

บทที่ ๒

สภาพปัจจุบันและปัญหาของคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกายในประเทศไทย

การศึกษาเรื่อง“การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพของคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกายในประเทศไทย” ในบทนี้จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันและปัญหาของคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกายแห่งประเทศไทยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคณะสงฆ์และคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกาย ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลบางส่วนจะเป็นข้อมูลภาคสนาม ที่ได้จากการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ สัมภาษณ์ สันทนากลุ่ม โดยมีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

๒.๑บริบททางประวัติศาสตร์สังคมการเมืองของชาวไทยเชื้อสายญวน

กลุ่มชาติชาติพันธุ์ชนเผ่าในประเทศไทยมีประมาณ ๕๐ ชนเผ่ามีประชากรรวมทั้งหมดทุกชนเผ่า ๖,๐๙๗,๔๒๗ ไทยเชื้อสายญวน ประมาณ ๒๐,๐๐ คน กระจายอยู่ในพื้นที่ภาคอีสานเป็นส่วนใหญ่ คือ จังหวัดนครพนม จังหวัดสกลนคร จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว และกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ ของประชากรกลุ่มชนเผ่า ในทางประวัติศาสตร์ชนเผ่า ยวน ยอง ลื้อ เขิน ลาว ไทใหญ่ จีน ญวน ไทย เกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์ มีประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม สังคมเศรษฐกิจที่สัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก สถานภาพการศึกษาเรื่องชาติพันธุ์ในเมืองที่ผ่านมา ให้ความสำคัญกับการศึกษาประเด็นต่างๆ เช่น อัตลักษณ์ชาติพันธุ์ เครือข่ายทางสังคม ปัญหาการปรับตัวในการเข้ามาอยู่ในเมือง ได้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง พลังของทุนนิยมโลกาภิวัตน์ การเคลื่อนย้ายของผู้คน และทุน รวมถึงนโยบายเรื่องชาตินิยม และนโยบายที่ส่งผลต่อกลุ่มชาติพันธุ์ ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ การกลายเป็นเมืองไม่ได้ทำให้ระบบความสัมพันธ์แบบเครือญาติดั้งเดิมต้องยุติความสำคัญลงไป แต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้อยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่มีความจำกัด และระบบครอบครัวขยายยังมีประสิทธิภาพในการจัดหารวบรวมทรัพยากรเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันอีกด้วย กลุ่มชาติพันธุ์ไทยเชื้อสายญวนหรือเวียดนามตามเอกสารของไทยเรียกเวียดนามว่า “ญวน”^๑เช่นเดียวกับที่นักประวัติศาสตร์และนักวิชาการเรียกดินแดนแถบลุ่มน้ำกกว่า “ยวน”เมื่อพญามังรายแห่งลุ่มน้ำแม่กกเข้าปกครองลุ่มน้ำแม่ปิงดินแดนลุ่มน้ำแม่ปิงก็ถูกเรียกว่า “ยวน” ด้วย

^๑ดูรายละเอียดใน ขุนวิจิตรมาตรา, หลักรัฐไทย, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๑๔), หน้า ๔๘.

กำเนิดชาติพันธุ์เกี่ยวกับ“ยวน”และญวน ไม่อาจยุติได้ด้วยหลักฐานทางประวัติศาสตร์ แต่เมื่อ “ยวน” รบกับอาณาจักรกรุงศรีอยุธยาจึงเกิดวรรณกรรมเรื่อง “ยวนพ่าย” โดยฝ่าย“ยวน”ยอมรับอย่างภาคภูมิใจว่า “ยวนแป้ที่แปลว่ายวนชนะ จึงสร้างวัดเจ็ดยอดเป็นที่ระลึกและเฉลิมฉลองความป้ำล้าหนาเขียนว่า“แพ้”ให้อ่านว่าแป้แปลว่า ชนะ”^๒ส่วนคำว่า “เวียด” หรือเวียดสมัยก่อนใช้อักษร “ต” สะกดเวียดนามปัจจุบันใช้อักษร “ด” สะกด คำนี้ เป็นคำที่คนจีนเรียกชาวญวน มีหลายความหมาย เช่น “หมายถึงไกลออกไปเดินทางข้ามเดินทางผ่านไปเดินทางถึงลูกขึ้นหรือทรงตัวขึ้นอีกครั้งหนึ่งคำว่า “นาม มีความหมายว่า ทิศใต้เวียดนามเป็นคำที่คนจีนเรียก หมายถึงดินแดนทางตอนใต้ที่มีชาวเวียดอาศัยอยู่ สะท้อนให้เห็นอิทธิพลของจีนตั้งแต่ชื่อเรียกดินแดนเอกสารจดหมายเหตุลาลูแบร์ สมัยกรุงศรีอยุธยา เรียก “ชุมชนญวนในกรุงศรีอยุธยาที่มี ๒-๓ ครอบครัวอยู่ทางตอนใต้ของเกาะว่าโคชินจีน”^๓เอกสารสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นเรียกญวนว่า “คนอานนามAn Namเช่นจีนก็เคยเรียกเวียดนามว่า อานนาม หมายถึงดินแดนทางใต้ที่สงบ แต่คนไทยมักเรียกว่า อันนามหรืออานาม เช่นหนังสือ “อานามสยามยุทธ”เจ้าพระยาบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)สมุหนายกสมัยรัชกาลที่ ๓ที่ได้เรียบเรียงไว้ในสมุดไทยประะ ๕๕ เล่ม โดยที่ กศร.กุหลาบ ได้คัดลอกมาตีพิมพ์ครั้งแรก เมื่อ รศ.๑๒๒”^๔ในจารึกวัดโพธิ์ หรือวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ปรากฏภาพคน “ยวน” และ “ญวน” จารึกที่ศาลารายรอบบริเวณกำแพงวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ที่รัชกาลที่ ๓ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์โปรดฯให้จารึกนั้นมีภาพคนต่างชาติหลายภาษาที่พบเห็นในสมัยนั้น พระยาบำเรอบริรักษ์ได้จารึกภาพ “ยวน”ไว้ดังนี้

เยียภายยวนพ่ายครั้ง	คราวกรุง เก้าแธ
คือชาติหริภุญไชย	ชื่ออ้าง
เขามักสักขาฟุง	คำดัจ ม่านนา
สองโสดใส่ต่างเนื้อ	แปดทอง
ชมพูโปกเกล้าสุด	สุกสี
สวมใส่ไผ่สอง	หัตถ์ฟ่อน
โคลงซอถ่อปรีดี	ตามประเทศ
บเหน้อยหนุ่มเฝ้าอ่อน	แ้วสาว
ขณะเดียวกัน กรมขุนเดชอดิศรได้จารึกภาพ “ญวน”ไว้ดังนี้	
ภาพญวนเยี่ยงทูตเว้	เวียดนาม นี้อ
เครื่องแต่งยรรยงขบวน	แบบจ้าว
องนายนั่งเปลหาม	คนแห่ น่านา
ถือพัดดำดำจ้าว	วาดวี
มายาเหลือแหล่ลั่น	หลายลอบอง
ชมแต่ฝีมือชาญ	ช่างไม้

^๒ดูรายละเอียดใน สมโชติ อ๋องสกุล, “อยุธยาว่ายวนพ่ายเขียนใหม่ว่ายวนแพ้” บทความวิชาการ, หนังสือพิมพ์พลเมืองเหนือ ปีที่ ๔ฉบับที่ ๑๗๙ -๑๘๐วันที่ ๙-๒๒พฤษภาคม ๒๕๔๘,หน้า ๓๐.

^๓ดูรายละเอียดใน เดอะลาลูแบร์, จดหมายเหตุลาลูแบร์ ฉบับสมบูรณ์ เล่ม ๑, แปลโดยสันต์ ท.โกมลบุตร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก้าวหน้า, ๒๕๑๐), หน้า ๔๕.

^๔ดูรายละเอียดใน เจ้าพระยาบดินทรเดชา (สิง), อานามสยามยุทธ : ว่าด้วยการสงครามระหว่างไทยกับลาว เขมรและญวน ๒ เล่ม, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๑๔), หน้า ๒๒๕.

เสพยสัตว์จรจะเข้ของ เขาชอบ ใจนา
เมืองเรียดริมน้ำใช้ เชี่ยวเรือ^๕

คนไทยเชื้อสายญวนกับองเชียงสือในกรุงเทพมหานคร หลังรัชกาลที่ ๑ โปรดเกล้าฯให้องเชียงสือ หรือเหงวียน อาน (Nguyen Anh)และครอบครัวญวนตั้งบ้านที่ใต้บ้านต้นสำโรง ตำบลอกกระปือ ณ ที่ดินริมฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา ปากคลองผดุงกรุงเกษม ต่อมาคือตรอกกัปตันบุช และพระราชทานเบี้ยหวัดให้องเชียงสือหรือเหงวียน อาน ปีละ ๕ ชั่ง โปรดให้เข้าเฝ้าทุกวัน อนุญาตให้ครอบครัวญวนที่ติดตามมาทำประมงแถบเมืองสมุทรปราการ ครอบครัวญวนเหล่านี้ต่อมาขยายไปอยู่ถึงตำบลบางโพ เรียกว่า “ญวนบางโพธิ์” เมื่อช่วยบาดหลวงฝรั่งเศสสร้างโบสถ์ที่สามเสนเสร็จก็ขยายไปอยู่สามเสน เรียกหมู่บ้านยาลอง พวกนี้ต่อมาถูกเรียกว่า “ญวนเก่า” โดยเรียกญวนอพยพหลังสงครามโลกและสงครามมเวียดนามว่า “ญวนใหม่” ซึ่งอีสานเรียกญวนใหม่ว่า “แกว”

ครั้งนั้น องเชียงสือหรือเหงวียน อาน ได้ถวายพระธิดาขององเชียงซุนให้เป็นพระสนมของรัชกาลที่ ๑ คือเหงวียนเพือกหย็อก ธง หรือโก เงิน (Co Ngan)รัชกาลที่ ๑ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ทรงโปรดฯให้ทัพไทยไปช่วยปราบพวกโกเงินในญวน ๒ ครั้งใน พุทธศักราช ๒๓๒๖(คริตศักราช๑๗๘๓) และพุทธศักราช๒๓๒๗(คริตศักราช๑๗๘๔) ครั้งแรกขณะแม่ทัพคือพระยานครสวรรค์คั่นอาวุธให้เข้าศึก จึงถูกประหาร ครั้งที่สองแม่ทัพเรือญวนที่คลองวามะนาว ซึ่งในทัพครั้งที่สององเชียงสือหรือเหงวียน อาน Nguyen Anhติดตามไปด้วยเมื่อทัพไทยแพองเชียงสือหรือเหงวียน อาน ก็หนีไปอยู่ที่เกาะโลโจวจนพุทธศักราช๒๓๒๙(คริตศักราช๑๗๘๖) จึงนำญวนประมาณ ๖๐๐ คนกลับมาพึ่งไทยอีกครั้งใช้กรุงเทพฯเป็นศูนย์กลางกู้อำนาจเช่นส่งคนไปส่อดนมสืบข่าวในญวน ส่งช่างฝีมือไปสร้างเรือรบเตรียมไว้ที่ใกล้ๆเมืองพุทโธมาศ (Hatien)

องเชียงสือหรือเหงวียน อาน พยายามติดต่อขอความช่วยเหลือจากต่างชาติตะวันตก โดยเฉพาะฝรั่งเศส โดยขอความช่วยเหลือผ่านทางมิชชันนารีฝรั่งเศส คือ ปิโย(Monsignor Pigneau de Behaine) ซึ่งเป็น Bishop of Adranเพื่อบริการกับพี่น้อง Tay Son แต่รัฐบาลฝรั่งเศสไม่พร้อมที่จะสนับสนุนเพราะเกิดปฏิวัติใหญ่ใน พุทธศักราช๒๓๓๒ (คริตศักราช๑๗๘๙)

ประมาณ พุทธศักราช๒๓๓๐(คริตศักราช๑๗๘๗) องเชียงสือหรือเหงวียน อาน (Nguyen Anh) ก็หนีจากไทยไปใช้เกาะกูดเป็นฐานรวมกำลังต่อสู้กับพวกโกเงิน (Tay Son) ด้วยการสนับสนุนของปิโย Bishop of Adranซึ่งเรียไรเงินจัดตั้งกองทหารขึ้นเองเพื่อช่วยเหลือ องเชียงสือในที่สุด องเชียงสือหรือเหงวียน อาน Nguyen Anhสามารถปราบพวกโกเงิน (Tay Son) ต่อมาเมื่อยึดกรุงฮานอยได้แล้วก็ได้สถาปนาเป็นจักรพรรดิเวียดนามยาลอง Gia Long หรือ พระเจ้ายาลองการว่างเต้ เมื่อ๑มิถุนายน พุทธศักราช๒๓๔๕ (คริตศักราช๑๘๐๒) ขยายอำนาจและรวมประเทศเรียกชื่อประเทศใหม่ว่า Viet -Nam ทรงเลือก เมืองเว้(HUE) เป็นเมืองหลวงและเป็นศูนย์กลางการคมนาคม^๖

^๕ดูรายละเอียดใน ทวีศักดิ์ เผือกสม, **คนของกรุงสยามแปลกหน้านานาชาติ**, สุจิตต์ วงษ์เทศ บรรณาธิการ, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑-๔๒.

^๖ดูรายละเอียดใน ถนอม อานามวัฒน์ “ความสัมพันธ์ระหว่างไทย เขมร ญวน ในสมัยรัตนโกสินทร์ ตอนต้น”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา, ๒๕๑๖),หน้า ๑๗-๒๙.

สรุปว่า คนไทยเชื้อสายญวน ในประเทศไทย แม้เป็นชนส่วนน้อย แต่มีความสามารถในการดำรงชีพและมีความรักผูกพันในวัฒนธรรมประเพณี อนุรักษและสืบสานมาอย่างยาวไกลและต่อเนื่อง จนกลายเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ และเป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้อย่างมากมายมหาศาล

๒.๒ กำเนิดคณะสงฆ์นิกายมหายาน

พระพุทธศาสนา มหายานเรียกว่า “อากิริยวาท” ในยุคต้นๆ ของการก่อกำเนิด เป็นนิกายหนึ่งในพุทธศาสนาที่นับถือกันอยู่ประเทศแถบตอนเหนือของอินเดีย เนปาล จีน ญี่ปุ่น เกาหลี เวียดนาม มองโกเลีย ไปจนถึงบางส่วนของรัสเซีย จุดเด่นของนิกายนี้อยู่ที่แนวคิดเรื่องการบำเพ็ญตนเป็นพระโพธิสัตว์สร้างบารมีเพื่อช่วยเหลือสรรพชีวิตในโลกไปสู่พระนิพพาน ด้วยเหตุที่มีผู้นับถืออยู่มากในประเทศแถบเหนือจึงเรียกได้อีกชื่อหนึ่งว่า “อุตตฺรนิกาย ปัจจุบันพุทธศาสนิกชนส่วนใหญ่ของโลกเป็นผู้ นับถือนิกายมหายาน คำว่ามหายานกับหินยาน ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมกัน คำว่ามหายานเกิดขึ้นก่อน”^๗ คำว่า “มหายาน” มาจากรากศัพท์ทางภาษาบาลีและสันสกฤตเป็นศัพท์สองศัพท์ คือ มหา + ยาน รวมกันเป็น “มหายาน” แปลว่า พาหนะที่ใหญ่ เป็นคำเรียกที่อาศัยการเปรียบเทียบ จากคำว่า หินยาน ซึ่งแปลว่า พาหนะที่เล็กๆ มหายานยังมีความหมายว่า “ยานที่สูงสุดตามความเชื่อของพุทธศาสนิกชนฝ่ายมหายาน คำว่ามหายาน ไม่เพียงแต่เป็นยานใหญ่และสูงสุดเท่านั้น หากเป็นยานที่รื้อขนสรรพสัตว์ได้ทุกประเภททุกวัย รวมทั้งสัตว์โลกทุกรูปนาม เพื่อไปสู่พระนิพพาน และยานนี้ยังหมายถึงยานที่จะไปถึงพุทธภูมิ แล้วสำเร็จเป็นพระสัมมาพุทธเจ้า”^๘

หลังพุทธศตวรรษที่ ๕ ได้มีขบวนการใหญ่ในพุทธศาสนาเกิดขึ้นในประเทศอินเดียเรียกตนเองว่า “มหายาน” ซึ่งขบวนการนี้มีวิวัฒนาการในการเกิดอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยเฉพาะจากนิกายมหาสังฆิกะร่วมกับนิกายย่อยๆ ที่แยกตัวออกไปหลังจากพุทธศตวรรษที่ ๖-๙ นิกายมหายานได้แตกนิกายออกไปถึง ๔ นิกายได้แก่

- ๑) นิกายศูนยวาทหรือมหายมิก ผู้ก่อตั้ง คือ ครูณาการชุน
- ๒) นิกายวิชญานวาทหรือโยคจาร ผู้ก่อตั้ง คือ ท่านไมตรีนาถ
- ๓) นิกายจิต อมตวาท
- ๔) นิกายพุทธตันตระหรือมนตรยานซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นวัชรยาน^๙

พระพุทธศาสนานิกายมหายาน มีร่องรอยการก่อกำเนิดและความแตกแยกของคณะสงฆ์ดั้งเดิมที่มีปรากฏขึ้นตั้งแต่ครั้งพุทธกาล เช่น กรณีพระภิกษุชาวเมืองโกสัมพี กรณีพระเทวทัต กรณีพระปุราณะ และกรณีพระภิกษุชาวเมืองวัชชี จนกระทั่งพัฒนาไปจนแตกแยกเป็นนิกายน้อยใหญ่ในพุทธศาสนาหลังพุทธปราริณิพพาน พระพุทธศาสนา มหายานกำเนิดมาจากความขัดแย้ง ๕ ประเด็น คือ

- ๑) การขัดแย้งเกี่ยวกับหลักคำสอนภายในหมู่สงฆ์
- ๒) อิทธิพลจากภายนอก

^๗ หลวงวิจิตรวาทการ, ศาสนาสากล เล่มที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสร้างสรรค์บุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๕๑.

^๘ คุรยละเอียดในเสถียร โพธิ์นันทะ, ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา ฉบับมุขปาฐะภาค ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๒-๑๑๓.

^๙ อภิชาติ โพธิ์ประสิทธิ์ศาสตร์, พระพุทธศาสนา มหายาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๘๙.

๓) อิทธิพลของ ๑๘ นิกาย

๔) การเน้นพุทธลักษณะ

๕) การดำเนินการของกลุ่มพุทธศาสนิกชน^{๑๐}

ความเลื่อมใสศรัทธาอย่างสูงยิ่งในองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ยังผลให้พุทธบริษัททั้งหลายไม่ยากคิดในทางที่ว่า

การปรินิพพานของพระพุทธเจ้านั้นหมายถึงความดับสูญสลาย อยากจะให้พระพุทธเจ้ายังมีอยู่เป็นอยู่เสมอไม่เปลี่ยนแปลง เรื่องที่ยกเอาพระธรรมขึ้นมาแทนพระพุทธเจ้านั้น เป็นเรื่องที่จะให้คนทั้งหลายยอมรับนั้นเป็นการยากเหลือเกินสำหรับปุถุชน เราได้เห็นมาแล้วว่า ในประเทศอินเดียนั้น ความคิดความต้องการของคนเรานั้น มีความสำคัญในการตั้งหลักศาสนาเป็นอันมาก^{๑๑}

ในยุคพราหมณะหรือพราหมณ์ได้สร้างพระพรหมที่เรียกว่า “ปรพพรหม” ไม่ให้มีตัวมีตน แต่ลักษณะเป็นจิต ไม่มีรูปร่างอย่างมนุษย์เป็นนามธรรม เมื่อเทพเจ้าคือพระพรหมมีลักษณะเป็นจิต การบวงสรวงบูชาเพื่อขอให้อำนวยผลประโยชน์ต่างๆ ตามวิสัยของพวกปุถุชนย่อมไม่สามารถกระทำไม่ได้ ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยประสาทสัมผัส ก็ไม่เป็นที่ชอบใจพอใจของคนทั่วไปเท่าใดนัก คนไม่เห็นด้วย เพราะไม่สามารถจะบูชาปรพพรหมซึ่งเป็นสภาวะธรรมนั้นได้ ไม่รู้ว่าเป็นอะไร

เพื่อให้ตรงกับความรู้สึกและรสนิยมของประชาชน พราหมณ์จึงดัดแปลงแก้ไขเรื่องพรหมอีกนิดหน่อย แก้ไขจากปรพพรหมมาเป็น อปรพพรหม อปรพพรหมก็คือพรหม หรืออิศวร เป็นเทพเจ้าที่มีตัวมีตน ไม่เป็นนามธรรมเหมือนอย่างปรพพรหม สามารถจะอำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้เคารพบูชาได้ พวกพราหมณ์นั้นฉลาดปรับปรุงพระเจ้าให้ทันสมัยใหม่อยู่เสมอ แล้วจึงประกาศแก่ประชาชนว่า ความจริงพระพรหมนั้นมีตัวตนและมีถึง ๔ หน้า ๘ กร สามารถมองดูทิศทั้ง ๔ ได้ในเวลาเดียวกัน และดูความเป็นไปของโลกได้ทุกหนทุกแห่งพร้อมกันได้ ช่วยชาวโลกได้มากกว่าเมื่อพระพรหมมีตัวตน และยังมีถึง ๔ หน้าอีก แถมยังไม่มีภรรยา ไม่ยุ่งเกี่ยวข้องกับด้านกามารมณ์เหมือนพระอินทร์ ประชาชนต่างก็นิยมชมชอบพอใจ แนวความคิดของพราหมณ์ที่สร้างพระพรหมเป็นที่พอใจของประชาชนนี้เอง ทำให้ศาสนาพราหมณ์ - ฮินดูยิ่งใหญ่และมีอิทธิพลเหนือจิตใจของชาวอินเดียอย่างไม่เสื่อมคลาย^{๑๒}

ขบวนการการเคลื่อนไหวพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายานก็เป็นเช่นเดียวกัน ความต้องการไม่ยากเห็นพระพุทธเจ้าดับสูญมีกำลังแรงมาก แม้เมื่อก่อนที่จะแตกแยกออกเป็นมหายาน คณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในพระพุทธศาสนา คิดหาวิธีการที่จะทำความพอใจให้แก่พุทธบริษัท สุดท้ายจึงต้องสร้างแนวความคิดขึ้นมาใหม่ว่า

พระพุทธเจ้านั้นมีได้มีองค์เดียว แต่ยังมีอีกหลายพระองค์ที่จะมาตรัสรู้ข้างหน้า จึงได้เกิดมีพระพุทธเจ้าในอนาคตขึ้น พระพุทธศาสนาได้ดัดแปลงอนุโลมตามความต้องการของประชาชน ด้วยการคิดเรื่องราวในพระพุทธศาสนาว่าจะมีสิ่งใดที่พอจะแก้ไขได้ เพื่อสนองความเชื่อถือดังกล่าว มหายานได้คิดหลัก “โพธิจิต” ขึ้นคือ การที่คนเราจะมุ่งไปสู่พุทธภูมิได้นั้น จำต้องบำเพ็ญพระโพธิญาณ คือการกระทำตัวให้เป็นโพธิสัตว์ ซึ่งเป็นการชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ และสิ่งจำเป็น

^{๑๐} เสถียร โพธิ์นันทะ, **ปรัชญามหายาน**, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒๒.

^{๑๑} ดูรายละเอียดใน พระคณาจารย์จีนธรรมสมาธิวัตร (เย็นเจียว), **สารัตถธรรมมหายาน**, กรุงเทพมหานคร : วัดมิ่งกรมลาวาส, ๒๕๑๓, หน้า ๑๘๒.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๔.

ที่สุดที่พระโพธิสัตว์ต้องปฏิบัติก็ได้แก่ ความเมตตากรุณาในการโปรดสัตว์ให้พ้นทุกข์ พระโพธิสัตว์จึงต้องสะสมบารมีต่างๆ ในแต่ละชาติเพื่อมุ่งหวังพุทธภูมิเป็นจุดหมายปลายทาง^{๑๓}

เมื่อบุคคลใดเกิดความทุกข์ความเดือดร้อนต้องการความช่วยเหลือ แทนที่จะกราบอ้อนวอนพระเจ้าของศาสนาพราหมณ์ให้ช่วย ก็เปลี่ยนมาเป็นบูชาขอให้พระโพธิสัตว์ช่วย เนื่องจากพระโพธิสัตว์ประกอบด้วยมหากรุณาอันไม่มีที่สิ้นสุด และเหตุผลที่สำคัญประการหนึ่งคือ นิกายมหายานต้องการฟื้นฟูพระพุทธศาสนา เพราะในเวลานั้นศาสนาพราหมณ์ได้เจริญรุ่งเรืองขึ้นมามาก ลัทธิมหายานจึงเกิดขึ้นมาเพื่อเป็นคู่แข่งที่สำคัญของศาสนาพราหมณ์ นิกายมหายานจึงเกิดขึ้นตามสถานการณ์บังคับให้เกิด โดยมีพระเถระองค์สำคัญๆ ที่เป็นทัพหน้าในสมัยนั้นได้แก่ พระอศฺวโมษะ ซึ่งเป็นผู้แต่งคัมภีร์มหายานศรัทโธปาทศาสตร์ และต่อมา พระนาคราชุนก็เป็นองค์ที่สำคัญที่สุดที่ตั้งนิกายมหายานจนสามารถเป็นนิกายที่ทรงอิทธิพลมาก และได้แต่งหนังสือชื่อ ปรัชญามารยมิคศาสตร์ หนังสือเล่มนี้ได้รวมเอาปรัชญาของนานานิกายในพุทธศาสนาไว้ด้วย

๒.๒.๑ แนวคิดเรื่องตรีกายในพุทธศาสนามหายาน

แนวคิดเรื่องตรีกาย ประกอบด้วย

๑) สัมโภคกาย คือพระกายที่เป็นทิพยภาวะ ประทับอยู่ ณ พุทธเกษตรของพระองค์ ทรงแสดงพระสัทธรรมอยู่ในแดนอื่นๆ พระพุทธเจ้าอาจมาปรากฏพระองค์แก่พวกเราได้

๒) นิรมานกาย คือพระกายที่พระองค์นิรมิตขึ้นมา เป็นพระกายเนื้อที่คนทั่วไปสามารถมองเห็นได้ เช่น ความทรุดโทรมด้วยความชรา และความดับขันธ เป็นต้น เป็นพระกายที่ทรงนิรมิตมาเพื่อบำเพ็ญพุทธกิจ

๓) ธรรมกาย คือความตรัสรู้ธรรมคือพระนิพพานนั่นเอง^{๑๔}

คณาจารย์ผู้แยกพระพุทธศาสนาจากนิกายเดิมที่เรียกว่า “พระพุทธศาสนาเถรวาท” ที่นิยมเรียกกันจนปัจจุบัน ได้สร้างแนวคิดและทฤษฎีที่เรียกว่า “ตรีกาย” ขึ้น ซึ่งเป็นความคิดเห็นของพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน ได้สร้างแนวคิดให้เชื่อได้ว่า พระพุทธเจ้าเป็นทิพยภาวะ มีภาวะความเป็นอยู่คู่กับโลกเสมอ อย่าคิดว่าการปรินิพพานของพระพุทธองค์เป็นภาวะขาดศูนย์โดยสิ้นเชิง การปรินิพพานของพระองค์เป็นเพียงภาพมายาเท่านั้น โดยความเป็นจริงแล้ว พระพุทธเจ้านั้นเป็นอนาถิเป็นอนันตะ ด้วยความเชื่อดังกล่าวพระพุทธเจ้าของมหายานจึงปรากฏมีพระกาย ๓ ลักษณะ ซึ่งเรียกกันว่า “ตรีกาย” มหายานนั้นโดยเนื้อแท้ไม่ว่าจะเป็นแบบอนัมนิกายหรือจินนิกาย ต่างมีแหล่งที่มาด้านหลักคำสอนและแนวปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน พระพุทธศาสนามหายานแบบญวนหรือเวียดนามต่างได้รับแนวคิดและการปฏิบัติมาจากจีน ในสยามประเทศหรือประเทศไทย มหายานแบบญวนได้วางรากฐานก่อน จากการสร้างวัดแห่งแรกที่เรียกชื่อว่า “วัดกัมโลทัยหรือวัดทิพยวารีวิหาร” อันเป็นวัดที่ชาวญวนได้สร้างไว้เพื่อการประกอบศาสนพิธีแบบมหายานและเป็นที่อยู่จำพรรษาของพระสงฆ์ญวน แต่ขาดการทำนุบำรุงอย่างต่อเนื่องจึงร้างและชาวจีนได้บูรณปฏิสังขรณ์จนกลายเป็นวัดมหายานประจำจินนิกายไปในที่สุด แต่นั่นก็แล้วแต่ต่างก็มีปรัชญาและอุดมคติในการช่วยชนสัตว์โลกให้ข้ามพ้นสังสารวัฏ หรือทุกข์โดยยึดหลักอุดมคติประจำใจอย่างสูงส่งอยู่ ๓ ประการ คือ

^{๑๓}ดูรายละเอียดใน ธีรยุทธ สุนทรา, *พุทธศาสนามหายานในประเทศไทย จินนิกาย – อนัมนิกาย*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๒๕.

^{๑๔}เสฐียรพันธุ์รังษี, *พุทธศาสนามหายาน*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : เอมี่ เทรด, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๖.

๑. มหาปรัชญา หรือปัญญาอันยิ่งใหญ่ หมายความว่า จะต้องเป็นผู้มีสติปัญญารู้แจ้งสรรพสิ่งทั้งมวล ไม่ตกเป็นทาสของอธรรม

๒. มหากรุณา หมายความว่า จะต้องมิจิตเมตตากุณาคือสัตว์ทั้งหลาย อย่างปราศจากขอบเขต พร้อมทั้งจะเสียสละตนเองทนทุกข์แทนสรรพสัตว์ เพื่อช่วยสัตว์ให้พ้นทุกข์และมหายานมีทัศนะต่อการบรรลุอรหัตต์ว่า เป็นสิ่งคับแคบช่วยคนได้น้อย แต่มีโพธิจิตมุ่งพุทธภูมิมากกว่า เพราะกว่าจะถึงพุทธภูมิจะต้องบำเพ็ญบารมีช่วยเหลือสัตว์โลก สร้างบารมี ทาน ศีล ความเพียรเป็นจำนวนนับไม่ถ้วน

๓. มหาอุบาย หมายความว่า พระโพธิสัตว์ต้องรู้จักอุบายที่ฉลาดในการช่วยเหลือสรรพสัตว์ มีปฏิภาณรอบรู้ สามารถชักนำสัตว์โง่เขลาให้เข้าถึงสัจธรรม^{๑๕}

อุดมคติของพระโพธิสัตว์ทั้งสามข้อนี้ นับเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน ข้อแรกหมายถึงการบำเพ็ญประโยชน์ของตนให้เพียบพร้อมสมบูรณ์ ส่วนสองข้อหลัง เป็นการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่น เมตตาช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ และเป็นการสืบอายุพระศาสนาพร้อมทั้งเผยแผ่คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าให้แพร่หลายพระเถระผู้เป็นกำลังสำคัญของมหายาน คือ “พระอัสวโฆส” ตามประวัติว่า เป็นชาวเมืองสาเกต และเป็นภิกษุในนิกายสรวาสติวาท เป็นจินตกรที่มีชื่อเสียงมากที่สุด ท่านได้แต่งหนังสือเรื่อง “พุทธจริต” เป็นการพรรณนาถึงพุทธประวัตินั่นเอง นับเป็นแบบอย่างของวรรณคดีสันสกฤตในรุ่นหลัง นอกจากหนังสือพุทธจริตแล้ว พระอัสวโฆสยังได้แต่งหนังสืออิงหลักธรรมอีกหลายเรื่อง เช่น “เสาทรนันท” เป็นหนังสือที่ชักชวนให้ประชาชนหันมานับถือพระพุทธศาสนาได้เป็นจำนวนมาก พระเถระองค์สำคัญรูปต่อมา คือ “พระนาคารชุน” มีชีวิตอยู่ในราวพุทธศตวรรษที่ ๗ เป็นผู้มีชื่อเสียงมากที่สุด เป็นเพชรน้ำเอกของมหายานท่านเกิดในวรรณพราหมณ์ในอินเดียตอนใต้ มีความรอบรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาทั้งฝ่ายเถรวาท และมหายาน เป็นอย่างดี ได้แต่งหนังสือชื่อ “ปรัชญาปารมิตาสูต” เทียบได้กับคัมภีร์ “วิสุทธิมรรค” ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นคัมภีร์ที่ดีเยี่ยมของฝ่ายเถรวาทชนิด หนังสือปรัชญาปารมิตาสูต หรือปรัชญามายมิกะ ของพระนาคารชุน ได้รับการยกย่องว่าเป็นคัมภีร์ที่ดีเยี่ยมของฝ่ายมหายานชนิดนั้น

สรุปว่า นิกายมหายานที่สามารถแพร่หลายอย่างกว้างขวางไปในชนทุกระดับชั้นได้อย่างรวดเร็วทั่วทุกมุมโลก ก็ด้วยอาศัยพระคณาจารย์องค์สำคัญๆ ที่เป็นผู้วางรากฐานของนิกายมหายานในสมัยเริ่มแรกก็มีอยู่ ๔ ท่านด้วยกัน คือ “พระอัสวโฆส พระนาคารชุน พระอารยเทพ และพระกุมารลัทธะ และภายหลังยังมีอีกหลายรูป เช่น พระชินบุตร พระวิชัยมิตร พระจันทรกีรติ”^{๑๖}

๒.๒.๒ พระพุทธศาสนานิกายมหายานในประเทศไทย

ประวัติศาสตร์ของพุทธศาสนาในประเทศไทยที่ได้รับการยอมรับคือทัศนะว่า พระพุทธศาสนาเข้ามาสู่ดินแดนที่เรียกว่าสุวรรณภูมิเมื่อประมาณพุทธศตวรรษที่ ๓ หลังจากการทำสงครามครั้งใหญ่ในประเทศประเทศอินเดียแล้วพระเจ้าอโศกมหาราชทรงส่งสมณทูตไปประกาศพระพุทธศาสนาในดินแดนต่างๆ ถึง ๙ สายสมณทูตที่เข้ามาเผยแผ่พระพุทธศาสนาในดินแดนสุวรรณภูมิแห่งนี้เป็นสายที่ ๘ มีพระโสณะและพระอุตตระเป็นหัวหน้าสายขณะนั้นดินแดนสุวรรณภูมิยังไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นประเทศไทยพุทธศาสนาที่สมณทูตสายที่ ๘ นำมาเผยแผ่นี้เชื่อกันว่าเป็นนิกายเถรวาทหรือ

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๗.

^{๑๖} พระคณาจารย์จีนธรรมสมาธิวัตร (เย็นเจียว), สารัตถธรรมมหายาน, หน้า. ๑๙๒.

หีนยานในส่วนของพุทธศาสนานิกายมหายานที่เข้ามาเผยแพร่ในประเทศไทยนั้น มีข้อสันนิษฐานทางประวัติศาสตร์ดังนี้

๑) ประมาณพุทธศักราช ๖๒๐ พระเจ้ามิ่งดีที่ทรงนำพุทธศาสนาจากเอเชียกลางเข้าไปเผยแพร่ในประเทศจีน และได้ส่งทูตสันถวไมตรีมายังขุนหลวงเม้าซึ่งเป็นกษัตริย์ไทยพระองค์หนึ่งผู้ครองอาณาจักรอ้ายลาวคณะทูตได้นำพระพุทธรูปเข้ามาด้วยทำให้หัวเมืองไทยหันมานับถือพระพุทธรูปฝ่ายมหายานเป็นครั้งแรก

๒) พุทธศักราช ๑๓๐๐ กษัตริย์แห่งอาณาจักรศรีวิชัยซึ่งเรืองอำนาจในเกาะสุมาตราแผ่อำณาเขตเข้ามาถึงจังหวัดสุราษฎร์ธานี กษัตริย์ศรีวิชัยทรงนับถือพระพุทธรูปฝ่ายมหายานจึงทำให้พระพุทธรูปฝ่ายมหายานเผยแพร่เข้ามาในภาคใต้ของประเทศไทยจะเห็นได้จากหลักฐานที่ปรากฏทางโบราณคดีคือเจดีย์พระธาตุไชยาและพระมหาธาตุนครศรีธรรมราช

๓) พุทธศักราช ๑๕๕๐ กษัตริย์กัมพูชาราชวงศ์สุริยวรมันเรืองอำนาจแผ่อำณาเขตลงมาลงมาถึงภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลางของประเทศไทยและตั้งเมืองละโว้หรือลพบุรีเป็นเมืองหลวงเมืองหนึ่งสำหรับการปกครองดินแดนแถบนี้โดยเรียกสมัยนี้ว่าสมัยลพบุรี กษัตริย์กัมพูชาทรงนับถือพระพุทธรูปฝ่ายมหายานซึ่งได้เผยแพร่ต่อขึ้นมาจากอาณาจักรศรีวิชัยแต่พุทธศาสนาฝ่ายมหายานในสมัยนี้มีหลักคำสอนผสมกับศาสนาพราหมณ์อย่างมากประชาชนในอาณาเขตแถบนี้จึงได้รับพระพุทธรูปทั้งแบบเถรวาทที่สืบมาแต่เดิมกับมหายานและศาสนาพราหมณ์ที่เข้ามาใหม่ทำให้ผู้นับถือทั้งสองแบบมีพระสงฆ์ทั้ง ๒ นิกายและภาษาสันสกฤตก็เข้ามาเผยแพร่พร้อมทั้งมีอิทธิพลในภาษาและวรรณคดีไทยอย่างมากตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา^{๑๗}

๔) ในสมัยสุโขทัยเมื่อประมาณพุทธศักราช ๑๘๐๐ เมื่อพ่อขุนศรีอินทราทิตย์ขึ้นครองราชชนชาติไทยที่อพยพมาจากอาณาจักรน่านเจ้า นับถือพระพุทธรูปนิกายมหายานแต่ชนเผ่าขอมพื้นเมืองนับถือนิกายหีนยานเมื่อตีกรุงสุโขทัยแตกแล้วรวมเป็นอาณาจักรเดียวกันจึงมีการนับถือแบบผสมผสานกันระหว่างสองนิกายแต่พ่อถึงกษัตริย์องค์ที่ ๓ แห่งกรุงสุโขทัยคือรัชสมัยพ่อขุนรามคำแหงชนชาติไทยได้เปลี่ยนมานับถือพระพุทธรูปนิกายหีนยานทั้งหมด

๕) ในสมัยกรุงศรีอยุธยาชาวจีนได้อพยพเข้ามาในประเทศไทยจำนวนมากขึ้นและได้นำพระพุทธรูปนิกายมหายานเข้ามาด้วยจึงทำให้นิกายมหายานเข้ามามีอิทธิพลในอาณาจักรเป็นจำนวนมากอีกครั้งหนึ่งและในสมัยกรุงธนบุรีมีพระสงฆ์ชาวญวนเข้ามาสร้างวัดคือวัดกัมโลไสย หรือวัดทิพย์วารีวิหารในปัจจุบัน สังกัดคณะสงฆ์จีนนิกาย นับเป็นวัดแรกของคณะสงฆ์จีนนิกายในยุคต้นๆ จะมีจำนวนไม่มากนักนิกายมหายานได้รับการต้อนรับจากประชาชนชาวไทยน้อยมากต่างจากนิกายเถรวาทหรือหีนยานและต่อมาสมัยรัตนโกสินทร์พุทธศาสนานิกายมหายานก็ไม่ได้เจริญรุ่งเรืองอะไรมากนักแต่ในสมัยรัชกาลที่ ๔ นิกายมหายานได้รับการอุปถัมภ์จากทางราชการอีกครั้งเพราะมีชาวญวนซึ่งนับพระพุทธรูปนิกายมหายานได้อพยพเข้ามาในประเทศไทยจำนวนมากขึ้นเช่นองเชียงซุนเข้ามาในสมัยกรุงธนบุรีองค์เชียงสือเข้ามาในสมัยรัชกาลที่ ๑ เจ้าพระยาบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) เข้ามาในรัชกาลที่ ๓ เป็นต้นการอพยพเข้ามาแต่ละครั้งก็มีพระญวนเข้ามาด้วยและในสมัยที่รัชกาลที่ ๔ ทรงผนวชได้ทรงเสด็จไปมาหาสู่กับพระญวนบ่อยๆ จนคุ้นเคยเช่นองฮึงซึ่งต่อมาได้เป็นพระครูคณานัมสมณาจารย์อยู่ที่วัดอภัยราษฎร์บำรุงเมื่อพระองค์ได้ครองราชจึงได้โปรดนิมนต์พระญวนเข้ามาทำพิธีงัดเต็กเป็นครั้งแรก

^{๑๗} พระเทพเวที (ป.อ. ปยุตโต), พระพุทธรูปในเอเชีย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑๑๑-๑๑๒.

และได้สร้างวัดสมณานัมบริหารหรือวัดญวนสะพานขาวสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกายมาซึ่งมีปรากฏมาจนถึงทุกวันนี้

ในสมัยรัชกาลที่๕ชาวจีนได้สร้างวัดฝ่ายจีนนิกายขึ้นให้ชื่อว่าวัดยงฮกยี่เป็นวัดแรกภายหลังได้รับพระราชทานนามว่า“วัดบำเพ็ญจีนพรต”ต่อมาชาวจีนได้บูรณะขึ้นอีกหนึ่งวัดที่ตำบลบ้านหม้อชื่อว่าวัดกัมโลทัยหรือวัดทิพยวารีวิหารซึ่งเป็นวัดแรกของชาวนัมนหรือชาวญวนหรือชาวเวียดนามที่ได้สร้างขึ้นในประเทศไทย สมัยกรุงธนบุรี ชื่อภาษาอนัมนว่า “กามโลต้อ” ซึ่งในขณะนั้นได้ว่างเว้นจากพระภิกษุอนัมนจำพรรษา ถือว่าเป็นวัดร้างไม่มีการพัฒนาและบูรณะใดๆ นอกจากนี้เมื่อมีพระจีนเพิ่มจำนวนมากขึ้นจึงได้สร้างวัดเพิ่มขึ้นอีกได้แก่วัดเล่งเน่ยยี่ซึ่งเป็นวัดจีนที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยต่อมาได้รับพระราชทานนามว่าวัดมังกรกมลาวาสลั่นเกล้ารัชกาลที่๕ยังทรงพระราชทานสมณศักดิ์แก่ท่านสกลเทีงซึ่งเป็นผู้นำของพระจีนในประเทศไทยโดยให้ท่านเป็นพระอาจารย์จีนวังสสมาธิวัตร (แต่ในปัจจุบันพระราชทินนามเปลี่ยนมาเป็นพระอาจารย์จีนธรรมสมาธิวัตร) ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่จีนนิกายและพระราชทานสมณศักดิ์แก่พระจีน๒รูปคือหลวงจีนคณาปัติจีนพรตตำแหน่งปลัดขวาและหลวงจีนธรรมรสจีนศาสนตำแหน่งปลัดซ้ายนับตั้งแต่รัชกาลที่๕เป็นต้นมาประเพณีพระราชทานสมณศักดิ์แก่จีนนิกายและอนัมนิกาย (ญวน) จึงดำเนินมาตั้งแต่นั้นและวัดของคณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทย

ชาวญวนที่มาอยู่ในประเทศไทย มีทั้งที่นับถือพระพุทธศาสนา และที่นับถือคริสต์ศาสนา พวกที่นับถือพระพุทธศาสนา เมื่อมาตั้งภูมิลำเนาอยู่แห่งใดก็จะนิมนต์พระญวนมาสร้างวัด เป็นที่บำเพ็ญการกุศลของพวกตนที่อยู่ ณ ที่แห่งนั้น ประเทศญวนรับเอาพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน จากประเทศจีน เมื่อชาวญวนมาสร้างวัด และมีพระญวนขึ้นในประเทศไทย ขึ้นเดิมก็มีผู้นับถือและอุดหนุนแต่เฉพาะพวกญวน แต่เนื่องจากในสมัยนั้นยังไม่มีวัดจีนในประเทศไทย ชาวจีนก็มักไปทำบุญที่วัดญวนด้วย เพราะอยู่ในพุทธศาสนาฝ่ายมหายานด้วยกัน มีพิธีกรรมต่างๆ ทางศาสนา เช่น พิธีงูเต็ก อย่างเดียวกัน ส่วนไทยแม้ไม่นับถือแต่ก็ไม่รังเกียจเพราะเห็นว่า นับถือพระพุทธเจ้าองค์เดียวกันวัดญวนที่สร้างขึ้นในประเทศไทย ก็เป็นไปตามที่พวกญวนเข้ามาอยู่ในประเทศไทยกล่าวคือ ญวนพวกที่มากับองเชียงซุนครั้งกรุงธนบุรี ได้มาสร้างวัดขึ้นที่บ้านหม้อ ๒ วัด คือ

วัดกามโลต้อ (วัดทิพยวารีวิหาร) อยู่ที่หลังตลาดบ้านหม้อในกรุงเทพ แต่ภายหลังได้เปลี่ยนมาเป็นวัดในสังกัดจีนนิกายวัดโหย่คันต้อ (วัดมงคลสมาคม) เดิมอยู่ที่บ้านญวนข้างหลังวังบูรพาภิรมย์ ครั้นเมื่อจะตัดถนนพาหุรัด วัดนั้นอยู่ในแนวถนน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดเกล้าฯ ให้ทำผาติกรรมอย่างวัดไทย คือพระราชทานที่ดินและให้สร้างวัดขึ้นใหม่ แลกกับวัดเดิมโดยย้ายไปตั้งที่ริมถนน แปลงนามในอำเภอสัมพันธวงศ์ญวนพวกที่มากับองเชียงสือ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าฯ ได้สร้างวัดญวนขึ้น ๒ วัดคือ วัดคันเียงต้อ (วัดอุภัยราชบำรุง) อยู่ที่หลังตลาดน้อย (ริมถนนเจริญกรุง) ในอำเภอสัมพันธวงศ์ วัดกว้างเพือกต้อ (วัดอนัมนิกายาราม) ที่บางโพ เรียกกันเป็นสามัญว่าวัดบางโพ ญวนพวกที่เข้ามาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้สร้างวัดญวนขึ้น ๓ วัด คือ วัดคันถ่อต้อ (วัดถาวราราม) อยู่ที่เมืองกาญจนบุรี เมื่อญวนพวกนั้นย้ายเข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ ก็ได้สร้างวัดญวนขึ้นอีกวัดหนึ่งคือ วัดเกี๋ยงเพือกต้อ (วัดสมณานัมบริหาร) เรียกกันสามัญว่าวัดญวนสะพานขาว อยู่ที่ริมคลองผดุงกรุงเกษม ในอำเภอดุสิต วัดเพือกเตี้ยต้อ (วัดเขตรณานุญญาราม) อยู่ที่เมืองจันทบุรี ต่อมาภายหลังได้มีวัดญวนที่พวกญวนและพวกจีนช่วยกันสร้างอีก ๔ วัด คือ วัดโผเพือกต้อ (วัดกุศลสมาคร) อยู่ในอำเภอสัมพันธวงศ์ ไกลถนนราชวงศ์ วัดตี้งงานต้อ (วัดชัยภูมิการาม) อยู่ใน

อำเภอสามพันธงค์ ที่ตรอกเจ้าวเนียม วัดหิบบีเพือกต้อ (วัดบำเพ็ญจีบพรต) อยู่ในอำเภอสามพันธงค์ ไกลถนนยาวราช ต่อมาเป็นวัดพระจีนปกครอง วัดต้อเต้ต้อ (วัดโลกานุเคราะห์) อยู่ในอำเภอสามพันธงค์ ซอยผลิตผล ถนนราชวงศ์ วัดคันถ่อต้อ(วัดถาวราราม) อยู่ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สร้างใหม่เมื่อปี พุทธศักราช ๒๕๐๑ รวมวัดถวณที่มีอยู่ในกรุงเทพฯ ๗ วัด อยู่ต่างจังหวัด ๓ วัด รวมเป็น ๑๐ วัด และปัจจุบันวัดในสังกัดของคณะสงฆ์อนัมนิกาย มี ๑๙ วัด ตามประกาศรับรองของทางราชการโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ^{๑๘}

พุทธศาสนานิกายมหายานในประเทศไทยมีเพียง๒นิกายเท่านั้นคือจีนนิกายซึ่งเป็นมหายานฝ่ายจีนและอนัมนิกายซึ่งเป็นมหายานของฝ่ายถวณหรือเวียดนามพุทธศาสนานิกายมหายานในยุคที่เรียกว่าประเทศไทยคือตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นต้นมาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ไม่ได้เจริญรุ่งเรืองมากนัก อาจจะกล่าวได้ว่านับตั้งแต่ในรัชสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราชเป็นต้นมาประชาชนชาวไทยมีการหันมานับถือพุทธศาสนานิกายเถรวาทแทบทั้งสิ้นทำให้นิกายมหายานไม่มีบทบาทใดๆในสังคมไทยอีกต่อไปแต่ก็ยังคงหลงเหลืออยู่บ้างเพราะได้รับการอุปถัมภ์จากพระมหากษัตริย์โดยเฉพาะในรัชกาลที่๔-๕ทำให้มีความเจริญเติบโตขึ้นของนิกายมหายานอยู่บ้างสังเกตได้จากการสร้างวัดวาอารามที่เป็นแบบมหายานจำนวนมากแต่ก็ไม่ได้แสดงว่านิกายมหายานมีเจริญรุ่งเรืองมากในสมัยนี้ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วความเจริญรุ่งเรืองยังไม่เท่ากับนิกายเถรวาท

อนัมนิกายฝ่ายหนึ่งกับจีนนิกายอีกฝ่ายหนึ่ง ธรรมเนียมปฏิบัติของสงฆ์มหายานโดยเฉพาะสงฆ์จีนถือปฏิบัติในหลักนิกายลุกจง(นิกายวินัย)นิกายเชียมจง (นิกายวิปัสสนาหรือนิกายเซ็น) ควบกับนิกายเทียนจง(นิกายเปิด) ซึ่งปฏิบัติทั่วไปในวัดจีนมหายานนิกายและมีเฉพาะสังฆารามเดียวเท่านั้นที่มีการเพิ่มปฏิบัติในหลักนิกายมิกจง(นิกายระหัดยานนิกายหนึ่งของวัชรยานทิเบต)เป็นพิเศษคือวัดโพธิ์เย็นตลาดลูกแกจังหวัดกาญจนบุรี ในยุคนี้ได้มีการแปลพระปาฏิโมกข์ฝ่ายมหายานนิกายวินัยซึ่งถือที่เคร่งครัดที่สุดเพื่อเป็นหลักปฏิบัติควบคู่กับพระไตรปิฎกและโพธิสัตว์สิกขาของพระสงฆ์มหายานจีนนิกาย^{๑๙} พุทธศาสนามหายานในประเทศไทยทั้งสองคือ อนัมนิกายและจีนนิกาย ได้ยึดแนววิปัสสนาเซ็นนิกายวินัย และนิกายมนตรยานเป็นหลัก พร้อมทั้งนิกายสุชาวดี^{๒๐}

สรุปว่า แม้ลัทธิมหายานเสื่อมไปจากประเทศไทยเมื่อพุทธศตวรรษที่ ๑๘ แต่ความเชื่อถือบางอย่างอันเนื่องด้วยคติมหายานหาได้สูญไปไม่ เช่น การปรารถนาพุทธภูมิการนับถือพระเจ้าแผ่นดินว่ามีสถานะเป็นพระบรมโพธิสัตว์แบ่งภาคลงมาโปรดสัตว์ พระพุทธศาสนามหายานได้เข้ามาตั้งมั่นในประเทศไทยอีกระยะหนึ่งโดยชาวพุทธถวณและจีนนำเข้ามา ในสมัยกรุงธนบุรี และสมัยรัตนโกสินทร์มีเจ้านายเชื้อพระวงศ์และผู้คนที่เป้นบ่าวไพร่ อพยพเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารโดยได้พาเอาลัทธิมหายานที่ตนนับถือเข้ามาด้วย และได้สร้างวัดมหายานขึ้นหลายวัด ครั้นถึงสมัยรัชกาลที่ ๕มีพระจีนเข้ามาจากเมืองจีนรูปหนึ่งชื่ออาจารย์สกลเหิงมีกิตติคุณทางวิปัสสนาธุระ เป็นที่เลื่อมใสของชาวจีนตลอดจนชาวไทยได้บอกบุญเรียกรายจากพุทธศาสนิกชนทั่วไปสร้างวัดมังกรกมลาวาส (เล่งเน่ยยี่) ขึ้นที่กรุงเทพฯนับเป็นวัดมหายานที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ในสมัยรัชกาลที่ ๔ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า

^{๑๘} นายหยอง, พงศาวดารถวณ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาภูมิภุมารวิทยาลัย, ๒๕๐๙), หน้า ๙๗.

^{๑๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๒.

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๗.

พระราชทานสมณศักดิ์แก่พระญวนและพระจีน ต่อมาในภายหลังโปรดให้มีตำแหน่งฐานานุกรมขึ้นทั้ง ๒ ฝ่ายและได้ยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน

๒.๒.๓ นิกายมหายานฝ่ายอนันนิกาย

ประเทศเวียดนามเป็นประเทศเดียวในแหลมสุวรรณภูมิที่ยังคงนับถือพระพุทธศาสนา มหายานสืบเนื่องกันมาพันกว่าปีโดยมิได้เปลี่ยนแปลง ผิดกับประเทศไทย พม่า เขมร ซึ่งเคยรับนับถือ มหายานอยู่ระยะหนึ่งแล้วก็เปลี่ยนมาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทตามแบบลังกาวงศ์ ทั้งนี้ก็ เพราะเวียดนามเป็นประเทศเมืองออกทางวัฒนธรรมของจีน รับอารยธรรม วัฒนธรรมมาจากจีนเกือบ ทุกอย่าง แม้กระทั่ง“ตัวอักษรหรือหนังสือ”^{๒๑} พุทธศาสนานิกายมหายานฝ่ายอนันนิกายมีรายละเอียด และวิวัฒนาการ ดังนี้

๒.๒.๓.๑ ประวัติความเป็นมา

ศาสนาพุทธได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมจามตั้งแต่ช่วงศตวรรษที่ ๒ – ๓ และ ในช่วงศตวรรษที่ ๘ – ๙ “พุทธศาสนาได้กลายเป็นศาสนาประจำอาณาจักรจามปา พระมหากษัตริย์จาม ปาอินทรวารมานสอง (Indravarman II) เป็นผู้ศรัทธาในพุทธศาสนาสูง ยังได้สร้างพุทธศาสนสถาน ที่ โด่งเยือง (ĐôngDuong) ในปี คริสตศักราช ๘๗๕ ที่นี้ได้กลายเป็นศูนย์กลางทางพุทธศาสนาของ อาณาจักรจามปา และยังเป็นสถาบันพุทธศาสนานิกายมหายานสำคัญของแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในช่วงศตวรรษที่ ๙ – ๑๐ อย่างไรก็ตาม หลักการปฏิบัติและปรัชญาทางศาสนาพุทธมีความสลับซับซ้อน ไม่เข้ากับชีวิตความเป็นอยู่ทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุของจามปาในสมัยดังกล่าวจึงถูกแทนที่โดยศาสนา พราหมณ์ซึ่งถูกนำเข้ามาเผยแพร่ก่อนหน้านี้และศาสนาอิสลามที่เข้ามาในภายหลัง”^{๒๒} ดินแดนประเทศ เวียดนามในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๓ อาณาเขต คือ ตังเกี๋ย (Tong king) ได้แก่ แถบลุ่มแม่น้ำแดง อานัม (Annam) ได้แก่

แผ่นดินแคบยาวตามทอดชายฝั่งทะเล ที่อยู่ตอนกลางระหว่างตังเกี๋ยกับโคชินจีน และ โคชินจีน (Cochin China) ได้แก่แผ่นดินส่วนล่างทั้งหมด ปัจจุบันนี้ อานัมภาคใต้ เป็น อาณาจักรจัมปา ส่วนโคชินจีนเป็นส่วนหนึ่งของอาณาจักรฟูนัน ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ในประเทศ กัมพูชาปัจจุบัน อาณาจักรอานัม มีอารยธรรมสืบสายมาจากจีน ส่วนจัมปากับฟูนันมีอารย ธรรมที่สืบสายมาจากอินเดียอาณาจักรอานัมมีอายุเกือบ ๓ พันปี แต่ไม่มีหลักฐานชัดเจน จนถึง ราวพุทธศตวรรษที่ ๓๐๐ ได้จัดตั้งเป็นอาณาจักรเวียดนาม (เวียดนาม แปลว่า อาณาจักรฝ่าย ทักษิณ) ต่อมาอาณาจักรเวียดนาม ได้ตกเป็นเมืองขึ้นของจีน ใน พุทธศักราช ๔๓๓ เป็น เวลนานกว่า ๑,๐๐๐ ปี ในระยะนี้ เรียกประเทศเวียดนามว่า อานัม แปลว่า ปักขไต้ที่สงบ จากการตกเป็นเมืองขึ้นของจีน จึงได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากจีนแทบทั้งสิ้น ต่อมาเมื่อปี

^{๒๑} เสถียร โพธิ์นันทะ, *ปรัชญามหายาน*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณาการ, ๒๕๒๒), หน้า ๕๗.

^{๒๒} Huynh Van Phuc, “จามมุสลิมในเวียดนามหลังนโยบายโดยเมย์ การปรับปรนวิถีชีวิตทาง เศรษฐกิจศาสนปฏิบัติและชาติพันธุ์สัมพันธ์”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, ๒๕๕๔), หน้า ๔๗-๕๒.

พุทธศักราช ๑๔๘๒ เวียดนามได้ทำการกอบกู้เอกราชจากจีนได้สำเร็จ ได้ประกาศอิสรภาพจากจีน ต่อมาอาณาจักรเวียดนามได้แผ่อำนาจมาทางใต้สามารถเข้ายึดครองนครจัมปาได้ในที่สุด^{๒๓}

พระพุทธศาสนาเข้ามาเผยแผ่ในประเทศเวียดนาม เมื่อราวพุทธศตวรรษที่ ๗ ในขณะนั้นเวียดนามตกอยู่ในอำนาจของจีน พระพุทธศาสนาที่เข้ามาสู่เวียดนามในยุคแรกนั้น เป็นพุทธศาสนาแบบมหายาน โดยสันนิษฐานว่าท่านเมียวโป (Meou-Po) ได้เดินทางมาจากประเทศจีนเข้ามาเผยแผ่เวียดนามจึงได้รับเอาศาสนาจากจีน รวมทั้งคัมภีร์ทางศาสนา ก็เป็นภาษาจีนเหมือนกัน สันนิษฐานกันว่าได้มีพระภิกษุชาวอินเดีย คือ พระมหาชีวก พระกัลยาณรุจิ และ พระถังเซงโฮย ได้เดินทางมาเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในยุคเดียวกับท่านเมียวโป แต่การเผยแผ่พุทธศาสนาก็ไม่เจริญนัก เพราะกษัตริย์จีนในขณะนั้นนับถือศาสนาขงจื้อ ไม่ส่งเสริมพระพุทธศาสนา และยังไม่พอพระทัยที่มีคนนับถือพุทธศาสนา

ต่อมาเมื่อชาวเวียดนามกอบกู้เอกราชได้สำเร็จ พระพุทธศาสนาได้รับการฟื้นฟูอย่างจริงจัง ในครั้งนั้นได้มีพระภิกษุชาวอินเดีย ชื่อ วินิตฺรุจิ ท่านได้ศึกษาพุทธศาสนาในอินเดียแล้วยัง ได้เดินทางมาศึกษาพุทธศาสนานิกายเซน หรือ เถียน (Thien) ในประเทศจีน แล้วเดินทางมาเผยแผ่ พุทธศาสนานิกายเถียน หรือ เซน ในเวียดนามจนพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองมาตามลำดับ คราวที่เวียดนามกู้เอกราช ได้ตั้งอาณาจักรโคโคเวียด ใน พุทธศักราช ๑๔๘๒ หลังจากได้อิสรภาพแล้ว ก็เกิดการแย่งชิงอำนาจกันเองประมาณ ๓๐ ปี ระยะเวลาที่พุทธศาสนาซบเซาขาดการทำนุบำรุง ต่อมาเมื่อราชวงศ์ดิงห์ ขึ้นครองอำนาจในปี พุทธศักราช ๑๒๑๒ แล้ว พระพุทธศาสนากลับมาเจริญรุ่งเรืองอีกครั้ง พระพุทธศาสนาได้มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของประชาชนเป็นอย่างมาก พุทธศักราช ๑๕๑๑-๑๕๒๒ รัฐบาลได้จัดตั้งองค์การปกครองคณะสงฆ์ขึ้น โดยรวมเอาคณะนักบวชเข้ากับพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา เข้าในระบบฐานันดรศักดิ์เดียวกัน พระเจ้าจักรพรรดิเวียดนาม ทรงสถาปนาพระภิกษุองค์หนึ่งใหญ่ เป็นประมุขสงฆ์ของเวียดนาม และแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาของพระองค์ด้วย สมัยกษัตริย์องค์ที่ ๒ แห่งราชวงศ์เล (๑๕๔๘-๑๕๕๑) ได้ส่งพระสงฆ์ไปขอพระไตรปิฎกจากประเทศจีน ๑ ชุด และทรงแนะนำให้ประชาชนเลิกนับถือผีสง เทวดา มานับถือพระพุทธศาสนา แต่ประชาชนยังนับถือผีสง เทวดา พร้อมกับพุทธศาสนาด้วย สมัยราชวงศ์เล (๒๑๕ ปี) เป็นช่วงที่พุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรืองสูงสุด เพราะเป็นศาสนาเดียวที่ได้รับการอุปถัมภ์ และศรัทธาอย่างแรงกล้าจากราชวงศ์นี้ เช่น สมัยของพระเจ้าโลไทต้อง (๑๕๗๑-๑๕๘๘) ทรงทำนุบำรุงพุทธศาสนาอย่างกว้างขวาง เช่น โปรดให้สร้างวิหาร ๙๕ แห่ง สมัยพระเจ้าโลทันท้อง (๑๕๘๗-๑๖๑๕) ทรงเป็นพระมหากษัตริย์ที่ทรงเอาใจใส่บ้านเมือง และประชาชนมาก ดำเนินรอยตามพระเจ้าโศกมหาราช เช่น สงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก

พุทธศักราช ๑๙๕๗ เวียดนามได้ตกเป็นเมืองขึ้นของจีนอีก ตั้งแต่ พุทธศักราช ๑๙๕๗-๑๙๗๔เป็นเวลา ๑๗ ปี ก็ทำให้พระพุทธศาสนาเสื่อมโทรมไปมาก เพราะกษัตริย์ราชวงศ์หมิงของจีน ได้ส่งเสริมแต่ลัทธิขงจื้อ และเต๋า ในขณะนั้นพุทธศาสนานิกายตันตระ ของทิเบตก็เข้ามา จีนได้ทำลายวัดเก็บเอาทรัพย์สิน และคัมภีร์พุทธศาสนาไปหมด เวียดนามได้เอกราชอีก เมื่อ พุทธศักราช ๑๙๗๔ พุทธศาสนาก็ไม่ดีขึ้น เพราะกษัตริย์ราชวงศ์ใหม่ ไม่ส่งเสริมพระพุทธศาสนา กลับเข้าแทรกแซงกิจการทางศาสนา ในช่วงนี้เองได้เกิดนิกายดินห์โดขึ้นในเวียดนาม ซึ่งเผยแผ่มาจากจีนถึงเวียดนาม ต่อมานิกายนี้ได้ผสมผสานกับนิกายเดิม คือ นิกายเถียน จนเกิดเป็นพุทธศาสนาแบบหนึ่งขึ้นมา ที่ยังปฏิบัติกันอยู่ตามโรงเจติย (Chua) ในปัจจุบัน^{๒๔}

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๖.

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๙.

พุทธศักราช ๒๐๑๔ พระเจ้าเลห์ตันต้องได้รวบรวมอาณาจักรจัมปาเข้าเป็นดินแดนส่วนหนึ่งของเวียดนามได้สำเร็จ จนถึง พุทธศักราช ๒๐๗๖ เวียดนามก็ได้แตกแยกเป็น ๒ อาณาจักร ได้แก่ อาณาจักรฝ่ายเหนือที่พวกตระกูลตริन्ह (Trinh) ครองอำนาจ คือแคว้นตังเกี๋ย กับอาณาจักรฝ่ายใต้ของราชวงศ์เหงียน (Nguyen) คือแคว้นอันนัม ทั้ง ๒ อาณาจักร ต่างทำสงครามกันมาตลอดระยะเวลา ๒๗๐ ปี จนรวมเป็นอาณาจักรเดียวกันอีก เมื่อพุทธศักราช ๒๓๔๕ ในช่วงเวลาที่แตกแยกกันเป็นเวลา ๒๗๐ ปี นั้น พุทธศาสนาต่างฝ่ายต่างทำนุบำรุงพุทธศาสนา มีการสร้าง และปฏิสังขรวัดวาอารามมากมาย ประมาณพุทธศตวรรษที่ ๒๒ ชาวตะวันตกได้เริ่มเดินทางมาติดต่อกับเวียดนามทางการค้าขาย และการเผยแผ่ศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก มีพวกโปรตุเกส ฮอลันดา ฝรั่งเศส สเปน และอังกฤษ เมื่อปลายพุทธศตวรรษที่ ๒๒ นักสอนศาสนาชาวโปรตุเกส และชาวฝรั่งเศส ได้คิดค้นวิธีการเขียนภาษาเวียดนามด้วยอักษรโรมัน จนชาวเวียดนามเลิกใช้ภาษาจีน ตั้งแต่ พุทธศักราช ๒๓๗๐-๒๔๐๑ เวียดนามได้ทำการปราบปรามพวกคริสต์อย่างเด็ดขาดโดยการจับฆ่าตาย ทำให้พวกนักสอนศาสนาถูกฆ่าตายจำนวนมาก และพวกชาวคริสต์ญวนอีก จำนวนนับแสนคน จนเกิดการขัดแย้งกันระหว่างเวียดนาม กับ อังกฤษ จนที่ที่สุดอังกฤษสามารถเข้ายึดครองเวียดนามได้ตั้งแต่ พุทธศักราช ๒๔๐๒ ยึดครองเมืองไซ่ง่อนได้ พุทธศักราช ๒๔๒๖ เวียดนามก็ตกเป็นเมืองขึ้นของฝรั่งเศส สมัยที่ฝรั่งเศสปกครองเวียดนามพุทธศาสนา เสื่อมโทรมลงมาก เพราะถูกเบียดเบียนจากพวกฝรั่งเศส ซึ่งนับถือศาสนาคริสต์ เช่นการห้ามสร้างวัด เว้นแต่ได้รับอนุญาต จำกัดสิทธิพระสงฆ์ที่จะรับถวายสิ่งของ จำกัดจำนวนพระภิกษุ แม้ชาวพุทธจะถูกจำกัดสิทธิ โดยไม่ได้เป็นผู้บริหารระดับสูงเลย หากจะเป็นได้ต้องนับถือศาสนาคริสต์เสียก่อน และต้องโอนสัญชาติเป็นฝรั่งเศสด้วย จึงทำให้ชาวพุทธไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร และไม่มีสิทธิ ไม่มีเสียงอะไรในแผ่นดิน ชาวเวียดนามได้พยายามรวมตัวกันเพื่อลุกขึ้นสู้กับอูกราช แต่ก็ถูกปราบปรามอย่างรุนแรงไปเป็นระยะๆ ในระยะนี้เองพระพุทธศาสนา ซึ่งมีทำท้าวจะสูญสิ้น ก็มีการตื่นตัว พ้นฟูกันอีกครั้ง ในปี พุทธศักราช ๒๔๗๔ ได้มีการจัดตั้งสมาคมพุทธศาสนาศึกษาแห่งโคชินจีน (Cochin china Buddhist study society) ขึ้นที่เมืองไซ่ง่อน และได้มีการตั้งสมาคมทางพุทธศาสนาขึ้นอีกที่เมืองเว้ (อันนัม) และที่เมืองฮานอย โดยสมาคมฯ มุ่งเน้นด้านการศึกษา และสังคมสงเคราะห์ ปฏิรูปพระวินัยของสงฆ์ และส่งเสริมให้พระภิกษุสงฆ์ได้ศึกษาพุทธศาสนาแบบใหม่ ได้มีการจัดพิมพ์วารสารของพระพุทธศาสนาและแปลคัมภีร์ต่างๆ ทั้งฝ่ายมหายานและเถรวาท^{๒๕}

การฟื้นฟูพุทธศาสนาในครั้งนั้น นับว่าประสบความสำเร็จ เนื่องจากสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของคนระดับปัญญาชน ที่เคยประสบความสำเร็จมาจากรัตถนิยม ทางตะวันตก โดยมาสนับสนุนการฟื้นฟูพุทธศาสนาในครั้งนั้นอย่างมากมาย แต่การเผยแผ่ฟื้นฟูพุทธศาสนาก็เป็นอันหยุดชะงัก ลงอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่ ๒ พุทธศักราช ๒๔๘๒ หลังสงครามโลกสงบลง การฟื้นฟูพุทธศาสนาในเวียดนามก็ได้ดำเนินการต่อไปอีก ที่เมืองฮานอยได้มีการตั้งบริหารคณะสงฆ์ขึ้นใหม่ และจัดตั้งพุทธสมาคมสำหรับบราวาสขึ้นด้วย พุทธศักราช ๒๔๘๔ ที่เมืองไซ่ง่อนได้จัดตั้งพุทธสมาคมขึ้น เพื่อฟื้นฟูการศึกษาพระพุทธศาสนา แทนพุทธสมาคมเก่า ซึ่งได้ล้มเลิกกิจการไปตั้งแต่ก่อนสงครามโลก

สรุปว่า ปัจจุบันนี้ ประเทศเวียดนามนับถือพระพุทธศาสนา ลัทธิเต๋า และขงจื้อ เป็นการนับถือผสมผสาน โดยเฉพาะทางด้านหลักธรรมคำสอน จะปฏิบัติตามคำสอนของทั้ง ๓ ศาสนา ทางด้านการศึกษาพระพุทธศาสนาได้มีการเปิดสอนพระพุทธศาสนาขึ้น โดยมหาวิทยาลัยวันฮันห์ ซึ่งเป็น

^{๒๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๒.

มหาวิทยาลัยแห่งพระพุทธศาสนา โดยการจัดตั้งขึ้นของสหพุทธจักรเวียดนาม และได้รับการรับรองจากรัฐบาลเวียดนาม เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๐๗ ในปัจจุบันนี้ มหาวิทยาลัยฮันท์ ทำการเปิดสอน ๔ คณะ คือ คณะพุทธศาสตร์ และบูรพาวิทยา คณะอักษรศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และคณะภาษาศาสตร์ เฉพาะคณะพุทธศาสตร์และบูรพาวิทยา แบ่งออกเป็น ๙ ภาควิชา คือ ภาควิชาพุทธปรัชญา วรรณคดีพุทธศาสนา พุทธศาสนประวัติ พุทธศาสนาทั่วไป พุทธศาสนาในเวียดนาม ปรัชญาตะวันออก ปรัชญาอินเดีย ปรัชญาจีน และปรัชญาตะวันตก ในส่วนของพระพุทธศาสนานิกายมหายานฝ่ายอนันตนิกาย เมื่อเข้ามาสู่พระบรมโพธิสมภารนั้น ถูกเรียกขานตามชื่อของพื้นที่หรืออาณาจักรเดิม คือ อานัม (Annam) เป็นอานันนิกาย หรืออนันนิกายปัจจุบัน จากการกำหนดนิกายเป็นทางการ และมี ๒ นิกาย คือ พระพุทธศาสนามหายานแบบญวน เรียกว่า “อนันนิกาย หรือ ญวนนิกาย” พระพุทธศาสนามหายานแบบจีนเรียกจีนนิกายหรือมหายานแบบจีน สังคมส่วนมากจะนิยมเรียกว่า “หลวงจีน และ พระญวน” ในความเป็นจริงแล้วทั้งพระสงฆ์ในนิกายมหายานฝ่ายจีนนิกายและมหายานฝ่ายอนันนิกาย ในสังคมไทยในภาพรวมไม่มีข้อแตกต่างเพราะรูปแบบการบริหาร วัตรปฏิบัติ และการแต่งกาย ที่แตกต่างคือ สายงานบริหารการปกครองเท่านั้น และการร่วมทำพิธีในราชสำนักที่แยกว่า “บรรพชิตฝ่ายจีนนิกายและญวนหรืออนันนิกาย” ซึ่งจะได้ยินอยู่บ่อยครั้งในทางการถ่ายทอดสดจากราชพิธี โดยการบรรยายของผู้ทำหน้าที่การบรรยายทางสถานีโทรทัศน์และวิทยุ

๒.๒.๓.๒ อิทธิพลพระพุทธศาสนาต่อประเทศเวียดนาม

อิทธิพลทางสังคม วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นที่พึ่งของชุมชน เช่น ศาลเจดีย์ หรือโรงเจดีย์ หรือหอเจดีย์ ที่เรียกว่า จั้ว [Chua=Pagoda] เป็นที่บูชาเทพเจ้า และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในพระพุทธศาสนา และเป็นที่ประกอบพิธีบูชา หรืองานเทศกาลทางพระพุทธศาสนา เช่น พิธี ๑ คำ ๑๕ คำ และงานศราทธกกลางเดือน ๗ เป็นต้น พระพุทธศาสนาอย่างที่น่าถือปฏิบัติตามศาลเจดีย์เหล่านั้น เป็นการผสมระหว่างนิกายเถรวาท (เซน) กับดินห์โด้ (ชิน) หรือเป็นศาสนาแบบชาวบ้าน ไม่สู้มีเนื้อหาหลักธรรมลึกซึ้งอะไร คือเป็นลัทธิบูชาเทพเจ้า พระโพธิสัตว์ พระอรหันต์หรือปูชนียบุคคลของจีน เช่น พระกวนอิม (กวนอิม)

วัดเป็นศูนย์กลางของการศึกษา เป็นสถานที่รวมแหล่งทางการศึกษาแห่งชั้นทุกระดับ และยังเป็นสถานที่ชุมนุมของชาวพุทธในการพบปะปรึกษาหารือกิจกรรมต่างๆ ทั้งในด้านศาสนา และทั้งในด้านการเมือง โดยมีพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำประชาชน และมีส่วนร่วมในการกอบกู้เอกราช อีกทั้งการฟื้นฟูพระพุทธศาสนา

พระสงฆ์เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน ถือว่ามีบทบาทต่อสังคมและความเป็นอยู่ เพราะการที่ประเทศเกิดความไม่สงบ และถูกรุกรานจากข้าศึก ประชาชนขาดที่พึ่ง และยึดเหนี่ยวจิตใจ จึงต้องอาศัยวัด และมีพระสงฆ์ ซึ่งสามารถให้ความอบอุ่นใจ และกำลังใจ และยังเป็นผู้นำประชาชนในการต่อสู้กอบกู้เอกราช อยู่เคียงข้างกับประชาชน

อิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจ เวียดนาม มีลักษณะใกล้เคียงกับเศรษฐกิจของไทย ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวนา ดังนั้นจึงได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาในด้านเศรษฐกิจการปฏิบัติตามคำสอนทางศาสนาจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น คำสอนเกี่ยวกับการเลี้ยงชีวิตโดยธรรม ปราศจากการทุจริต โกง ปล้นจี้ เป็นต้น ล้วนมีอิทธิพลอยู่ในจิตใจของผู้คน

สรุปภาพรวมได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศูนย์รวมแห่งเศรษฐกิจ ซึ่งจะสังเกตเห็นได้ว่า บรรดาองค์กรต่างๆ ของคฤหัสถ์เกิดขึ้นด้วยแรงศรัทธาในพระพุทธศาสนาเกือบทั้งสิ้น เช่น องค์กรการ

กรรมกรชาวพุทธ องค์การพ่อค้าย่อยชาวพุทธ สหพันธ์ลูกจ้าง และข้าราชการชาวพุทธ สมาคมครูชาวพุทธ สมาคมผู้ขับรถรับจ้างโดยสารชาวพุทธ พุทธิกสตรี้ชาวพุทธ สมาคมเกสชกรชาวพุทธ สมาคมนักเขียนและจิตรกรชาวพุทธองค์การเหล่านี้ถือว่า เป็นแหล่งสำคัญของเศรษฐกิจภายในประเทศเป็นอย่างมาก มีอิทธิพลทางด้านการเมือง เพราะในระบบการปกครองประเทศชาติ มีการเอาศาสนาธรรมมาเป็นหลัก ในการออกกฎหมายต่างๆ ของบ้านเมือง และในการนี้ พระสงฆ์ก็มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดไม่ว่าจะเป็นทางด้านศาสนา การศึกษา การเมือง และสังคม ผู้นำที่เข้าถึงพุทธศาสนาทุกระดับ จะได้รับการยอมรับเลื่อมใส ศรัทธา จากสังคมเป็นอย่างมากกว่าศาสนาอื่นๆ พระสงฆ์มีส่วนร่วม ในการต่อสู้กับการเมือง ในสมัยรัฐบาลของโงดินเดียม พระพุทธศาสนาถูกกดขี่ ย่ำยี จากฝ่ายรัฐบาลที่นับถือคริสต์ศาสนา เป็นการทำลายความรู้สึกของพุทธศาสนิกชนอย่างมาก ทำให้มีการเดินขบวนประท้วงขับไล่รัฐบาล โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้นำมวลชน พระภิกษุอุทิสกวังตีก ได้เผาตนเองเพื่อประท้วงรัฐบาลซึ่งก่อความสะเทือนใจแก่ชาวพุทธเวียดนามไปทั่วประเทศ

พระสงฆ์กับผลกระทบทางการเมือง ในยุคของนายพลเหงียนเกากี้ ขึ้นเป็นผู้นำประเทศ ได้รับการต่อต้านจากชาวพุทธหัวรุนแรงอยู่ตลอด มีพระสงฆ์เป็นผู้นำในการต่อสู้ ระดมมวลชนเดินขบวนไปตามท้องถนนเป็นยุค ที่เรียกว่า ยุคหลวงพี่ระดมพลกลางท้องถนน [Monk and Mobs in The Street] แม้จะไม่ประสบความสำเร็จ แต่ยังเป็นพลังอำนาจอันสำคัญยิ่งใหญ่ที่ฝ่ายชาวบ้านเมืองยังต้องใส่ใจ หรือต้องพึ่งพาอาศัยเช่นกัน พระสงฆ์ ซึ่งเป็นผู้นำของชาวพุทธมีจุดอ่อนสำคัญ คือ ความไม่พร้อมที่เข้าสวมบทบาทบริหารหน้าที่ที่มาถึงได้ เพราะขาดพื้นฐานการศึกษา และ เพราะตลอดเวลาเกือบ ๑๐๐ ปี ที่ฝรั่งเศสยึดครองอำนาจในเวียดนาม ประชาชนทั่วไปถูกปล่อยให้พลละเลย ไม่ได้รับการศึกษา พระสงฆ์ที่เป็นผู้นำชาวพุทธล้วนมาจากตระกูลชาวไร่ชาวนา แม้จะได้รับการศึกษาเล่าเรียนอยู่บ้าง แต่เป็นเพียงความรู้แบบเก่าๆ ที่สืบสานมาตามประเพณี น้อยองค์นักที่จะพูดภาษาฝรั่งเศส อังกฤษหรือภาษาอื่นๆ ได้ในวงการเมืองถือว่า พระสงฆ์เป็นกลุ่มชนผู้ด้อย หรือไร้การศึกษา มีลักษณะเด่นคือ กลัว และ ถูกวิวัฒนาการจากภายนอก แต่มีกำลังอิทธิพลอยู่ในหมู่ประชาชนทั่วไป ในสมัยนายพลเหงียนคานห์ ขึ้นครองอำนาจแทนนายพลเดื่อง วัน มินห์ พระสงฆ์ ที่เป็นผู้นำชาวพุทธก็ร่วมกันสนับสนุน ขบวนการต่างๆ เช่นองค์การเยาวชนที่เป็นฐานกำลัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติการตามคำสั่งก็มามาก ผู้นำในวงการภายนอกก็หันมาสนใจ รัฐบาลที่เข้ามาใหม่ก็ต้องเอาใจ พระสามารถพูดเสียงดังเข้าไปถึงกลางเวทีการเมือง คือต้องการให้คณะสงฆ์ มีเสียงในรัฐบาล หรือว่ารัฐบาลต้องรับฟังคณะสงฆ์ ต้องการให้คนที่คณะสงฆ์เลือก หรือเห็นเหมาะสมเข้าไปดำรงตำแหน่งในรัฐบาล ต้องการให้รัฐอุปถัมภ์ พระพุทธศาสนามากขึ้น และต้องการให้เยาวชนชาวพุทธมีสิทธิ มีส่วนในชะตากรรมของสังคมเวียดนามมากขึ้น

๒.๒.๔ ประวัติคณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทย

ความเป็นมาของพระพุทธศาสนานิกายมหายานฝ่ายอนัมนิกายในประเทศไทย ชั้นแรกคงบวชมาจากเมืองญวนคือในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าฯ ต่อมาเมื่อญวนกับไทยเป็นอริกัน พระญวนในประเทศไทยก็มีแต่ที่บวชอยู่ในประเทศไทยพระญวนที่อยู่ในประเทศไทยได้แก่โชคติ หันมาปฏิบัติตามอย่างพระสงฆ์ไทยหลายอย่างเป็นต้นว่าถือสิกขาบทไม่ฉันอาหารเวลาวิกาลคือเวลาเย็น ครองผ้าสีเหลืองแต่เพียงสีเดียวไม่ใส่รองเท้าและถุงเท้า เหมือนพระในประเทศจีนและประเทศญวนสำหรับข้อวัตรปฏิบัติอื่นๆ ตลอดจนกิจพิธี คงทำตามแบบในเมืองญวนตลอดมาจนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระญวนมีสมณศักดิ์ และได้โปรด

เกล้าฯ ให้พระญวนมาทำพิธีงเด็ก เป็นพิธีหลวงบ่อยๆ จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกิจพิธีคล้ายกับพระสงฆ์ไทยมากยิ่งขึ้นอีกหลายประการความเป็นมาของคณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย เป็นคณะสงฆ์ที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กับคนญวนที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย สมัยก่อนกรุงรัตนโกสินทร์ ยังไม่มีหลักฐานปรากฏจากพงศาวดารของพวกญวน ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร หลักฐานทางประวัติศาสตร์หลายแห่งได้รับรายละเอียดไว้สรุปได้ว่า เมื่อประมาณปี พุทธศักราช ๒๓๑๖ ได้เกิดกบฏขึ้นที่เมืองเว้ อันเป็นเมืองหลวงของประเทศญวน พวกราชวงศ์ญวน ได้พากันหนีพวกกบฏ ลงมาทางเมืองโขงอันหลายองค์ เชียงขุนราชบุตรองค์ที่ ๔ ของเจ้าเมืองเว้ ได้หนีมาอาศัยอยู่ที่เมืองฮาเตียน ต่อแค้นมณฑลบันทายมาศของเขมร เมื่อพวกกบฏยกกำลังติดตามมาเจ้าเมืองฮาเตียนก็อพยพครอบครัว พาองเชียงซุนเข้ามากรุงธนบุรี เมื่อประมาณปี พุทธศักราช ๒๓๑๙ สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชได้โปรดเกล้าฯ ให้รับไว้และพระราชทานที่ให้พวกญวน ตั้งบ้านเรือนอยู่นอกฝั่งพระนครทางฝั่งตะวันออกบริเวณถนนพารุทในปัจจุบัน

มูลเหตุที่พระญวนได้รับความยกย่องในราชการนั้น มีเรื่องเล่ากันว่าเมื่อพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าฯ ครั้งยังทรงผนวชอยู่ใครจะทราบลัทธิของพระญวน จึงทรงสอบถามอึ้ง (ซึ่งต่อมาได้เป็นที่พระครูคณานัมสมณาจารย์องค์แรก ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ) จึงได้ทรงค้นเคยขอบพระราชอัธยาศัยมาแต่ครั้งนั้นเมื่อพระองค์ได้เสด็จเลียบถวัลย์ราชสมบัติแล้วพระญวนก็ได้มีโอกาสเฝ้าเห็นได้ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาดังจะเห็นได้ในงานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา พระญวนยังเข้าไปถวายรูปเทียนและกิมฮวยอั่งตั่วอยู่ทุกปีส่วนพิธีงเด็กที่ได้ทำเป็นงานหลวงนั้นพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าฯ ได้โปรดเกล้าฯ ให้ทำเป็นครั้งแรกเมื่องานพระศพสมเด็จพระเทพศิรินทราบรมราชินี เมื่อปีพุทธศักราช ๒๔๐๔ ต่อมาเมื่อพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ เสด็จสวรรคต เมื่อปี พุทธศักราช ๒๔๐๘ ก็ได้โปรดเกล้าฯ ให้มีพิธีงเด็กในพระบรมราชวังอีกครั้งหนึ่งการพิธีงเด็กจึงได้เข้าในระเบียบงานพระศพซึ่งเป็นการใหญ่เป็นประจำสืบต่อมา

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ทรงมีพระราชดำริว่าพวกญวนทั้งพระและคฤหัสถ์ซึ่งมีอยู่ในพระราชอาณาเขตเวลานั้นตกมาถึงขั้นนั้น เป็นญวนที่เกิดในพระราชอาณาเขตเป็นแต่เชื้อสายญวนที่เข้ามาแต่เมืองญวน เช่นเดียวกับพวกมอญ พระเจ้าแผ่นดินแต่ก่อนได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งพระสงฆ์มอญให้มีสมณศักดิ์เหมือนอย่างพระสงฆ์ไทยจึงสมควรจะทรงตั้งพระสงฆ์ญวนให้มีสมณศักดิ์ขึ้นบ้างแต่พระสงฆ์ญวนคือฝ่ายมหายานจะเข้าทำกิจพิธีร่วมกับพระสงฆ์ไทยไม่ได้เหมือนอย่างพระสงฆ์มอญจึงทรงมีพระราชดำริให้มีทำเนียบสมณศักดิ์สำหรับพระญวนขึ้นต่างหากและได้โปรดเกล้าฯ ให้มีสมณศักดิ์สำหรับพระจีนด้วยในคราวเดียวกันทรงเลือกพระญวนที่เป็นคณาจารย์ตั้งเป็นตำแหน่งพระครูพระปลัดรองปลัด (เทียบด้วยสมุห์) ผู้ช่วย (เทียบด้วยใบฎีกา) ส่วนพระจีนนั้นหัวหน้าเป็นตำแหน่งพระอาจารย์ (เทียบด้วยพระครูวิปัสสนา) และมีฐานานุกรมเป็นปลัด และรองปลัดเช่นเดียวกันกับพระญวนพระราชทานสัญญาบัตรมีราชทินนามกับพัดยศซึ่งจำลองแบบพัดยศของคณะสงฆ์ไทยแต่ทำเป็นขนาดย่อมลงมา^{๒๖}

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ อดเชียงสือ ซึ่งเป็นราชนัดดาของเจ้าเมืองเว้ ได้หนีไปอยู่เมืองโขง ต่อมาเมื่อสู้รบไม่ได้ จึงได้หนีมาอยู่ที่เกาะกระปือในเขมร ต่อมาได้เข้ามาขอพึ่งพระบรมโพธิสมภาร พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าฯ ที่กรุงเทพฯ เมื่อปี พุทธศักราช ๒๓๒๖ และได้รับพระราชทานที่ให้ญวนพวกองเชียงสือ ตั้งบ้านเรือนบริเวณริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่ง

^{๒๖} ประชุมพงศาวดารฉบับหอสมุดแห่งชาติ เล่ม ๘. (กรุงเทพมหานคร : อักษรสัมพันธ์, ๒๕๐๙), หน้า

ตะวันออก ตำบลคอกกระบือ พวกญวนที่นับถือองเชียงสือได้พากันอพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยเป็นจำนวนมาก องเชียงสือได้คุมพวกญวนไปตามเสด็จในการทำสงครามกับพม่าหลายครั้ง และได้รับพระราชทานกองทัพไปตีเมืองไซ่ง่อนครั้งหนึ่ง ต่อมาองเชียงสือได้ลอบหนีกลับไปเมืองญวน เพื่อคิดอ่านตีเอาเมืองไซ่ง่อนคืน พลุดิกรมครั้งนี้กรมพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาททรงขัดเคืองมาก จึงโปรดให้ญวนพวกองเชียงสือย้ายไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บางโพ และได้สืบเชื้อสายมาถึงปัจจุบัน

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อปี พุทธศักราช ๒๓๗๗ พระเจ้าแผ่นดินญวนพระนามมินมาง ประกาศห้ามประกาศมิให้ญวนถือศาสนาคริสต์ และจับพวกญวนที่เข้ารับทำโทษด้วยประการต่างๆ จึงมีพวกญวนเข้ารับอพยพหนีภัยเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารอยู่ในไทย โดยมาอยู่ที่เมืองจันทบุรีเป็นส่วนใหญ่ มีบางส่วนอพยพเข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ และได้รับพระราชทานที่อยู่ให้ที่สามเสน

ในปี พุทธศักราช ๒๓๗๖ เจ้าพระยาบดินทร์เดชาได้ยกทัพไปตีเมืองญวน และได้ครัวญวนส่งเข้ามาถึงกรุงเทพฯ เมื่อปลายปี พุทธศักราช ๒๓๗๗ ครัวญวนที่เข้ามาครั้งนี้แบ่งเป็น ๒ พวก คือ พวกที่ถือพุทธศาสนาพวกหนึ่ง และพวกที่ถือศาสนาคริสต์อีกพวกหนึ่ง พวกญวนที่ถือพุทธศาสนานั้นโปรดเกล้าฯ ให้ไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่จังหวัดกาญจนบุรี สำหรับรักษาป้อมเมืองใหม่ที่ทรงสร้างขึ้นที่ปากแพรก ส่วนพวกญวนที่ถือศาสนาคริสต์ตั้งให้ไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่สามเสน ซึ่งมีญวนที่ถือคริสต์ตั้งตั้งอยู่มาแต่เดิมและโปรดเกล้าฯ ให้ขึ้นอยู่ในพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อครั้งยังทรงดำรงพระยศเป็นสมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมขุนอิศเรศรังสรรค์ เพื่อทรงฝึกหัดเป็นทหารปืนใหญ่ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้ญวนที่อยู่เมืองกาญจนบุรี มาตั้งบ้านเรือนอยู่ที่ริมคลองผดุงกรุงเกษม แล้วจัดให้เป็นทหารปืนใหญ่ฝ่ายวังหลวงสืบมา^{๒๗}

ปัจจุบันวัดอนัมนิกายอันเป็นที่พำนักของคณะสงฆ์อนัมนิกายมีทั่วประเทศไทย มี ๑๙ วัด ได้สืบสาน พระพุทธศาสนาและมีวัตรปฏิบัติอันนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาของชาวพุทธในประเทศไทย ทั้งที่เป็นฝ่ายเถรวาทและมหายานอนัมนิกายและจีนิกาย มาอย่างยาวนานกว่า ๒๐๐ ปี^{๒๘}

สรุปว่า ภูมิหลังของพุทธศาสนานิกายมหายาน (วัดอนัมนิกาย) ในประเทศไทยพอจะประมาณได้ว่า เริ่มต้นขึ้นในรัชสมัย พระเจ้ากรุงธนบุรี ในยุคแรกๆ ยังไม่ปรากฏนามพระสงฆ์ญวนที่เป็นผู้นำ มีแต่เพียงบันทึกการสร้างวัด มีเพียง ๒ องค์ คือ พระครูคณานัมสมณาจารย์ (ฮึง) และพระครูสมณานัมสมณาจารย์ (เหยี่ยวกร่าม) เป็นผู้นำของคณะสงฆ์อนัมนิกาย ในประเทศไทย ต่อมาในรัชกาลที่ ๒ และรัชกาลที่ ๓ คณะสงฆ์ญวนในประเทศไทย ได้ขาดการติดต่อกับพระสงฆ์ญวนในเมืองญวน และได้กลับมาติดต่อสัมพันธ์กันอีกครั้ง ในรัชกาลที่ ๔ และรัชกาลที่ ๕ ในสมัยนั้นมีพระสงฆ์ญวนเข้ามาในประเทศไทยอีก แต่เนื่องจากขณะนั้นญวนตกอยู่ภายใต้การปกครองของฝรั่งเศส พระสงฆ์ญวนใน

^{๒๗} Allen, Richard, *A Short Introduction to the History and Politics of Southeast Asia*, (London : Oxford University Press, 1970), p. 198 - 190.

^{๒๘} Chan Ansuchote, *The Vietnamese Refugee in Thailand : A Case Study in Decision Making*, (A Paper Presented to Faculty of the Institute of Public Administration of Thammasat University, 1960), p. 275.

ประเทศไทยไม่สามารถติดต่อกับพระสงฆ์ญวนในเมืองญวนได้สะดวกนัก พระสงฆ์ญวนในประเทศไทยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขระเบียบประเพณี และวัตรปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับพระสงฆ์ไทยหลายประการ เช่น การออกบิณฑบาต การทำวัตรเช้าและเย็น การถือวิกาลโภชนา และการผนวกพิธีกรรมฝ่ายเถรวาท เช่น การมีพิธีทอดกฐิน และทอดผ้าป่า พิธีบวช พิธีเข้าพรรษา วัตรอนันนิทายในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นก่อนวัดจีน ในรัชกาลที่ ๓ ระหว่างที่สมเด็จพระเจ้าฟ้ามงกุฎ (ต่อมา คือ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว) ทรงพระผนวชอยู่ ทรงสนพระทัย ในลัทธิประเพณี และการปฏิบัติของพระสงฆ์ฝ่ายมหายาน ซึ่งในขณะนั้น พระสงฆ์ฝ่ายมหายานมีแต่ฝ่ายอนันนิทายยังไม่มีฝ่ายจีนนิทาย จึงโปรดให้นิมนต์ อ่องฮึง เจ้าอาวาสวัดอนันนิทายตลาดน้อยในขณะนั้นมาเข้าเฝ้า ซึ่งทรงถูกพระราชอัธยาศัยเป็นอย่างดี เมื่อเสด็จขึ้นครองราชย์ก็ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้คณะสงฆ์ฝ่ายอนันนิทาย เข้ามาอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ และอยู่ในสถานะดังกล่าวเรื่อยมา แม้จะมีการผลัดเปลี่ยนรัชกาลมาจนถึงปัจจุบัน ในช่วงแรกที่วัดอนันนิทายได้เข้ามาอยู่ใต้พระบรมโพธิสมภาร วัดอนันนิทายแห่งแรกๆ เช่น วัดอนันนิทายตลาดน้อย ได้รับพระราชทานเงินช่วยเหลือในการปฏิสังขรณ์ และยังโปรดเกล้าฯ ให้พระสงฆ์ญวนเข้าเฝ้าเป็นประจำ รวมทั้งให้มีพิธีกรรมตามความเชื่อของฝ่ายอนันนิทาย ในพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ซึ่งเป็นประเพณี ที่ปฏิบัติสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองราชย์ ใน พุทธศักราช ๒๔๑๑ ได้ทรงปฏิบัติตามแบบอย่างสมเด็จพระบรมชนกนาถ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการอุปถัมภ์ และการปฏิสังขรณ์วัดอนันนิทาย โดยพระราชทานเงินช่วยเหลือ ในการปฏิสังขรณ์วัดอนันนิทายตลาดน้อยอีกครั้ง และได้พระราชทานนามใหม่ว่า วัดอุภัยราชบำรุง คำว่า "อุภัย" แปลว่า สอง แสดงให้เห็นถึงความหมายว่า เป็นวัดที่ได้รับพระบรมราชูปถัมภ์ จากพระมหากษัตริย์ ๒ พระองค์ คือ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ พระราชทานสมณศักดิ์ของอ่องฮึง เจ้าอาวาสวัด เป็นที่ "พระครูคณานันสมณาจารย์" เป็นเจ้าคณะใหญ่ ฝ่ายอนันนิทายในประเทศไทย ต่อมาจะได้พระราชทานนามวัดอนันนิทาย และวัดจีนอื่นๆ อีกหลายวัดด้วย

วัดอนันนิทายถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทยเมื่อมีการตั้งหลักแหล่งของชาวญวน ที่อพยพเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารของพระมหากษัตริย์ไทยตั้งแต่ปลายสมัยธนบุรีเป็นวัดทางพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายานอย่างจีนเนื่องจากชาวญวนเคยอยู่ภายใต้การปกครองของจีนมานานนับพันปีจึงมีการนับถือศาสนา ตลอดจนความคิดความเชื่อ ตามลัทธิอย่างจีนและมีพิธีกรรมทางศาสนาคล้ายจีน แต่เนื่องจากในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นคณะสงฆ์ญวนในประเทศไทย ไม่สามารถติดต่อกับคณะสงฆ์ญวนในเมืองญวนได้สะดวกนักอิทธิพลวัฒนธรรมทางศาสนาด้านแบบแผนการปฏิบัติจากแหล่งเดิมจึงคลายความเคร่งครัดลงวัดอนันนิทายในประเทศไทยนับแต่สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นได้ปรับระเบียบแบบแผนประเพณี พิธีกรรมตลอดจนวัตรปฏิบัติของสงฆ์ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมทางศาสนาในสังคมไทย เช่น มีการบิณฑบาต การทำวัตรเช้าเย็น การถือวิกาลโภชนาทั้งยังมีการรับเอาประเพณีและพิธีกรรมแบบเถรวาทไปใช้หลายประการ เช่นการบวช การเข้าพรรษา การทอดกฐิน การทอดผ้าป่า แต่ยังคงสวดมนต์เป็นภาษาญวนเกิดเป็นอนันนิทายในประเทศไทยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงอุปถัมภ์และให้ความสำคัญแก่อนันนิทายโดยโปรดเกล้าฯ ให้ปฏิสังขรณ์วัดอนันนิทายตลาดน้อยต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานนามว่าวัดอุภัยราชบำรุงและให้พระสงฆ์ญวนร่วมปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อของอนันนิทายในพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาด้วยซึ่งยังคงปฏิบัติสืบมาจนถึงปัจจุบัน

๒.๒.๕ จำนวนและสถานที่ตั้งของวัดอนัมนิกายในประเทศไทย

วัดอนัมนิกายหรือวัดของคณะสงฆ์มหานิกายฝ่ายอนัมนิกายในประเทศไทยมีทั้งหมด๑๙ วัด อยู่ในกรุงเทพมหานคร ๗ วัด ต่างจังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี ๓ วัด และจังหวัดสงขลาจันทบุรี ยะลา อุดรธานี ฉะเชิงเทรา สุพรรณบุรี สมุทรสาคร และนครปฐมและราชบุรี จังหวัดละ ๑ วัดการที่วัดอนัมนิกายทั้ง ๗ แห่งในกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในย่านที่เก่าแก่ คือ “ย่านสะพานขาว บางโพ เยาวราช และตลาดน้อย” สันนิษฐานได้ว่า พื้นที่ในบริเวณดังกล่าวเป็นที่ตั้งของชุมชนญวนเก่าที่อาจจะยังคงรวมตัวกันอยู่หรือผสมกลมกลืนไปแล้วตามกาลเวลา การผสมกลมกลืนในที่นี้ คือการเปลี่ยนแปลงในทางวัฒนธรรม ที่มีการผสมปนเป ไปกับชุมชนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นชุมชนไทยเชื้อสายจีน อนึ่ง วัดทิพย์วารีวิหาร (กามโล่ต้อ) และวัดบำเพ็ญจินพรต (เปียนเพือกต้อ) เดิมเคยเป็นวัดอนัมนิกายปัจจุบัน ได้กลายเป็นวัดจีนไปแล้ววัดอนัมนิกายในประเทศไทย หรือวัดอนัมนิกายบางวัดมีขนาดเล็กมากและมีจำนวนพระสงฆ์ประจำอยู่น้อย บางแห่งมีประจำอยู่องค์เดียวด้วยลักษณะดังกล่าว จึงไม่สามารถจัดพิธีกรรมใดๆ ได้โดยลำพังพระสงฆ์ที่ประจำอยู่ ณ วัดนั้น จะไปร่วมพิธีกรรมยังวัดอื่น”^{๒๙} ปัจจุบันคณะสงฆ์อนัมนิกายมีวิธีการปฏิบัติที่สืบทอดมาจากบรรพกาลเกี่ยวประเพณีพิธีกรรม ด้านต่างๆ ประกอบด้วย

ลักษณะทางสถาปัตยกรรมและศิลปกรรมของวัดอนัมนิกายในประเทศไทยแยกไม่ออกจากสถาปัตยกรรมวัดจีน โดยทั่วไปมีลักษณะการผสมผสานศิลปกรรมระหว่างจีน ญวน และไทย แต่ค่อนข้างเด่นไปทางสถาปัตยกรรมแบบจีน มีนัยต์ลักษณะทรงกลมแบบจีน ประดับบนผนังด้านนอกของตัวอุโบสถ ส่วนตัวอุโบสถของวัดอนัมนิกาย ส่วนใหญ่ได้มีการบูรณะขึ้นใหม่ แต่ก็ยังมีส่วนที่คงของเดิมไว้บ้าง เช่น เสา และพื้นอุโบสถ ลักษณะศิลปะบนเสาบางวัด เช่น วัดอุภัยราชบำรุง ที่ตลาดน้อย มีการวาดลวดลายมังกรขึ้นมาใหม่ ส่วนรูปทรงของพระพุทธรูปและองค์พระต่างๆ คล้ายคลึงกับลักษณะของพระจีนมาก องค์พระที่ถือเป็นสัญลักษณ์เด่นของวัดอนัมนิกายมีชื่อว่า “ท้าวมหาชมพู” “สถาปัตยกรรมของวัดอนัมนิกายแตกต่างจากวัดไทย เนื่องจากวัดไทยนั้นมักสร้างอาคารมีช่อฟ้า ใบระกา และหางหงส์ ส่วนวัดอนัมนิกายไม่มีศิลปกรรมดังกล่าว วัดอนัมนิกาย ส่วนใหญ่ เช่น วัดถาวราราม จังหวัดกาญจนบุรี วัดสมณานัมบริหาร วัดอุภัยราชบำรุง และวัดกุศลสมาคร ในกรุงเทพมหานคร มีการสร้างเจดีย์ประดับกระเบื้องสีสำหรับบรรจุอัฐิของบรรพบุรุษ ซึ่งรวมถึงเจดีย์ที่บรรจุอัฐิ ของพระยาโชฎึกราชเศรษฐี ที่วัดกุศลสมาครด้วย นอกจากนั้น บางวัดยังมีหอกลองและหอรชัง แต่มักใช้เฉพาะช่วงเข้าพรรษา และงานวัด เป็นบางโอกาสเท่านั้น”^{๓๐} และวัดอนัมนิกายในประเทศไทย ถือกำเนิดขึ้นพร้อมๆ กับการเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารของชาวญวนรุ่นเก่า มีพัฒนาการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มาเป็นระยะเวลานาน การสร้างวัด และการยอมรับนับถือท่ามกลางชุมชนในสังคมไทยโดยเฉพาะสังคมเมือง แสดงให้เห็นว่า วัดญวนยังคงเป็นที่พึ่งทางใจของผู้คน การประกอบพิธีกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพิธีกรรม ที่ได้รับอิทธิพลความเชื่อจากจีน ยังคงได้รับการปฏิบัติจนกลายเป็นประเพณีของวัดญวน การผสมกลมกลืนเข้ากับสังคมไทยที่มีสมาชิกเชื้อสายจีนอยู่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้วัดญวนยังดำรงสถานะสถาบันทางศาสนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม แต่วัดญวนก็ยังคงมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏเด่นชัด คือ การใช้บทสวดมนต์ เป็นภาษาญวน และยังคงเรียกตัวเองว่า “วัดญวน” อย่างไม่เป็นทางการ

^{๒๙} สารานุกรมไทย สำหรับเยาวชน, โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.(กรุงเทพมหานคร : โครงการสารานุกรมไทย, ๒๕๔๘), หน้า๑๙๗.

^{๓๐} สารานุกรมไทย สำหรับเยาวชน, หน้า ๑๗๒.

๒.๒.๕.๑ พิธีกรรมและความเชื่อ^{๓๑}

การที่วัฒนธรรมของชาวนวนเป็นวัฒนธรรมแบบเอเชียตะวันออกเฉียง ซึ่งได้รับอิทธิพลความเชื่อ ทางพระพุทธศาสนาแบบอุตรนิกาย ที่เผยแพร่เข้ามายังประเทศทางภาคตะวันออกของทวีปเอเชีย คือ จีน ทิเบต มองโกเลีย ญี่ปุ่น และญวน อีกทั้งการที่เวียดนามตกอยู่ภายใต้การปกครองของจีนเป็นเวลานานกว่าพันปี ทำให้ลัทธิความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาของชาวนวนหรือชาวเวียดนามส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับชาวจีน ความเชื่อและศาสนาของชาวนวนประกอบด้วยลัทธิบูชาเทพที่สืบทอดตามธรรมชาติ มีการเคารพสักการะผี และวิญญาณต่างๆ ต่อมาจึงได้รวมเอาความเชื่ออื่นๆ คือ ลัทธิขงจื้อและลัทธิเต๋า รวมทั้งพระพุทธศาสนานิกายมหายานจากอิทธิพลของจีนเข้าไว้ด้วยวันสำคัญทางศาสนา ความเชื่อในลัทธิพิธีต่างๆ ของวัดอนัมนิกายในประเทศไทยปรากฏออกมาเป็นวันสำคัญทางศาสนาที่อาจแบ่งได้ดังนี้

๑. วันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้า ตามความเชื่อของฝ่ายมหายานถือว่า วันประสูติ วันตรัสรู้ และวันปรินิพพานเป็นคนละวันกัน มีการกำหนดวันโดยยึดถือตามปฏิทินจีนเป็นหลัก กล่าวคือ

- ๑) วันประสูติ ได้แก่ วันขึ้น ๘ ค่ำ เดือน ๗
- ๒) วันตรัสรู้ ได้แก่ วันขึ้น ๘ ค่ำ เดือน ๑๒
- ๓) วันปรินิพพาน ได้แก่ วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือนยี่

พิธีกรรมจะกำหนดให้มีขึ้นเฉพาะวันประสูติและวันตรัสรู้เท่านั้น

๒. วันพระอวโลกิเตศวรพระอวโลกิเตศวร หรือกวนอิม เป็นอีกภาคหนึ่งของพระพุทธเจ้า มีการกำหนดวัน ตามปฏิทินจีนคือ

- ๑) วันประสูติ ได้แก่ วันขึ้น ๑๙ ค่ำ เดือนยี่
- ๒) วันตรัสรู้ ได้แก่ วันขึ้น ๑๙ ค่ำ เดือน ๙
- ๓) วันปรินิพพาน ได้แก่ วันขึ้น ๑๙ ค่ำ เดือน ๖

๓. วันพระอมิตาภพุทธเจ้า มีพิธีกรรมเฉพาะวันประสูติ คือ วันขึ้น ๑๗ ค่ำ เดือน ๑๑ เท่านั้น

๔. วันประสูติพระมัญชุศรีโพธิสัตว์ ตรงกับวันขึ้น ๒๑ ค่ำ เดือนยี่

๕. วันประสูติพระศรีอริยเมตไตรย์ ตรงกับวันขึ้น ๑ ค่ำ เดือน ๑^{๓๒}

๒.๒.๕.๒ พิธีกรรมทางศาสนา

พิธีกรรมทางศาสนา เป็นพิธีกรรมประจำปีได้แก่ พิธีบูชาดาวนพเคราะห์ พิธีสงฆ์ น้ำพระพุทธอุปและหล่อเทียนพรรษา พิธีบริจาคทานทั้งกระเจด และเทศกาลถือศีลกินเจพิธีบูชาดาวนพเคราะห์เป็นพิธีที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีในช่วงประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ (หลังเทศกาลตรุษจีน ที่ยึดถือตามปฏิทินจีนเป็นหลัก คือ เดือน ๑ ขึ้น ๑ - ๘ ค่ำ) จัดเป็นเทศกาลใหญ่ประจำปี และจัดเป็นเวลาอย่างน้อย ๒ วัน เจ้าภาพในการจัดพิธีนี้ มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปในแต่ละปี ตามแต่จะตกลงกันสำหรับวัดที่เป็นเจ้าภาพแล้ว หรือยังไม่ถึงกำหนดเป็นเจ้าภาพ ก็จะให้พระสงฆ์ที่อยู่ในวัด ไปร่วมพิธีที่วัดอื่นซึ่งรับเป็นเจ้าภาพความสำคัญของพิธีบูชาดาวนพเคราะห์ คือ เป็นพิธีที่จัดขึ้นตามความเชื่อว่า มนุษย์

^{๓๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐๗.

^{๓๒} ประชุมพงศาวดารฉบับหอสมุดแห่งชาติ เล่ม ๘, (กรุงเทพมหานคร : อักษรสัมพันธ์, ๒๕๐๙), หน้า

แต่ละคน มีดาวนพเคราะห์ประจำตัว และในแต่ละปีควรที่จะได้มีการบูชาดาวนพเคราะห์ประจำตัวดวงนั้นๆ ซึ่งมีเทพประจำอยู่ ถือเป็นการสะเดาะเคราะห์ และต่อชะตาให้แก่ผู้ที่มาทำบุญเชื่อกันว่า การบูชาดาวนพเคราะห์จะ ก่อให้เกิดความเจริญซึ่งยศลาบรรดาศักดิ์มีอายุยืนยาว ได้อานิสงส์มาก ประมาณมิได้ และยังส่งผลไปถึงบิดามารดา รวมถึงญาติมิตรทั้งหลายที่ได้ล่วงลับไปแล้วยังโลกหน้า นอกจากนั้น ยังสามารถช่วยผู้เคราะห์ร้ายที่บังเอิญถูกอุบัติเหตุสิ่งสู่จิตใจจนเคลิบเคลิ้มหลงใหล มีสติพินเพื่อน ให้หายพินคืนสติได้ดังเดิม หรือถ้าผู้ใดมีเคราะห์กรรม มีโรคภัยเบียดเบียน เมื่อทำพิธีนี้แล้ว จะได้รับอานิสงส์ ทำให้โรคภัยร้ายแรงนี้หายไปได้ รวมทั้งเชื่อว่า พิธีบูชาดาวนพเคราะห์สามารถช่วยบรรเทาเหตุร้าย ให้กลายเป็นดี ในกรณีที่ผู้ใดต้องดวงชะตาราศีร้าย ถูกดาวโจร ต้องได้รับโทษอันร้ายแรง หรือนอนฝันร้าย รวมถึงมีสัตว์มาร้องทัก ทำให้เกิดกลางสังหรณ์ไม่ดีต่างๆ และเกิดความกลัว เมื่อสวดมนต์บูชาดาวนพเคราะห์ ประจำราศีเกิดได้ ๗ จบ ขึ้นไป จนถึง ๔๙ จบ อำนาจบุญญาบารมีของบทมนต์ที่สวด จะสามารถดับสิ่งชั่วร้ายต่างๆ ให้สลายไปได้ บุคคลใดปรารถนาจะมีบุตร และต้องการให้บุตรเป็นนักปราชญ์ ก็ให้สวดมนต์นี้ตั้งแต่ ๗ จบ จนถึง ๑๐๐ จบ และสวดไปเรื่อยๆ แล้วแต่จะสวดได้เท่าไร ยิ่งสวดได้มาก ก็ยิ่งเป็นมงคลแก่ตัวเท่านั้น ผลของการสวดมนต์จะช่วยให้สมปรารถนา บุคคลใดปรารถนาความเจริญรุ่งเรือง ในอาชีพ ให้อธิษฐานขอพรแล้วจะได้ดังใจนึก สตรีใดที่ตั้งครรภ์ และเกรงว่าเวลาที่คลอดบุตรจะเกิดอันตราย ให้ถือศีลกินเจ และทำพิธีสักการบูชาดาวนพเคราะห์ทั้ง ๙ เมื่อถึงกำหนดคลอดจะทำให้รอดพ้นจากอันตราย บุตรที่เกิดเป็นเด็กเลี้ยงง่าย ไม่มีโรคภัย และมีลักษณะงดงามกว่าเด็กทั้งหลายตามความเชื่อของฝ่ายมหายาน ดาวนพเคราะห์ทั้ง ๙ จะปกครองสรรพสัตว์ ทั้งชั้นสูง คือ พระอินทร์และเทวดา ชั้นกลางคือ กษัตริย์ที่อยู่ในเมืองมนุษย์ และชั้นต่ำ คือ พวกมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายตลอดจน ภูเข และมหาสมุทร ต้นไม้ใบหญ้า ดาวนพเคราะห์ทั้ง ๙ จะปกครองดูแลและรักษาไว้ซึ่งความสุขความเจริญ โดยทั่วกัน และมีขั้นตอนของพิธีกรรมโดยย่อ ได้แก่

๑) พระสงฆ์สวดมนต์อัญเชิญเทพประจำดาวนพเคราะห์ทั้ง ๙ (ภาษาญวนเรียกว่า "กีว่ว่าง" ซึ่งแปลว่า ๙ พระองค์) ได้แก่ องค์ที่ ๑ พระอาทิตย์ (ไท่เยื่อง) องค์ที่ ๒ พระจันทร์ (ไท่ฮ้อม) องค์ที่ ๓ พระอังคาร (หมอกตึก) องค์ที่ ๔ พระพุธ (หวาดตึก) องค์ที่ ๕ พระพฤหัสบดี (โถตึก) องค์ที่ ๖ พระศุกร์ (ไท่บัด) องค์ที่ ๗ พระเสาร์ (ถิตึก) องค์ที่ ๘ พระราหู (ราโหว) องค์ที่ ๙ พระเกตุ (เก้โต)

๒) การเวียนเทียนเข้าโบสถ์

๓) การเผาเทียนสะเดาะเคราะห์ตามจำนวนอายุ ในระหว่างการทำพิธีจะมีการถวายเครื่องสักการบูชาเทพต่างๆ ประจำวันเกิด ซึ่งกุศลผลบุญนี้จะส่งไปถึงบิดามารดา และญาติพี่น้องที่ล่วงลับไปแล้ว และช่วยให้เคราะห์ร้ายกลายเป็นดีได้^{๓๓}

พิธีสงฆ์พระพุทธรูป และหล่อเทียนพรรษาพิธีสงฆ์พระพุทธรูปเป็นการสงฆ์พระพุทธรูปปางประสูติ ก่อนจะถึงพิธีหล่อเทียนพรรษา บวชนาครวมประจำปี พิธีนี้จัดเป็นเทศกาลตามปฏิทินอัมจีน ซึ่งตรงกับวันขึ้น ๘ ค่ำ เดือน ๔ กับวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๔ หรือวันวิสาขบูชาของฝ่ายเถรวาท พิธีเข้าพรรษาจัดในวันขึ้น ๑๖ ค่ำ เดือน ๔ และพิธีออกพรรษา ในวันขึ้น ๑๖ ค่ำ เดือน ๗ เมื่อออกพรรษาแล้วมีกำหนดรับกฐินได้ภายใน ๓๐ วัน เริ่มตั้งแต่วันขึ้น ๑๖ ค่ำ เดือน ๘ พิธีนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเชื่อว่า เมื่อบุคคลใดจำวัน เดือน ปีที่พระพุทธเจ้า

^{๓๓} เณริชชัย ผิวเรือนนท์, ทศนคติคนไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อเวียดนาม : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดที่มีและไม่มีชาวเวียดนามอพยพอาศัยอยู่, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเอเชียจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๔), หน้า ๘๘.

ประสูติได้ และได้นำเอาเครื่องตั้งบูชาด้วยดอกไม้ ธูป เทียน ผลไม้ พร้อมกับเชิญพระพุทธรูปปางประสูติออกมาสรงน้ำ ด้วยน้ำหอมกลิ่นต่างๆ แล้วบุญกุศลก็จะปรากฏเพิ่มขึ้น และจะอยู่เย็นเป็นสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตพิธีกรรมดังกล่าวเริ่มขึ้นตั้งแต่เช้าเป็นการเปิดพิธี ตอนสายสรงน้ำพระพุทธรูปปางประสูติ เวลาเพลเลี้ยงพระ และผู้มาร่วมทำบุญ เทศกาลนี้ในอดีตจัดเป็นงานใหญ่โต มีการตักบาตรพระภิกษุจำนวน ๑๐๘ รูป มีผู้มาร่วมทำบุญถวายภัตตาหารแบบข้าวชั้นแกงโก แต่ในระยะหลังพระสงฆ์ญวนมีจำนวนน้อยลง จึงต้องนิมนต์พระสงฆ์ไทยฝ่ายเถรวาทมาร่วมด้วยเพื่อให้ครบจำนวน งานนี้เคยจัดที่วัดอนัมนิกายาราม (วัดอนัมนิกายบางโพ) ซึ่งได้ทำติดต่อกันมาเป็นเวลานาน ปัจจุบันย้ายไปจัดที่วัดถาวราราม จังหวัดกาญจนบุรี แต่เพียงแห่งเดียวพิธีบริจาคนานทั้งกระเจาหรือบริจาคนานไทยทานประจำปี มีกำหนดประกอบพิธีภายในเดือน ๗ ของจีน ทุกปี โดยจัดให้มีงาน ๒ วัน วันแรกเป็นวันเปิดพิธี วันที่ ๒ เป็นพิธีตรายตั้ง คือ ถวายข้าวสงฆ์ (ถวายสังฆทาน) ในพิธีตรายตั้ง ผู้ที่มาทำบุญจะเรียงแถวกันรอตักบาตร โดยพระสงฆ์ที่เป็นหัวหน้าจะอุ้มบาตร นำเดินทักษิณาวรรตเวียนรอบอุโบสถที่มาของพิธีตรายตั้ง เล่าต่อๆ กันมาว่า สมัยพระพุทธเจ้าเสด็จไปประทับอยู่ที่เชตวันวิหาร เมืองสาวัตถี เวลานั้นพระโมคคัลลานะซึ่งเป็นพระอัครสาวก และเป็นผู้มีทิพยจักขุ ได้ตรวจดูทั่วโลกมนุษย์และโลกทิพย์แล้ว ได้เห็นมารดาของท่าน ปรากฏเป็นเปรตผู้ทนทุกข์ทรมานอดอยาก ร่างกายซูบผอม ท่านมีเมตตาระลึกถึงพระคุณแห่งมารดา จึงยืนบาตรอาหารให้มารดาบริโภค แต่เมื่อมารดาได้รับเอาบาตรอาหารมาถึงมือแล้ว ยังมีทันได้บริโภค อาหารในบาตรก็ลุกเป็นไฟ ไม่สามารถบริโภคได้ พระโมคคัลลานะจึงได้นำเหตุการณ์นี้ กราบทูลต่อองค์พระพุทธเจ้า ซึ่งได้ตรัสแก่พระโมคคัลลานะว่า ที่เป็นดังนี้ เพราะมารดาของพระโมคคัลลานะ ได้สร้างเวรกรรมแต่ชาติปางก่อนไว้มาก ถ้าพึ่งอำนาจของพระโมคคัลลานะเพียงผู้เดียว ไม่สามารถโปรดมารดา ให้พ้นจากกองทุกข์ได้ ต้องพึ่งพระบารมีพระอริยสงฆ์เจ้าทั้ง ๑๐ ทิศ จึงจะโปรดมารดา ให้หลุดพ้นจากกองทุกข์ได้ เมื่อได้ฟังดังนั้น พระโมคคัลลานะจึงกระทำการปาฏิหาริย์อาราธนาพระอริยสงฆ์เจ้าทั้ง ๑๐ ทิศ มาประชุมพร้อมกัน และได้จัดเครื่องอาหารบิณฑบาตถวาย พร้อมทั้งเครื่องไทยทานต่างๆ ด้วยการนี้ มารดาของพระโมคคัลลานะจึงได้พ้นจากกองทุกข์สุดขีด^{๓๔}

การบริจาคนานที่ปฏิบัติเป็นประจำที่วัดอนัมนิกายนั้น ส่วนมากของที่แจกเป็นข้าวสาร และของแห้ง โดยจะมีผู้มารับบริจาคมามากมาย ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ที่เป็นผู้ยากไร้ซึ่งอาศัยอยู่ในละแวกวัด และอยู่ไกลออกไปจากวัด ส่วนอีกจำนวนหนึ่งเป็นคนไร้ที่อยู่อาศัยเทศกาลถือศีลกินเจวัดอนัมนิกายในประเทศไทยจัดเทศกาลถือศีลกินเจในช่วงเวลาเดียวกันกับการถือศีลกินเจของชาวจีนทั่วไป คือ ระหว่างเดือน ๙ ของทุกปี การถือศีลกินเจมีลักษณะทั่วไปเหมือนกับฝ่ายจีนิกาย คือ มีการถือศีลตามปกติ แต่เพิ่มการไม่บริโภคเนื้อสัตว์ เพราะโดยปกติแล้วพระสงฆ์ญวนไม่ได้ถือมังสวัติ แต่ถือวิกาลโภชนา ซึ่งลักษณะนี้คล้ายกับพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาทของไทย แต่แตกต่างไปจากพระสงฆ์ญวนในประเทศญวน ที่ถือมังสวัติ และไม่ถือวิกาลโภชนา พระสงฆ์ญวนในประเทศไทยชั้น ๒ มื้อ และถือวิกาลโภชนา ตั้งแต่หลังเที่ยงเป็นต้นไป มีการบิณฑบาตเช่นเดียวกับพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาทในการถือศีลกินเจ นอกจากจะไปถือปฏิบัติที่โรงเจ หรือที่ศาลเจ้า รวมทั้งวัดอนัมนิกายเป็นส่วนใหญ่แล้ว ผู้ที่ถือศีลก็มักจะถือปฏิบัติที่บ้านด้วยผู้ที่ไปถือศีลกิน

^{๓๔} พระครูบริหารอนัณพรด, ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชนเชื้อชาติญวนในสมัยรัตนโกสินทร์เกี่ยวกับประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : ประชาชน, ๒๕๐๗), หน้า ๕๗.

เจที่โรงเจมีทั้งผู้ที่มีเชื้อสายญวน ชาวไทยเชื้อสายจีน และคนไทยทั่วไปที่นิยมกินเจความเชื่อที่อยู่คู่กับการถือศีลกินเจนี้ เป็นความเชื่อเกี่ยวกับโลกและดาวนพเคราะห์ ทั้ง ๙ ดวง ที่เชื่อว่าบันดาลให้เกิดธาตุประจำโลกมนุษย์ ๕ ธาตุ ได้แก่ ธาตุดิน น้ำ ลม ไฟ และทอง ซึ่งเป็นหัวใจของโลกมนุษย์ โดยธาตุแรกทั้ง ๔ นั้น ถ้ามนุษย์ขาดธาตุใดธาตุหนึ่งก็ต้องตาย ส่วนธาตุทองถือเป็นหลัก ทำให้เศรษฐกิจของโลกหมุนเวียนพระทั้ง ๙ องค์ ดาวทั้ง ๙ ดวง และธาตุทั้ง ๕ จึงมีคุณแก่มนุษย์ สัตว์ และพฤกษชาติ สมควรที่พุทธศาสนิกชนจะถือศีลกินเจใน ๙ วันแรก เมื่อขึ้นเดือน ๙ เพื่อเป็นการบูชาพระผู้ทรงพระคุณ และเพื่อขอความสุขความเจริญให้บังเกิดแก่ตนและโลกสืบไป โดยในวันถือศีลกินเจนี้ ผู้ถือศีลจะหยุดทำกิจการ และตั้งใจแผ่เมตตาธรรมอโหสิแก่เพื่อนมนุษย์ แต่งตัวด้วยชุดสีขาว และมีดอกไม้ธูปเทียนบูชาพระร่วมกัน ในการถือศีลกินเจนั้นกำหนดให้มีการถือศีล ๓ ข้อ คือ

๑) เว้นจากการเอาชีวิตสัตว์มาบำรุงชีวิตตน

๒) เว้นจากการเอาเลือดสัตว์มาเพิ่มเลือดตน

๓) เว้นจากการเอาเนื้อสัตว์มาเพิ่มเนื้อตน^{๓๕}

เมื่อถือศีลทั้ง ๓ ข้อแล้ว กังตเว้นไม่บริโภคเนื้อสัตว์ แต่บริโภคถั่ว งา และพืชผักแทน พิธีกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านของชีวิตได้แก่ พิธีบวช และพิธีงเด็ก

พิธีบวชวัดอนัมนิกายในประเทศไทยจัดพิธีบวชในช่วงก่อนเทศกาลเข้าพรรษาของฝ่ายเถรวาท คือ วันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๖ และพิธีออกพรรษาในวันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๙ พิธีบวชของวัดอนัมนิกายเดิมจัดที่วัดถาวรราม จังหวัดกาญจนบุรี เพียงแห่งเดียว แต่ปัจจุบันจัดที่วัดสมณานิคมบริหาร (วัดอนัมนิกายสะพานขาว) กรุงเทพมหานคร อีกแห่งหนึ่งด้วยในขั้นตอนและรายละเอียดของพิธีมีลักษณะคล้ายคลึงกับทางฝ่ายเถรวาท ตั้งแต่ขั้นตอนการปลงผมจนกระทั่งรับศีล เปลี่ยนเครื่องทรง สวดมนต์ ถวายเครื่องอัฐบริขาร และถวายเพล จะมีข้อแตกต่างกันก็คือ ในพิธีแบบมหานิกายอนัมนิกายไม่มีการใช้เครื่องดนตรีปี่กลองเหมือนในพิธีแบบเถรวาท จะมีเพียงการเคาะจังหวะให้เป็นไปตามท่วงทำนองการสวดมนต์ที่ใช้ภาษาญวนในช่วงระหว่างเข้าพรรษากำหนดเริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน และออกพรรษาในเดือนกันยายน พระสงฆ์วัดอนัมนิกายจะต้องรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกับการจำพรรษาของพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท โดยเฉพาะในข้อบัญญัติ การละเว้นจากการไปค้างคืนที่อื่น นอกจากมีกิจจำเป็นซึ่งได้ลาสดทาหะแล้วเท่านั้นพิธีบวชเป็นพิธีกรรมที่สะท้อนความเชื่อในการถึงพร้อมซึ่งพระธรรมวินัย โดยการที่ผู้มีจิตศรัทธา และประสงค์ จะให้บุตรเข้าพิธีบวช นำบุตรไปมอบให้แก่เจ้าอาวาสวัดที่ต้องการจะให้จำพรรษา หรือไปมอบให้แก่พระภิกษุ ที่ต้องการให้เป็นพระอุปัชฌาย์ เพื่อให้ผู้ที่บวชได้ฝึกหัดขานนาค และได้เรียนรู้ ที่จะเข้าสู่ขนบธรรมเนียม ของการมีชีวิตในสถานภาพของบรรพชิต ผู้ที่ต้องการบวชเป็นภิกษุสงฆ์ จะต้องจัดหาเครื่องอัฐบริขาร ให้ครบตามจำนวนวินัย เช่น ผ้าไตร ตามแบบอนัมนิกาย บาตร ฆ้องกรก (หม้อกรองน้ำ) เข็มพร้อมทั้งกล่อง และด้ายเย็บผ้า มีดโกนพร้อมด้วยหินลับ ประคดเอว และเครื่องอุปโภคอื่นๆ อันควรแก่สมณเพศ ผู้ที่เข้ามาบวชในอนัมนิกายไม่ได้มีแต่ลูกหลานชาวญวนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงชาวไทยเชื้อสายจีน ชาวไทยภาคกลาง และชาวไทยอีสาน โดยเป็นผู้ที่รู้จัก และศรัทธาเลื่อมใสในความเชื่อที่ถือปฏิบัติของวัดอนัมนิกายมาแต่ครั้งบรรพบุรุษ หรือเป็นผู้ที่วัดอนัมนิกายแห่ง

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๒.

นั้นๆ ให้ความอุปการะอยู่ พิธีบวชของวัดอนัมนิกาย นอกจากจะมีการบวชในพรรษาแล้ว ยังมี การบวชนอกพรรษา เช่นเดียวกับวัดทางฝ่ายเถรวาท และมีการบวชระยะสั้น ๓ - ๗ วัน หรือ ๑ - ๓ เดือน เช่น การบวชแค้น และการบวชในช่วงฤดูร้อน^{๓๖}

พิธีงเด็กพิธีงเด็กเป็นพิธีทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว ซึ่งเชื่อว่า

เมื่อได้รับกุศลผลบุญนี้แล้ว จะทำให้พ้นทุกข์ และได้เสวยสุขในสวรรค์ เดิมการ ประกอบพิธีกรรม มีลำดับขั้นตอนต่างๆ ๑๔ ขั้นตอน และใช้เวลาในการประกอบพิธีกรรมถึง ๕ วัน ๕ คืน หรืออย่างน้อย ๒ วัน ๓ คืน ปัจจุบันมีการตัดลำดับพิธีลงบางขั้นตอน เพื่อเป็นการ ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย และเพื่อให้พิธีเสร็จสิ้นลง ภายใน ๑ วัน ๑ คืน อย่างไรก็ตาม การ จัดพิธีขึ้นอยู่กับเจ้าภาพว่าต้องการให้จัดแบบครบถ้วนหรือไม่ โดยคณะสงฆ์แห่งวัดอนัมนิกายก็ จะจัดให้ตามที่ประสงค์พิธีงเด็กยังสามารถประยุกต์ใช้กับผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่ด้วย เรียกว่า กงเต็ก เป็น ซึ่งเป็นการทำพิธีงเด็ก เพื่อสร้างกุศลให้แก่ตนเอง ในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ เป็นการขอพรให้ มีอายุยืนยาว มีความเป็นสิริมงคล และเป็นการลบล้างชดใช้หนี้กรรมที่ตนได้กระทำไว้ ด้วยเจตนาที่ดี ไม่เจตนาที่ดี และเป็นการทำบุญ เป็นอริยทรัพย์ ซึ่งในที่นี้มีความหมายเน้นหนัก ไปในเรื่องทรัพย์สิน โดยมีการจำลองทรัพย์สินต่างๆ ที่ทำด้วยกระดาษ เช่น ตีกรามบ้านช่อง เงินทอง สิ่งของต่างๆ ขึ้นเป็นสัญลักษณ์แทนสิ่งนั้นๆ เมื่อนำไปเข้าพิธีสวดแล้ว ก็จะนำสิ่ง เหล่านั้นเผาไปพร้อมกระดาษเงินกระดาษทอง ให้เหลือแต่เพียง ขี้เถ้า เพราะเชื่อว่าทรัพย์สิน เหล่านั้นจะไปปรากฏในปรโลก ซึ่งตนเองจะได้ใช้เมื่อสิ้นชีวิตไปแล้ว พิธีงเด็กอุทิศส่วนกุศล ให้แก่ผู้ล่วงลับก็กระทำในลักษณะเดียวกัน และถือว่า เป็นการส่งสิ่งเหล่านั้น ไปให้แก่ผู้ล่วงลับ ไปแล้วเช่นกัน^{๓๗}

สรุปว่า ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ ที่คณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทย ประพฤติปฏิบัติล้วนเป็นพิธีที่สืบเนื่องมาจากศาสนาฝ่ายมหายานที่มีอิทธิพลเหนือสยามประเทศมาก่อน ก่อนที่ประเทศไทยจะรับเอาพระพุทธศาสนาแบบเถรวาทเข้ามา ปัจจุบันพิธีกรรมต่างๆ เหล่านี้เช่นพิธี กงเต็กซึ่งนับเป็นพิธีที่มีความสำคัญและนิยมปฏิบัติกันมาตั้งแต่อดีต โดยได้รับการยกให้เป็นงานพิธีหลวง ครั้งแรก ในงานพระราชทานเพลิงพระศพสมเด็จพระเทพศิรินทราบรมราชินี (พระราชชนนีในรัชกาลที่ ๕) พุทธศักราช ๒๔๐๕ และจัดในฐานะพิธีหลวงต่อๆ มาอีก เช่น เมื่อครั้งพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้า เจ้าอยู่หัวเสด็จสวรรคต พุทธศักราช ๒๔๐๘ ในงานพระศพพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหมื่นมเหศวรศิว ธิลาส เมื่อ พุทธศักราช ๒๔๑๐ งานพระศพ สมเด็จพระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์ พระบรมราชเทวี เมื่อ พุทธศักราช ๒๔๒๓ และได้กลายเป็นประเพณี ที่ต้องทำถวายในงานพระศพของเจ้านายชั้นผู้ใหญ่สืบ ต่อมาจนถึงปัจจุบันแสดงถึงความสำคัญและความศักดิ์สิทธิ์ที่ชาวไทยและชาวไทยเชื้อสายญวน ได้สืบทอดและถือปฏิบัติมาอย่างเหนียวแน่น จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทยที่สืบทอด อนุรักษ์ให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติสืบไป และยังมีพิธีกรรมอื่นๆ ได้แก่ พิธีทอดกฐิน และพิธีทอดผ้าป่าวัด อนัมนิกายจัดพิธีทอดกฐิน และพิธีทอดผ้าป่าเช่นเดียวกับวัดฝ่ายเถรวาท โดยจัดในช่วงเทศกาลออก พรรษา มีกำหนดภายใน ๓๐ วัน ซึ่งตรงกับช่วงเดือนกันยายนของทุกปีพิธีทอดกฐินจัดขึ้นโดยอาศัย ความเชื่อตามตำนานสมัยพุทธกาลว่า

^{๓๖} ประชุมพงศาวดารฉบับหอสมุดแห่งชาติ เล่ม ๘, หน้า ๒๖๔.

^{๓๗} พระครูบริหารอนัมพรต, ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชนเชื้อชาติญวนในสมัยรัตนโกสินทร์ เกี่ยวกับประเทศไทย, หน้า ๗๒.

บุคคลใดตั้งใจ หรือศรัทธา นำผ้าไตรจีวร มาถวายเป็นพระภิกษุแทนท่ามกลางหมู่สงฆ์ บุคคลนั้นก็จะได้ผลานิสงส์มากมายประมาณมิได้ ส่วนพิธีทอดผ้าป่า จัดขึ้นในช่วงเวลาไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความสะดวกและความศรัทธาของเจ้าภาพ หรืออาจจัดขึ้น ภายหลังพิธีกรรมใหญ่เสร็จสิ้นลง เช่น พิธีบวชพิธีกรรมต่างๆ ข้างต้นยังคงเป็นพิธีกรรมที่ถือปฏิบัติทั่วต่อนัมนิกาย ในปัจจุบัน และสะท้อนถึงความเชื่อ ทางฝ่ายมหายานอนัมนิกาย มีบางส่วนที่ได้ผนวกเอาความเชื่อและวัตรปฏิบัติของทางฝ่ายเถรวาทเข้าไว้ด้วย^{๓๘}

๒.๒.๖ วินัยและวัตรปฏิบัติของคณะสงฆ์ฝ่ายอนัมนิกาย

พระสงฆ์ฝ่ายอนัมนิกายมีวัตรปฏิบัติที่คล้ายคลึง และที่แตกต่างจากทั้งพระสงฆ์ไทย (ฝ่ายเถรวาท) และพระสงฆ์ฝ่ายจีนิกายในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑. จำนวนศีลสิกขาบทพระสงฆ์ทั้งฝ่ายอนัมนิกายและฝ่ายจีนิกายถือศีลจำนวน ๒๕๐ ข้อ ในขณะที่พระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท ถือศีล ๒๒๗ ข้อ ในจำนวน ๒๕๐ ข้อ นั้น มีข้อหลักๆ ที่คล้ายกับศีลของพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท แต่มีข้อปลีกย่อยเพิ่มเติม

๒. เครื่องแต่งกายพระสงฆ์ฝ่ายอนัมนิกายและฝ่ายจีนิกายสวมเสื้อและกางเกง ครองจีวร และไม่โกนคิ้ว ส่วนพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาทครองสบง จีวร สังฆาฏิ และโกนคิ้ว

๓. อาหารเดิมพระสงฆ์ฝ่ายอนัมนิกายฉันเจ ๓ มื้อต่อวัน เช่นเดียวกับพระสงฆ์ฝ่ายจีนิกาย ภายหลังเปลี่ยนเป็นฉันขอ (เนื้อสัตว์) และลดลงเหลือ ๒ มื้อต่อวัน เช่นเดียวกับพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท โดยถือวิกาลโภชนาและฉันอาหารทั่วไป

๔. การตื่นนอนและการบิณฑบาตพระสงฆ์ฝ่ายอนัมนิกายตื่นนอนและบิณฑบาต ออกบิณฑบาตเป็นกิจวัตร เช่นเดียวกับพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท

๕. พิธีกรรมพระสงฆ์ฝ่ายอนัมนิกายมีการปฏิบัติพิธีกรรมคล้ายฝ่ายจีนิกายทุกประการ แต่มีพิธีบวช พิธีเข้าพรรษา พิธีสงฆ์น้ำพระพุทธรูป คล้ายกับพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท ในขณะที่ฝ่ายจีนิกายไม่มี^{๓๙}

สรุป พระภิกษุสงฆ์มหายานฝ่ายอนัมนิกายมีศีลสิกขาบททั้งหมด ๒๕๐ สิกขาบท แตกต่างจากคณะสงฆ์เถรวาทบางประการ โดยแบ่งออกเป็น ๘ หมวด เปรียบเทียบตารางได้ ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบ		
เถรวาท	หมวดศีล	มหายานอนัมนิกาย
๔	ปาราชิก	๔=ต้อบารายี
๑๓	สังฆาทิเลศ	๑๓=ตั้งย่ำบ้าที่ซาถือบตาม
๒	อนียต	๒=หยีเป็กดิน
๓๐	นิสสัคคียปาจิตตีย์	๓๐=ตามถือบนี้ตักก็บาเหยกได้
๙๒	ปาจิตตีย์	๙๐=บาเหยกได้
๔	ปาฏิเทสนียะ	๔=ต้อบาราเต้ได้ขำนี้
๗๕	เสขิยะวัตร	๑๐๐=ยักบ้ำอิงดางหือก
๗	อธิกรณสะมะณะ	๗=เท็กเหี้ยดกลันฟ้าบ

^{๓๘} สารานุกรมไทย สำหรับเยาวชน, หน้า ๒๔๗.

^{๓๙} ผู้สดี จันทวิมล, เวียดนามในเมืองไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า

๒๒๗ ลีขาบท	รวม	๒๕๐ ลีขาบท
------------	-----	------------

วัตรปฏิบัติเกิดมาพร้อมกับระบบการบริหารการปกครองคณะสงฆ์หรือสถาบันสงฆ์ในสมัยพุทธกาล “พระพุทเจ้าจะทรงดูแลด้วยพระองค์เองทรงอยู่ในฐานะประมุขและทรงให้ความสำคัญเสมอภาคในการบัญญัติสิกขาบทต่างๆ พระองค์จะทรงทำท่ามกลางสงฆ์ สังฆกรรมต่างๆ ที่กระทำได้ต้องได้รับเสียงเอกฉันท์จากคณะสงฆ์จึงจะสามารถดำเนินต่อไป ทำให้พระพุทธศาสนาเผยแผ่ไปอย่างรวดเร็วสิ่งที่พระพุทเจ้าทรงทิ้งไว้เป็นมรดกมาถึงปัจจุบันก็คือ พระธรรมวินัยซึ่งจะเป็นหลักในการที่สถาบันสงฆ์จะใช้เป็นสื่อในการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับชาวโลกต่อไป และจะเป็นสิ่งกำหนดบทบาทหรือจุดยืนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสงฆ์กับสังคมชาวโลกในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย”^{๔๐} เช่นเดียวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ย่อมต้องมีความผู้นำหรือภาวะผู้นำในการบริหาร โดยบริหารตามหลักภาวะผู้นำนั้น มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล โดยพระพุทเจ้าทรงเป็นผู้นำที่มีหน้าที่ในการดูแลปกครองคณะสงฆ์ “แม้ว่าจะเกิดปัญหาจากภายในและภายนอกคณะสงฆ์ก็ตาม พระพุทเจ้าทรงมีพระปรีชาสามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้รอดพ้นจากภัยต่างๆ ได้ จนกระทั่งเสด็จดับขันธปรินิพพาน หลังจากที่พระพุทเจ้าเสด็จปรินิพพานแล้วพระมหากัสสปะผู้เป็นพระสาวกสำคัญยิ่งที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะสงฆ์ให้เป็นประธานใหญ่ในการทำสังคายนาครั้งที่ ๑ ที่ถ้ำสัตตบรรณในเขาเวภาระบรรพตเขตกรุงราชคฤห์”^{๔๑} “หลังจากสังคายนาพระธรรมวินัยครั้งที่ ๓ พระเจ้าอโศกมหาราชได้ส่งพระมหาเถระไปประกาศพระพุทธศาสนา ๙ สายและประเทศไทยได้รับผลจากการเผยแผ่คราวนั้นด้วย”^{๔๒} ทำให้พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานในดินแดนสุวรรณภูมิ อันเป็นที่ตั้งของประเทศไทยและอีกหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มาตั้งแต่ยุคกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีของไทย

การใช้หลักภาวะผู้นำควบคู่กับหลักพุทธธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มาโดยตลอดจนถึงในยุคปัจจุบันนี้โดยที่องค์กรคณะสงฆ์อันมีนิกายอยู่ภายใต้การบริหารคณะสงฆ์ไทย ที่มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาแล้ว ๓ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๔๘๔ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ และ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติม และปัจจุบันคณะสงฆ์ไทยได้แบ่งรูปการปกครองคณะสงฆ์ออกเป็น ๒ ส่วน คือการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางกับการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง เป็นหน้าที่ของมหาเถรสมาคมโดยมีสมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นประธานโดยมีสมเด็จพระราชาคณะปัจจุบันมี ๘ รูปรวมสมเด็จพระสังฆราชเป็น ๙ จะเป็นกรรมการมหาเถรสมาคมโดยโดยตำแหน่งและมีพระราชอาณัติซึ่งสมเด็จพระสังฆราชจะทรงแต่งตั้งมีจำนวนไม่ต่ำกว่า ๔ รูปแต่ไม่เกิน ๘ รูปเป็นกรรมการเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของมหาเถรสมาคมและเพื่อประโยชน์แก่การปกครองคณะสงฆ์มหาเถรสมาคมได้กำหนดให้มีเจ้าคณะใหญ่ ๕ รูปด้วยกัน คือเจ้าคณะใหญ่หนกลางเจ้าคณะใหญ่หนเหนือเจ้าคณะใหญ่หนตะวันออกเจ้าคณะใหญ่หนใต้ และเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุตทั้งนี้เพราะในประเทศไทยพระสงฆ์ไทยมีอยู่ ๒ นิกาย

^{๔๐} พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต), การศึกษาที่สาละวินพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๔), หน้า ๓๒.

^{๔๑} พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต), การศึกษาที่สาละวินพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๔), หน้า ๓๒.

^{๔๒} พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต), พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญา, ๒๕๓๒), หน้า ๙.

คือ “มหานิกายกับธรรมยุติกนิกายหรือธรรมยุตเจ้าคณะใหญ่ ๔ รูปแรกเป็นฝ่ายมหานิกายอีกรูปหนึ่งเป็นฝ่ายธรรมยุติกนิกายการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคแบ่งเขตการปกครองออกไปเป็นภาคจังหวัดอำเภอตำบลและระดับชุมชนหรือวัด แต่ละระดับมีเจ้าคณะเป็นผู้ปกครองดูแล”^{๓๓} ในสมัยพุทธกาล

การปกครองสงฆ์ไม่ได้มีระเบียบแบบแผนอะไรมากนักและคณะสงฆ์ยังไม่ได้ดำรงสถานะการเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชนเช่นปัจจุบัน เพราะพุทธศาสนาเพิ่งเริ่มตั้งและทำหายุต่อความเชื่อในจารีตเดิมของศาสนาพราหมณ์ เจตจำนงในการออกบวชเกิดจากความเบื่อหน่ายและมุ่งหาจุดหลุดพ้นทางโลก แต่โดยเนื้อแท้การปกครองสงฆ์ในสมัยพุทธกาลมีลักษณะความเป็นประชาธิปไตยและเป็นสังคมที่เสมอภาค พระสงฆ์ทุกรูปมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย พระเถระผู้เป็นอุปัชฌาย์อาจารย์มีหน้าที่ปกครองสาธุศิษย์ของตนแต่ในสังฆกรรมทั้งปวงสงฆ์ย่อมเป็นใหญ่ไม่เลือกที่จะเป็นอาจารย์หรือสาธุศิษย์ เมื่อมีกิจสงฆ์เกิดขึ้นจะต้องมีการประชุมสงฆ์และถือมติเอกฉันท์เป็นหลัก เนื่องจากพระสงฆ์สาวกยังไม่มากนัก ความเสื่อมอันเกิดจากข้อวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์จึงมีน้อย ดังปรากฏหลักฐานในพระไตรปิฎกพระสงฆ์ที่ล่วงละเมิดสิกขาบทอยู่เนืองๆ มีเพียงกลุ่มพระสงฆ์ฉัพพัคคีย์ ส่วนหลักที่ใช้ในการปกครองมีเพียงพระธรรมวินัย ไม่จำเป็นต้องอาศัยพระราชอำนาจจากพระเจ้าแผ่นดิน หรือผู้ปกครองรัฐให้ออกกฎหมายบังคับสั่งขมณฑล ฝ่ายอาณาจักรมีหน้าที่ถวายศาสนูปถัมภ์แต่ด้านเดียว^{๓๔}

การจัดโครงสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ฝ่ายมหายาน ทั้งคณะสงฆ์อนัมนิกายและจีนิกายในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช ๒๕๓๕ การตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดจากความต้องการของรัฐบาลในสมัยนั้น ซึ่งมีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีที่มุ่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองประเทศของจอมพลสฤษดิ์ ที่นิยมการรวบอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดไว้กับผู้นำที่เข้มแข็ง จอมพลสฤษดิ์เห็นว่าการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่กำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจกันนั้นนำมาซึ่ง ความล่าช้าและความขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเห็นว่าการแยกอำนาจบัญชาการคณะสงฆ์ออกเป็น ๓ ทาง คือ สังฆสภาคณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธร ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๔๔ เป็นระบบที่มีผลบั่นทอนประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ให้ต้องประสบอุปสรรคและล่าช้า

ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงได้ลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับใหม่ขึ้นใน พุทธศักราช ๒๕๐๓ เมื่อคณะกรรมการทำงานสำเร็จ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภา เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ “โดยที่การจัดดำเนินการกิจการคณะสงฆ์มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจเช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบัน และโดยระบบเช่นว่านั้นเป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินการจึงสมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ ให้สมเด็จเจ้าพระยาบรมมหาพิชัยญาติฯ องค์สกลมหาสังฆปริณายก ทรงบัญชาการคณะ

^{๓๓} จานงค์ ทองประเสริฐ, *วัฒนธรรมไทย-ภาษาไทย*, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๗๘.

^{๓๔} คณินนิตย์ - สุบรรณ จันทบุตร, *ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี*, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

สงฆ์ทางมหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมายและพระธรรมวินัย ทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา”

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ พอสรุปได้ดังนี้

๑. ยกเลิกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๔๘๔ ซึ่งหมาย รวมถึงการยกเลิกสังฆสภา คณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธร ส่วนอำนาจที่องค์กรทั้งสามเคยเป็นผู้ใช้แยกจากกันให้สมเด็จพระสังฆราช และมหาเถรสมาคมเป็นผู้ใช้

๒. ผลที่ตามมาก็คือ การยกเลิกตำแหน่งประธานสังฆสภา สังฆนายก และประธานคณะวินัยธร อำนาจหน้าที่ของตำแหน่งทั้งสามถูกรวมกันเข้าและมอบให้ประธานกรรมการมหาเถรสมาคมเป็นผู้ใช้

๓. อำนาจสูงสุดในการบังคับบัญชาคณะสงฆ์เป็นของสมเด็จพระสังฆราช ผู้ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ใน ๒ ตำแหน่ง คือ

๓.๑ โดยตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายก หรือประมุขสงฆ์ไทยทรงบัญชาการคณะสงฆ์เอง และทรงรับผิดชอบเองตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ และ

๓.๒ โดยตำแหน่งประธานกรรมการมหาเถรสมาคม ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ร่วมกับมหาเถรสมาคมตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๙ และมาตรา ๑๘

๔. มหาเถรสมาคม ประกอบด้วย

๔.๑ สมเด็จพระสังฆราชทรงดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ มหาเถรสมาคมโดยตำแหน่ง พระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช

๔.๒ สมเด็จพระราชาคณะทุกรูปเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ปัจจุบันมีสมเด็จพระราชาคณะทั้งสิ้น ๘ รูป

๔.๓ พระราชาคณะซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งมีจำนวน ไม่ต่ำกว่าสี่รูปและไม่เกินแปดรูปเป็นกรรมการอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ตามปกติสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งกรรมการครบทั้ง ๘ รูป จึงทำให้จำนวนกรรมการมหาเถรสมาคมแต่ละชุดมี ๑๗ รูป อันประกอบด้วย สมเด็จพระราชาคณะ ๘ รูป กรรมการที่สมเด็จพระสังฆราช ทรงแต่งตั้ง ๘ รูป และสมเด็จพระสังฆราชในฐานะ ประธานกรรมการ ๑ รูป^{๔๕}

๕. อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๑๘ มีความว่า “มาตรา ๑๘ มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะ สงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย เพื่อการนี้ให้มีอำนาจตรากฎหมายมหาเถรสมาคมออกข้อบังคับ วางระเบียบหรือออกคำสั่งโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยใช้บังคับได้” จะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมตามมาตรานี้มีความหมายกว้างขวางมาก เพราะถ้าพิจารณาเทียบกับอำนาจหน้าที่ของสังฆสภาคณะสังฆมนตรีและคณะวินัยธรตามที่บัญญัติแยกอำนาจกันไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๔๘๔ แล้วจะพบว่า อำนาจหน้าที่ต่างๆ ทั้งสามส่วนนั้นได้รวมกันเป็นอำนาจ หน้าที่ของมหาเถรสมาคม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ อำนาจหน้าที่ของสังฆสภา คณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธรในพระราชบัญญัติคณะ สงฆ์ พุทธศักราช ๒๔๘๔ ได้รวมกันเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕

^{๔๕} พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช ๒๕๓๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔), (อัดสำเนา).

ฉะนั้น อำนาจหน้าที่“ปกครองคณะสงฆ์” ของมหาเถรสมาคมตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๘ นี้ จึงมิได้หมายถึงเฉพาะอำนาจหน้าที่บริหารการคณะสงฆ์ของคณะสังฆมนตรีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงอำนาจหน้าที่ตราสังฆานัติของสังฆสภาและอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ของคณะวินัยธรชั้นฎีกาอีกด้วยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ นี้มีผลใช้บังคับเป็นเวลานานถึง ๓๐ ปี จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมใน พุทธศักราช ๒๕๓๕ เมื่อรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติในฐานะรัฐสภา พระราชบัญญัติฉบับหลังนี้เพียงแก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดปลีกย่อยของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ ไม่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์แต่อย่างใด ความข้อนี้ปรากฏชัดเจนอยู่ในเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ คือ “โดยที่พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้ว สมควรปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช และการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนสมเด็จพระสังฆราช การแต่งตั้งถอดถอนสมณศักดิ์ของพระภิกษุ อำนาจหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของมหาเถรสมาคม การปกครอง การสละสมณเพศของคณะสงฆ์และคณะสงฆ์อื่น วัด การดูแลรักษาวัด ทรัพย์สินของวัด และศาสนสมบัติกลาง ตลอดจนปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”^{๔๖}

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติว่าด้วยการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราชและอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมไว้ ดังนี้

๑. มาตรา ๗ กำหนดให้คณะสงฆ์ไทยมีสมเด็จพระสังฆราช เพียงองค์เดียว ในกรณีที่ตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราชว่างลง พระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมเด็จพระราชาคณะผู้มีอาวุโสสูงสุดโดยสมณศักดิ์เป็นสมเด็จพระสังฆราช คำว่า “สมเด็จพระราชาคณะผู้มีอาวุโสสูงสุดโดยสมณศักดิ์” หมายความว่าสมเด็จพระราชาคณะที่ได้รับสถาปนาเป็นพระราชาคณะชั้นสมเด็จก่อนสมเด็จพระราชาคณะรูปอื่น

๒. มาตรา ๑๒ เพิ่มจำนวนกรรมการมหาเถรสมาคม ซึ่ง สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจาก ไม่เกินแปดรูปเป็นไม่เกินสิบสองรูป ดังนั้น คณะกรรมการมหาเถรสมาคมในปัจจุบันมีกรรมการทั้งสิ้น ๒๑ รูป ประกอบด้วยสมเด็จพระราชาคณะผู้เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ๘ รูปกรรมการที่สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้ง ๑๒ รูปและสมเด็จพระสังฆราชในฐานะประธานกรรมการ ๑ รูป

๓. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ มาตรา ๑๕ ตรี กำหนดอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมไว้ชัดเจนกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ มาตรา ๑๕ ตรี มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม
- ๒) ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร
- ๓) ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์
- ๔) รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น

^{๔๖} เรื่องเดียวกัน.

เพื่อการนี้ให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎหมายมหาเถรสมาคมจะวางกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันก็ได้เช่น “ออกข้อบังคับ วาระระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยใช้บังคับได้ และจะมอบให้พระภิกษุ รูปใดหรือคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามมาตรา ๑๙ เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้”^{๔๗}

อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ เกี่ยวข้องกับการควบคุม และส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ที่เคยถูกจัดเป็นอำนาจหน้าที่ของสังฆมนตรีแห่งองค์การ ๔ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช ๒๔๘๔ อาจกล่าวได้ว่ามหาเถรสมาคมในปัจจุบันมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานคณะสงฆ์ ๖ ประเภท คือ

- ๑) การปกครอง
- ๒) การศาสนศึกษา
- ๓) การศึกษาสงเคราะห์
- ๔) การเผยแผ่
- ๕) การสาธารณูปการ
- ๖) การสาธารณสงเคราะห์

ถ้าตัดข้อ ๓ และข้อ ๖ ออกไป ที่เหลืออีก ๔ ข้อก็คืองานในความ รับผิดชอบของสังฆมนตรีแห่งองค์การทั้งสี่ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๔๘๔ นั่นเองการบริหารงานของมหาเถรสมาคม เป็นไปในลักษณะที่ว่าการรวมทั้งหกส่วนร่วมกันรับผิดชอบงานทั้ง ๖ ประเภท โดยไม่มีการแบ่งเป็น “กระทรวง” ให้ชัดเจน แล้วมอบหมายให้กรรมการรูปใดรูปหนึ่งทำหน้าที่เป็น “รัฐมนตรี” เพื่อกำกับดูแลเป็นการเฉพาะอย่างใดก็ตาม ที่กล่าวมานั้นเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช และอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม ส่วนประเด็นที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจทั้งสามคือ นิติบัญญัติ บริหารและตุลาการของมหาเถรสมาคมมีการแก้ไขเล็กน้อยต่อไปนี้จะกล่าวถึงการใช้อำนาจทั้งสามของมหาเถรสมาคมตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕

๑. อำนาจนิตินิติบัญญัติของมหาเถรสมาคม ในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ของสังฆสภา มหาเถรสมาคมจึงมีอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ดังนี้

- ๑.๑ ตรากฎหมายมหาเถรสมาคม
- ๑.๒ ออกข้อบังคับมหาเถรสมาคม
- ๑.๓ วาระระเบียบมหาเถรสมาคม
- ๑.๔ ออกคำสั่งมหาเถรสมาคม
- ๑.๕ มติมหาเถรสมาคม
- ๑.๖ ประกาศมหาเถรสมาคม

๒. อำนาจบริหารของมหาเถรสมาคม โดยที่อำนาจการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสังฆมนตรีเดิมได้ตกเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม ดังนั้นมหาเถรสมาคมจึงมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์

^{๔๗} เรื่องเดียวกัน.

๒.๒ จัดแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค

๒.๓ จัดตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค

๒.๔ แต่งตั้งและถอดถอนผู้ปกครองคณะสงฆ์

เนื่องจากปริมาณงานในความรับผิดชอบของมหาเถรสมาคม มีมากเกินไปที่กรรมการมหาเถรสมาคมจะดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มหาเถรสมาคมได้ออกกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑ พุทธศักราช ๒๕๐๖ ว่าด้วยระเบียบการประชุมมหาเถรสมาคม ให้อำนาจมหาเถรสมาคมแต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการช่วยงานมหาเถรสมาคมในลักษณะเดียวกับกรรมการเฉพาะกิจเป็นกรรมการประจำหรือชั่วคราวก็ได้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการนี้ กรรมการมหาเถรสมาคมรูปใดรูปหนึ่งเป็นประธานโดยตำแหน่ง คณะกรรมการหรืออนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย จากมหาเถรสมาคมในปัจจุบันมีคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่มหาเถรสมาคมแต่งตั้งหลายคณะ เช่น

๑) คณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์

๒) คณะกรรมการอำนวยการพระธรรมทูต

๓) คณะอนุกรรมการร่างกฎหมายมหาเถรสมาคม

๔) คณะอนุกรรมการร่างกฎนิคหกรรม

๕) คณะอนุกรรมการศูนย์ควบคุมไปต่างประเทศของพระภิกษุสามเณร (ศตภ.)

๖) คณะอนุกรรมการจัดตั้งทุนสาธารณสงเคราะห์และศึกษาสงเคราะห์

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๙ ให้อำนาจมหาเถรสมาคมแต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อช่วยงานมหาเถรสมาคม “มาตรา ๑๙ สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ ตามมติมหาเถรสมาคม ประกอบด้วยพระภิกษุหรือบุคคลอื่นจำนวนหนึ่ง มีหน้าที่พิจารณาถ้อยแถลงเรื่องที่จะเสนอต่อมหาเถรสมาคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาเถรสมาคมมอบหมาย โดยขึ้นตรงต่อมหาเถรสมาคม” บทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ หรือตามกฎหมายมหาเถรสมาคมยังคงดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือจนกว่า มหาเถรสมาคมจะมีมติเป็นประการอื่น ส่วนการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคเป็น ไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ ที่กำหนด ตำแหน่งพระสังฆาธิการ หรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้น คือ เจ้าคณะภาคเจ้าคณะจังหวัดเจ้าคณะอำเภอเจ้าคณะตำบลเจ้าอาวาส

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ คณะสงฆ์มหานิกายและคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกายมีองค์กรปกครองสูงสุดร่วมกัน คือ มหาเถรสมาคม กรรมการมหาเถรสมาคมครึ่งหนึ่งมาจากคณะมหานิกาย และที่เหลืออีกครึ่งหนึ่งมาจากคณะธรรมยุติกนิกายทั้งหมดรวมกันเป็นกรรมการมหาเถรสมาคม มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ตามกฎหมาย ในระดับมหาเถรสมาคมเป็น การปกครองร่วมกันโดยถ้อยนโยบายเดียวกันแต่แยกปกครองในระดับต่ำกว่ามหาเถรสมาคม ดังจะเห็นได้จากกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๔ พุทธศักราช ๒๕๐๖ ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ข้อ ๔ มีความว่า “การปกครองคณะสงฆ์ทุกส่วนทุกชั้น ให้มีเจ้าคณะมหานิกายและเจ้าคณะธรรมยุตปกครองบังคับบัญชาวัดและพระภิกษุ สามเณรในนิกายนั้นๆ” ในขณะที่คณะสงฆ์มหานิกายแบ่งสาย การปกครองบังคับบัญชาเป็นเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสฝ่าย

มหานิกายปกครองดูแลกิจการคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย คณะสงฆ์ธรรมยุตินิกายก็แบ่งสายการปกครองทุกตำแหน่ง ตั้งแต่เจ้าคณะภาคถึงเจ้าอาวาสฝ่ายธรรมยุตปกครองดูแลกิจการคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุตคู่ขนานกันไปแม้ว่ามหาเถรสมาคมมีอำนาจปกครองคณะสงฆ์อย่างเต็มที่ ข้อนี้ไม่ได้หมายความว่าคณะสงฆ์มีอิสระจากการควบคุมของกลไกของรัฐ อำนาจฝ่ายรัฐสามารถตรวจสอบและควบคุมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้ตลอดเวลาในนามของการอุปถัมภ์บำรุงพระศาสนา ดังจะเห็นได้จากข้อความบางมาตราแห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ ดังต่อไปนี้

(๑) พระมหากษัตริย์ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจในการแต่งตั้งสถาปนา และถอดถอนสมณศักดิ์ของพระภิกษุในคณะสงฆ์

(๒) พระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมเด็จพะสังฆราช ผู้ทรงเป็นประธานกรรมการมหาเถรสมาคมโดยตำแหน่ง

(๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศนามสมเด็จพะสังฆราชคณะผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพะสังฆราชในกรณีตำแหน่งสมเด็จพะสังฆราชว่างลง

(๔) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รักษาการ ตามพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการสร้างวัด การบริหารศาสนสมบัติของวัด และวางระเบียบการปกครองคณะสงฆ์จันนิกาย และอนัมนิกาย

(๕) ในการแต่งตั้งและถอดถอนกรรมการมหาเถรสมาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ลงนามรับสนองพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

(๖) กรรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เป็น ศูนย์ประสานความสัมพันธ์ระหว่างศาสนจักรและอาณาจักร ทั้งนี้เพราะอธิบดีกรมการศาสนาเป็นเลขาธิการมหาเถรสมาคมโดยตำแหน่ง และกรมการศาสนาทำหน้าที่สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม

วัดเป็นหน่วยงานปกครองและเป็นหน่วยงานดำเนินกิจการคณะสงฆ์และกิจการพระศาสนาที่สำคัญที่สุดและเป็นฐานอันสำคัญยิ่งของคณะสงฆ์และพระพุทธรูปศาสนาเป็นองค์กรหลักในการปกครองคณะสงฆ์หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆเกี่ยวกับวัดทรงตราเป็นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสิ้นเช่นเดียวกับบทบัญญัติว่าด้วยมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นสถาบันหรือองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุดวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือเป็นบุคคลตามกฎหมายตามความในมาตรา๓๑วรรคสองและมาตรา๑๙แห่งราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่๒) พุทธศักราช๒๕๓๕วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่นๆวัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดาเว้นแต่สิทธิและหน้าที่ในการต่างๆเองมิได้จำเป็นต้องมีผู้แทนเพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนาดังเช่นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์มาตรา๓๑วรรคสามว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป” ดังนั้นเจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามมาตรา๓๖และเป็นผู้แทนวัดตามมาตรา๓๑วรรคสามทั้งเป็นฐานะเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาดังความแห่งมาตรา๔๕แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาเพราะเหตุนี้ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง^{๔๔}

^{๔๔} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า๑๖.

กฎหมายหรือพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๕ (พุทธศักราช ๒๕๓๕) ข้อ ๕ ได้กล่าวถึงกิจการที่คณะสงฆ์จะต้องปฏิบัติซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ ๖ ด้าน ดังนี้

๑. การเพื่อความเรียบร้อยดีงามหรือการปกครอง

๒. การศาสนศึกษา

๓. การศึกษาสงเคราะห์

๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๕. การสาธารณูปการ

๖. การสาธารณสงเคราะห์^{๔๙}

วิธีดำเนินการทั้ง ๖ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคมแต่บางอย่างการปฏิบัติให้เป็นไปตามจารีต คือ ปฏิบัติตามจารีตที่มีอยู่เช่นแนวปฏิบัติบางอย่างของคณะสงฆ์อนัมนิกาย แม้ไม่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และในระเบียบแบบแผนที่เป็นธรรมวินัยของเถรวาท แต่เป็นจารีตประเพณีที่เป็นแนวปฏิบัติของคณะสงฆ์อนัมนิกายเอง เช่นการขบฉัน และการนุ่งห่ม และแนวปฏิบัติด้านอื่นๆ

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์คงคปญฺญ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหารงานคณะสงฆ์เป็นกิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำ หรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนาหรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ฝ่ายคือ การเพื่อความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง) การศาสนศึกษาการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์”^{๕๐}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของการปกครองคณะสงฆ์หรือการบริหารคณะสงฆ์ ตามทัศนะของพระพุทธศาสนาไว้ว่า

การปกครองตามความหมายในพระพุทธศาสนาเป็นการปกครองเพื่อการศึกษา การปกครองและความสงบเรียบร้อยที่เกิดจากการปกครองนั้น มิใช่เป็นจุดหมายในตัว แต่เป็นเพียงปัจจัยคือสภาพเอื้อ เพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมายแห่งการศึกษาหรือเพื่อเป็นหลักประกันของการศึกษาทั้งสิ้น ถ้าไม่ปกครองด้วยการศึกษา ก็ต้องปกครองด้วยอำนาจเมื่อปกครองด้วยอำนาจก็เกิดความรู้สึกในเชิงปฏิปักษ์ ที่เอียงไปในทางที่จะขัดแย้งกัน ด้วยเหตุนี้การปกครองแบบใช้อำนาจจึงก่อให้เกิดปัญหาเริ่มตั้งแต่เกิดความขัดแย้งในจิตใจเป็นต้นไป ทำให้ยิ่งต้องเพิ่มการใช้อำนาจ ใช้อำนาจ และจะเน้นการลงโทษมากยิ่งขึ้นตามลำดับไม่ใช่การปกครองแบบพยายามสร้างคนดี แต่เป็นการปกครองแบบพยายามกำจัดคนเลวนั่นเอง^{๕๑}

เพื่อให้การบริหารปกครองวัดเป็นไปด้วยดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ได้กำหนดให้แต่ละวัดมีพระภิกษุดำรงตำแหน่งบริหารปกครองคณะสงฆ์ภายในวัด ซึ่งได้แก่ “เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส โดยในมาตรา ๓๖ – ๓๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ดังนี้ ดำเนินการปกครองภิกษุสงฆ์ สามเณรที่อยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ

^{๔๙} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กฎมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

^{๕๐} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์คงคปญฺญ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๙.

^{๕๑} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๙), หน้า ๗๘.

คำสั่งของมหาเถรสมาคม การดำเนินการสอดส่องดูแลรักษาความดีงามภายในวัด การปกครองและสอดส่องให้คฤหัสถ์ที่มาพำนักอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ของวัดด้วย”^{๕๒}

พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองหมายถึงภารกิจที่วัดโดยภิกษุผู้เป็นเจ้าของหรือคณะเจ้าปกครองดำเนินการสอดส่องดูแลรักษาความเรียบร้อยดีงาม เพื่อให้พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ที่อยู่ในวัดหรือในการปกครองปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งประกาศของมหาเถรสมาคมหรือพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช ภารกิจด้านนี้ครอบคลุมไปถึงการที่พระภิกษุได้ทำหน้าที่ปกครองทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้ช่วยเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค เจ้าคณะใหญ่(เหนือ)นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ภิกษุทำหน้าที่พระกรรมวาจาจารย์เป็นพระอุปัชฌาย์ในการอุปสมบทกลุบุตรหรือการจัดระบบการเป็นอยู่ในสังคมสงฆ์เน้นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขเป็นหลักภายใต้วิธีการ ๓ วิธี คือ

๑. นิคคหวิธี คือ การชมคนที่ควรชมหรือตำหนิคนที่ควรตำหนิ
๒. ปัคคหวิธี คือ การยกย่องคนที่ควรยกย่อง
๓. ปวารณวิธี คือ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นว่ากล่าวตักเตือนสั่งสอนตนได้ คือให้ตักเตือนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้โดยอาศัยเครื่องมือ ๓ ประการ

(๑)พระธรรมวินัยที่พระพุทธรูปทรงแสดงไว้และบัญญัติไว้แล้ว

(๒) กฎหมายบ้านเมือง ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดให้ใช้อำนาจทางรัฐสภาให้ตราขึ้นไว้ตามกระบวนการนิติบัญญัติเพื่อจัดระเบียบและบังคับการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย

(๓) ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีอันดีงามที่บรรพบุรุษบูรพาจารย์ยอมรับและนำปฏิบัติสืบๆ กันมา^{๕๓}

พระมหาทองชัย บุรณพิสุทธิ์ ได้กล่าวไว้ว่า

วัดแต่ละวัดนอกจากจะจัดการปกครองโดยมีกฎ ระเบียบ กติกา เฉพาะของแต่ละวัดแล้ว ยังจะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบการปกครองแห่งราชอาณาจักร และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ไทย เช่น กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์กฎหมายมหาเถรสมาคม กฎกระทรวง เป็นต้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดแย้งต่อหลักการพระธรรมวินัยเป็นสำคัญในส่วนของการปกครองบุคลากรภายในวัดที่นอกเหนือจากภิกษุสงฆ์ สามเณร ซึ่งได้แก่ศิษย์วัด แม่ชี คนงาน รวมทั้งฆราวาสผู้อาศัยในวัดคนอื่นๆ เจ้าอาวาสจะมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารวัดและกระจายอำนาจหน้าที่เพื่อช่วยกันดูแลและพัฒนาวัดบุคลากรทั้งหมดที่มีอยู่ภายในวัดรวมทั้งคณะกรรมการบริหารวัดล้วนมีความสำคัญเพราะต่างก็มีส่วนรับผิดชอบต่อกิจการของวัดและมีส่วนทำให้วัดก้าวหน้าหรือตกต่ำได้เช่นกันแต่หากช่วยกันบริหารวัดโดยปฏิบัติตามระเบียบที่วาง

^{๕๒}ทวี เขจรกุล, “บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๗), หน้า ๔๐ – ๔๑.

^{๕๓}พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๗๖.

ไว้หมั่นปรึกษาหารือเกี่ยวกับกิจการของวัดเพื่อปรับให้เข้ากับความต้องการของส่วนร่วมก็จะทำให้ภารกิจของวัดประสบความสำเร็จได้^{๕๔}

สรุปว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยเฉพาะคณะสงฆ์อนัมนิกายหรือการปกครองคณะสงฆ์โดยหลักคือ การปกครองตามธรรมวินัยและให้กฎหมายหรืออำนาจรัฐเป็นหลักสนับสนุนคราวใดเมื่อเกิดความไม่เรียบร้อยขึ้นในคณะสงฆ์จนเป็นเหตุขัดข้องในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราชเมื่อครั้งพระพุทธศาสนาได้เจริญรุ่งเรืองมากในประเทศอินเดียคณะสงฆ์และทางศาสนาได้ดำเนินการในลักษณะเช่นนี้โดยเฉพาะเมื่อก้าวถึงประเทศไทยครั้งในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระองค์ทรงถวายช่วยจัดระบบปกครองขึ้นเป็นครั้งแรกด้วยการที่ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รัตนโกสินทร์ศก ๑๒๑ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดลได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช ๒๔๘๔ โดยยกเลิกฉบับแรกนั้นก็เพื่อจัดระบบการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครองฝ่ายอาณาจักรครั้งเมื่อถึงรัชการปัจจุบันได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช ๒๕๐๕ และต่อมาในปีพุทธศักราช ๒๕๓๕ ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ใช้อยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสองฉบับนี้เป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่ถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์และเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ด้วยและต่อมาก็ได้กำหนดให้มีเถรสมาคมออกข้อบังคับวางระเบียบออกคำสั่งมีมติและออกประกาศโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนาเป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความเรียบร้อยดังตามส่วนการบริหารจะเป็นไปเพื่อการบริหารจัดการที่จะประสบผลสำเร็จผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญโดยผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหารและต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งพึงสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะเสียสละประโยชน์สุขเล็กน้อยบุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่” บทบาทภารกิจในการบริหารจัดการวัดด้านการปกครองในปัจจุบันนอกจากเจ้าอาวาสจะต้องคำนึงถึงพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมืองและกฎหมายคณะสงฆ์แล้วสิ่งที่สำคัญที่พึงตระหนัก คือความเจริญมั่นคงของวัด การพัฒนาวัดให้มีศักยภาพที่เอื้ออำนวยคุณประโยชน์ต่อประชาชน ชุมชนและสังคมซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการอย่างมีระเบียบและต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและจากพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ ทุกๆ ฉบับ จะไม่มีพระพุทธสาสนามหายานที่เป็นอนัมนิกายและจีนิกาย ที่ระบุถึงอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรในพระราชบัญญัติทุกฉบับที่ผ่านมา มีเพียงรายละเอียดที่บ่งชี้ในภาพรวมเป็นรายมาตราที่อนุมานได้ ดังนี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ และกฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๘ สมเด็จพระสังฆราชทรงดำรงตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายกทรงบัญชาการคณะสงฆ์และทรงตราพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายพระธรรมวินัยและกฎหมายเถรสม

^{๕๔} พระมหาทนงชัย บุรณพิสุทธิ์, “บทบาทของวัดในเขตชุมชนเมืองในเขตบางรักกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙ - ๕๑.

มาตรา๑๕ตรี^(๓) มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม

(๒) ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร

(๓) ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาการศึกษาสงเคราะห์การเผยแผ่การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

(๔) รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น

มาตรา๒๐^(๕) คณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคมการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายมหาเถรสมาคม

มาตรา๒๐ทวิ^(๖) เพื่อประโยชน์แก่การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีเจ้าคณะใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์

มาตรา๓๕ที่วัดที่ธรณีสงฆ์และที่ศาสนสมบัติกลางเป็นทรัพย์สินซึ่งไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา๓๖วัดหนึ่งให้มีเจ้าอาวาสรูปหนึ่งและถ้าเป็นการสมควรจะให้มีรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสด้วยก็ได้

มาตรา๓๗เจ้าอาวาสมีหน้าที่ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาวัดจัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

(๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัยกฎหมายมหาเถรสมาคมข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

(๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

(๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

มาตรา๓๘เจ้าอาวาสมีอำนาจดังนี้

(๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด

(๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด

(๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัดทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติดิตคำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัยกฎหมายมหาเถรสมาคมข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

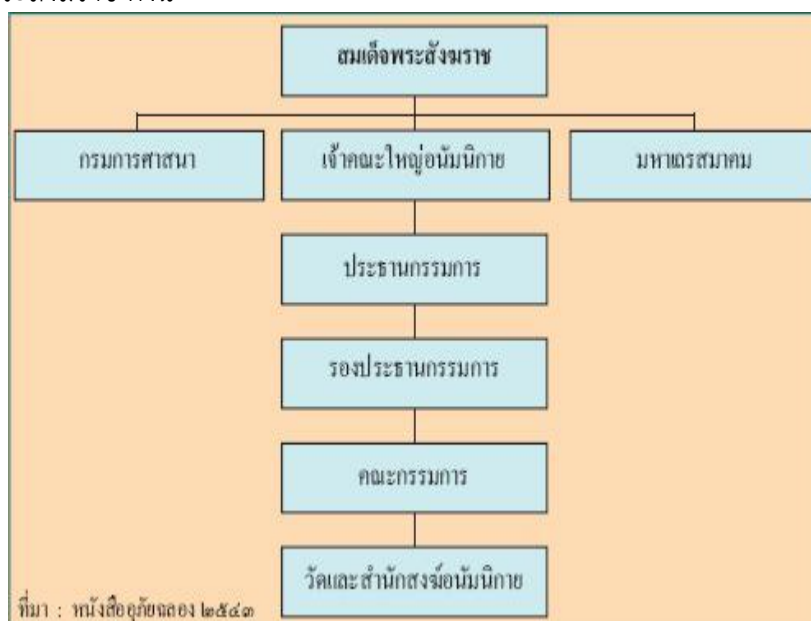
มาตรา๔๔ตรี^(๕) ผู้ใดใส่ความคณะสงฆ์หรือคณะสงฆ์อื่นอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียหรือความแตกแยกต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา๔๖^(๖) การปกครองคณะสงฆ์อื่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

จากรายละเอียดในแต่ละมาตรานี้ จะเห็นได้ว่า มีมาตรา ๔๖ ที่ระบุว่า คณะสงฆ์อื่น หมายถึงคณะสงฆ์ในพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน คือ อนัมนิกายและจีนิกาย นอกนั้น ให้อนุโลมเข้าในบทบัญญัตินี้ทั้งสิ้น และให้รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาออกกฎกระทรวงเพื่อบังคับใช้ในการบริหารการปกครอง โดยที่ไม่ขัดกับหลักพระธรรมวินัย และกฎหมายทางบ้านเมือง ตลอดถึงประเพณีวัฒนธรรมเป็นสำคัญ

๒.๒.๖ สภาพปัจจุบันและปัญหาของคณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทย

การจัดตั้งสถาบันสงฆ์ในพระพุทธศาสนาเป็นความพยายามอย่างหนึ่งที่ต้องการจะนำเสนอทัศนะในการแก้ไขปัญหาของสังคมในรูปแบบใหม่เพื่อให้เป็นสังคมทางเลือกที่มีความเสมอภาคเสรีภาพและภราดรภาพในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในความเป็นจริงการเกิดขึ้นและดำรงอยู่ขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตามย่อมต้องมีพื้นฐานมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่องค์กรนั้นๆดำรงอยู่เป็นหลักสภาพปัจจุบันและปัญหาของคณะสงฆ์พุทธศาสนมหายานอนัมนิกายในประเทศไทยในภาพรวมเริ่มจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบพิธีกรรมในราชสำนักของพระสงฆ์อนัมนิกายและต่อมาได้รวมเอาพระสงฆ์จีนิกายเข้าไปด้วยแสดงถึงความจงรักภักดีของคณะสงฆ์ทั้ง ๒ นิกายพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงโปรดเกล้าฯ ให้คณะสงฆ์เหล่านี้ได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ในทำนองเดียวกันกับพระสงฆ์มอญที่ได้รับมาแล้วในรัชกาลที่ ๔ แต่เนื่องจากพระสงฆ์จีนิกายและอนัมนิกายนับถือพระพุทธศานานิกายมหายานและประกอบพิธีกรรมที่ต่างไปจากพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท คือ พระไทยและพระมอญ จึงโปรดเกล้าฯ ให้มีทำเนียบสมณศักดิ์สำหรับพระสงฆ์ญวนขึ้นต่างหาก และโปรดเกล้าฯ ให้มีสมณศักดิ์สำหรับพระสงฆ์จีนด้วยในคราวเดียวกันอีกทั้งให้เลือกพระสงฆ์ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ขึ้นเป็นพระครูพระปลัด รองปลัด (เทียบด้วยสมุห์) ผู้ช่วยปลัด (เทียบด้วยใบฎีกา) และได้พระราชทานสัญญาบัตร มีราชทินนามและพัดยศซึ่งจำลองแบบมาจากพัดยศของพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท แต่มีขนาดเล็กกว่าคณะสงฆ์อนัมนิกายเดิมให้สังกัดกรมท่าซ้ายในความดูแลของพระยาโชฎีการาชเศรษฐี (ปั้น) และมีขุนอนัมนิสการเป็นผู้ดูแลพระสงฆ์ฝ่ายอนัมนิกายควบคู่กันไปโดยให้เป็นผู้แทนติดต่อกับสำนักพระราชวัง กรมธรรมการและกรมท่าซ้าย ต่อมาจึงได้โปรดเกล้าฯ ให้โอนพระสงฆ์ทั้งฝ่ายอนัมนิกาย และจีนิกายมาขึ้นกับกระทรวงธรรมการ เมื่อ พุทธศักราช ๒๔๔๑ “ปัจจุบันวัดอนัมนิกายมีสถานะเป็นองค์กรทางศาสนา เทียบเท่ากับมหาเถรสมาคมภายใต้การบังคับบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช”^{๕๕} การปกครองคณะสงฆ์ฝ่ายอนัมนิกายในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ และมีกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติคือ กฎกระทรวงฉบับที่ ๓ พุทธศักราช ๒๕๒๐ ว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์อื่นจัดให้มีการดำเนินการปกครองให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ลัทธิวินัยกฎหมาย และพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช ดังนี้



^{๕๕} สารานุกรมไทย สำหรับเยาวชน, หน้า ๑๙๗.

ภาพประกอบ ๒: โครงสร้างและตำแหน่งการปกครองของคณะสงฆ์อนัมนิกายปัจจุบัน

กฎกระทรวงฯได้กำหนดให้เจ้าคณะใหญ่มีอำนาจในการวางระเบียบและออกคำสั่งโดยไม่ขัดแย้งกับพระธรรมวินัย ลัทธิวินัย กฎหมายพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช และระเบียบแบบแผนของทางราชการเพื่อให้การปกครองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กฎกระทรวงฯ ฉบับที่ ๓ พุทธศักราช ๒๕๒๐ จึงได้กำหนดให้มีบรรพชิตเป็นผู้ปกครองตามตำแหน่งโดยลำดับผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านต่างๆ ของคณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทย

สรุปในภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของคณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทยที่เป็นนิยามหนึ่งของศาสนาพุทธมหายานจากประเทศเวียดนามได้เข้ามายังกรุงเทพมหานครตั้งแต่ยุคกรุงธนบุรีเป็นราชธานี ในระยะแรกคณะสงฆ์อนัมนิกายมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นศูนย์รวมทางด้านจิตวิญญาณของชุมชนชาวพุทธเวียดนามในกรุงเทพมหานครในระยะต่อมาได้รับการอุปถัมภ์จากชุมชนจีนและไทยด้วย

ด้วยเหตุผลทางด้านการเมืองและวัฒนธรรมชุมชนของพุทธอนัมนิกายหรือชุมชนวัดญวนได้เปลี่ยนจากชุมชนชาวเวียดนามพุทธเป็นชุมชนของชาวจีนและชาวไทยพุทธอย่างค่อยเป็นค่อยไปอย่างไรก็ตาม ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ นโยบายของรัฐบาลไทยต่อประเทศเวียดนามและลัทธิคอมมิวนิสต์ทำให้สมาชิกของชุมชนชาวเวียดนามพุทธไม่ต้องการแสดงตนว่าเป็นคนเวียดนามและเริ่มขาดการติดต่อกับวัดญวนพระพุทธรูปศาสนาพุทธอนัมนิกายจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนไปและสภาพแวดล้อมใหม่เพื่อความอยู่รอดในปัจจุบันนี้เราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าคนส่วนใหญ่ที่ทำบุญที่วัดญวนนั้นไม่ใช่คนเวียดนามอีกต่อไปแต่เป็นคนจีนและคนไทยนอกจากปัจจัยทางด้านการเมืองแล้วความคล้ายคลึงกันทางด้านวัฒนธรรมยังเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการปรับตัวของพุทธอนัมนิกายในสังคมไทยด้วยเช่นกันรูปแบบของการปรับตัวของอนัมนิกายที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือการปรับตัวทางด้านโครงสร้างกล่าวคือ มีการรับระบบสมณศักดิ์แบบเดียวกับคณะสงฆ์ไทยและด้านการปฏิบัติกิจทางศาสนา เช่น พิธีกรรมและภาษาที่ใช้ในบทสวดมนต์^{๕๖}

สภาพปัญหาโดยรวม ที่คณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทยเผชิญ คือ “การเกิดวิกฤตศรัทธาของชาวพุทธ ที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัตินอกกรอบทางของพระสงฆ์ไทยบางส่วนซึ่งเป็นส่วนน้อย แต่ผลลัพธ์ กลับเป็นเรื่องใหญ่ ประกอบกับการขาดบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลของคณะสงฆ์อนัมนิกายเอง ทำให้คณะสงฆ์อนัมนิกายไม่เติบโตอย่างที่คาดหวัง”^{๕๗} และการจัดโครงสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ การตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดจากความต้องการของรัฐบาลในสมัยนั้น ซึ่งมีจอมพลสฤษดิ์ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีที่มุ่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองประเทศของจอมพลสฤษดิ์ ที่นิยมการรวบอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดไว้กับผู้นำที่เข้มแข็ง จอมพลสฤษดิ์เห็นว่า “การปกครองระบอบประชาธิปไตยที่กำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจกันนั้นนำมาซึ่ง ความล่าช้าและความขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน “จึงเห็นว่าการแยกอำนาจบัญชาการคณะสงฆ์ออกเป็น ๓

^{๕๖} ทิวารี ไซษิตธนเกียรติ, “การปรับตัวของพุทธอนัมนิกายในกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), (บทคัดย่อ).

^{๕๗} พระคณานันท์ธรรมเมธาจารย์(ถนอม เกียนถิก, สัมภาษณ์ : ๒๐/๔/๒๕๕๕).

ทาง คือ สังฆสภาคณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธร ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๔๘๔ เป็นระบบที่มีผลบั่นทอนประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ให้ต้องประสบอุปสรรคและล่าช้า”^{๕๘} จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทย ถูกผนวกให้เป็นองค์กรคณะสงฆ์อื่นๆ ที่ขึ้นตรงต่อสมเด็จพระสังฆราช มีบทบาทเพียงเพื่อดูแลองค์กรให้อยู่ในกรอบและรับพระบัญชาโดยตรงจาก สมเด็จพระสังฆราชเท่านั้น ในทางปฏิบัติ ไม่อาจทำอะไรได้มากกว่านี้ ปัจจุบันแม้ว่าจะทำอะไรๆ ได้มาก แต่ความเป็นจริงไม่ได้เกิดจาก พระราชบัญญัติ แต่เกิดจากกฎหมาย และช่องทางด้านกฎหมาย ที่มีความสอดคล้องกับองค์กรเท่านั้น “พระสงฆ์อนัมนิกายบางรูปบางกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถและรักความก้าวหน้า พยายามที่จะผลักดันให้องค์กรเติบโต จึงเสาะหาช่องทางและแนวทางทางตามกฎหมายรัฐธรรมนูญจะให้ช่องทางไว้”^{๕๙}

๒.๒.๖.๑ สภาพปัจจุบันของคณะสงฆ์อนัมนิกายแยกรายด้าน

สภาพปัญหาของคณะสงฆ์อนัมนิกาย แยกตามระเบียบการปกครองคณะสงฆ์หรือพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ๖ ด้าน คือ

๑.สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการปกครองของคณะสงฆ์อนัมนิกาย “การบริหารงานด้านการปกครอง ในภาพรวมไม่ปรากฏว่ามีปัญหาที่ส่งผลในด้านปกครองกับองค์กรและบุคลากรในองค์กร เพราะองค์กรมีสมาชิกน้อย การดูแลทั้งถึง และป้องกันได้อย่างได้ผล มีโครงสร้างด้านการบริหารที่ใช้อยู่ตามมติมหาเถรสมาคมภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช ๒๕๓๕ มีการจัดระบบและวางระบบให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันขององค์กรอย่างเหมาะสม”^{๖๐} การปกครอง “คณะสงฆ์อนัมนิกายแม้ว่าจะเป็นคณะสงฆ์ในพุทธศาสนาแต่เป็นพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน ในประเทศไทยมีคณะสงฆ์มหายาน ๒ นิกายเท่านั้นที่รัฐให้การรับรองและอยู่ภายใต้การปกครองของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ที่มีกฎกระทรวงฉบับที่ ๓ (พุทธศักราช ๒๕๒๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ และกฎกระทรวงฉบับที่ ๔ ออกตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ ตามทฤษฎีแล้ว คณะสงฆ์อนัมนิกายอยู่ในการปกครองสายบังคับบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก โดยมีสำนักงานพระพุทธรศาสนาแห่งชาติรับสนองงานของคณะสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับสมเด็จพระสังฆราชและราชการในทางปฏิบัติ สมเด็จพระสังฆราช ได้ให้ความอิสระในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อนัมนิกาย แก่เจ้าคณะใหญ่ฝ่ายอนัมนิกาย ในระดับระดับองค์กรในภาพรวมและระดับรองลงมาจนถึงระดับล่าง คือ องค์กรระดับวัด มหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธรศาสนาแห่งชาติ ได้ปฏิบัติต่อคณะสงฆ์อนัมนิกายทุกระดับ “คณะสงฆ์อนัมนิกายโดยผู้บริหารระดับสูง คือ เจ้าคณะใหญ่มีความเคารพและให้ความนับถือต่อผู้บริหารในองค์กรคณะมหาเถรสมาคมทุกระดับชั้น”^{๖๑} การบริหารงานของคณะสงฆ์อนัมนิกายแม้จะเป็นพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน แต่องค์กรตั้งอยู่ในประเทศไทย จึงมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับ

^{๕๘} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า คำนำ.

^{๕๙} **พระคณานิยมธรรมวิธานาจารย์** (สมาน ว่างเย็น, (สัมภาษณ์ : ๒๐/๔/๒๕๕๕).

^{๖๐} พระมหาคณานิยมธรรมปัญญาวิตร (เจริญ กิ่งเจียว), (สัมภาษณ์ : ๒๐/๔/๒๕๕๕).

^{๖๑} พระมหาคณานิยมธรรมปัญญาวิตร (เจริญ กิ่งเจียว), (สัมภาษณ์ : ๒๐/๔/๒๕๕๕).

พระพุทธศาสนาเถรวาทเพื่อหลีกเลี่ยงข้อครหาและความขัดแย้ง จะเห็นได้จากวัตรปฏิบัติ เช่น “แต่เดิม พระสงฆ์อนัมนิกายนั้น ๓ มื้อ คือ เช้า กลางวัน และเย็น แต่กลับฉันตามเวลาที่พระสงฆ์เถรวาทปฏิบัติฉันเพียง ๒ มื้อ เช้าและเพล ตลอดถึงการหลีกเลี่ยงการถูกต้องตัววิสตรี้ และการรับของถวายหรือ ประเคนจากสตรีโดยใช้ผ้ารองรับ”^{๖๒}

๒.สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์อนัมนิกาย การศึกษาที่จัดโดยคณะสงฆ์อนัมนิกาย คือ “การศึกษาโดยวัด ที่จัดให้พระภิกษุสามเณรและศิษยานุศิษย์วัด และการศึกษานอกวัด คือ การศึกษาแก่ชาวบ้านทั่วไป คือ การศึกษาในรูปแบบการบรรยายธรรม การอภิปราย ในหัวข้อที่เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนาเถรวาท”^{๖๓} ปัจจุบันรูปแบบการให้การศึกษาลักษณะนี้ คณะสงฆ์อนัมนิกายดำเนินการอยู่และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

๓.สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ในพุทธศาสนา โดยเฉพาะการศึกษาสงเคราะห์ในมิตติคณะสงฆ์อนัมนิกาย คือการให้การศึกษเพื่อให้ผู้ศึกษาเกิดทักษะการบริหารคน คือใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคคลทางพระพุทธศาสนา ให้มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการบริหาร การจัดการ ฝึกปรืออบรมภายใต้ความรับผิดชอบของตน สามารถอาศัยหลักมงคลในแต่ละช่วงพัฒนาคน และสภาพแวดล้อมของคน ให้สามารถเป็นปัจจัยเกื้อกูลต่อการพัฒนาของคนเหล่านั้นไป ตามลำดับเช่นเดียวกัน“การศึกษาสงเคราะห์หมายถึงการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุน จุนเจือการศึกษาอื่นนอกจากศาสนศึกษาหรือสถาบันการศึกษา หรือบุคคลผู้กำลังศึกษาเล่าเรียน”^{๖๔} การศึกษาสงฆ์ คือ “การสงเคราะห์ให้คนหรือประชาชนได้รับการศึกษาที่ไม่มีครูฝ่ายฆราวาสเพียงพอก็ได้อาศัยศาลาหรือเสนาสนะใดๆของวัดเป็นโรงเรียนพระสงฆ์เห็นความจำเป็นที่บุตรหลานของประชาชน ในท้องที่ของวัดนั้นจะต้องมีโรงเรียนให้เรียนก็ช่วยกันชักชวนนำประชาชนช่วยสร้างโรงเรียนขึ้นในวัด เพื่อให้บุตรหลานของชาวบ้านได้เล่าเรียนรัฐบาลก็เผด็จสงฆ์ให้ช่วยรับภาระจัดโรงเรียนและเป็นครูสอน นับเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและพระสงฆ์ตั้งแต่แรกทีรัฐเริ่มจัดการศึกษาในสมัยรัชกาลที่๕แห่งกรุงรัตนโกสินทร์”^{๖๕}

การศึกษาสงเคราะห์เป็นการศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาภาคปริยัติธรรม พระเทพโสภณให้ความหมายและแนะนำจัดการในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาสงเคราะห์ว่า การศึกษาสงเคราะห์เป็นการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งทางโลกและทางธรรม นอกเหนือจากการสงเคราะห์ในวัดหรือสถานที่ศึกษาต่างๆ การตั้งศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ การตั้งเด็กและเยาวชนมาศึกษาธรรม การเปิดสอนธรรมศึกษาให้แก่เด็กและนักเรียนนั้นจัดพระสงฆ์ให้เข้าอบรมในสถานที่ศึกษา การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน เปิดให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษา

^{๖๒} พระคณานิยมธรรมเมธาจารย์(ถนอม เลี่ยนถึก), (สัมภาษณ์ : ๒๑/๔/๒๕๕๕).

^{๖๓} พระคณานิยมธรรมวิธานาจารย์ (สมาน ว่างเอียด), (สัมภาษณ์ : ๒๑/๔/๒๕๕๕).

^{๖๔} พระคณานิยมธรรมวิธานาจารย์ (สมาน ว่างเอียด), (สัมภาษณ์ : ๒๑/๔/๒๕๕๕).

^{๖๕} มาณพพลไพรินทร์, คู่มือการบริหารกิจการคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : หจก.ชุดิมาการพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า๒๓๖.

ในช่วงภาคฤดูร้อน และการมอบทุนการศึกษาสงเคราะห์ การตั้งทุนนิเพื่อการศึกษาเหล่านั้น
จัดเป็นการศึกษาสงเคราะห์^{๖๖}

คณะสงฆ์อนัมนิกายได้ให้การศาสนศึกษาในรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ ผ่าน
สถาบันการศึกษาหรือการสงเคราะห์บุคคลผู้กำลังศึกษาดำเนินการดังนี้

- ๑)ตั้งทุนสงเคราะห์การศึกษาชั้นประถมศึกษามัธยมศึกษาและอุดมศึกษา
- ๒)ช่วยพัฒนาสถานการศึกษาในรูปแบบต่างๆ
- ๓)ช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษา
- ๔)การให้ความช่วยเหลือบุคคลผู้กำลังศึกษาที่มีปัญหาด้านทุนทรัพย์^{๖๗}

๔.สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการเผยแผ่ของคณะสงฆ์อนัมนิกายที่
ถือว่า “การเผยแผ่หลักพระพุทธธรรมคำสอน ถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของพระสงฆ์ เพื่อปลูกฝังอบรมให้
พุทธศาสนิกชนเป็นคนดี มีศีลธรรมและประพฤติปฏิบัติชอบ การอบรมสั่งสอนประชาชนให้เกิดศรัทธา
เลื่อมใสในพระพุทธศาสนาและตั้งอยู่ในสัมมาปฏิบัติเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติและสั่งสอนให้ผู้เรียน
บังเกิดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมก่อให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และตั้งตนอยู่ในสัมมาปฏิบัติ ให้
เข้าใจถึงหลักเกณฑ์ของพระพุทธศาสนาว่าเป็นศาสนาที่ยังประโยชน์สุขให้เกิดขึ้นกับมวล
มนุษยชาติ”^{๖๘} “คณะสงฆ์อนัมนิกายมีแนวคิดในการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรเพื่อให้
องค์กรคณะสงฆ์เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับแนวคิดในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
พระพุทธเจ้าในอดีตที่ผ่านมาพระพุทธศาสนาได้เจริญรุ่งเรืองในนานาอารยประเทศเป็นอย่างยิ่ง”^{๖๙}
สอดคล้องกับแนวคิดในการเผยแผ่ของ พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)ที่ว่า “คณะสงฆ์และองค์กรของ
ชาวพุทธต้องเริ่มคิดว่า เราจะใช้สื่อให้เป็นประโยชน์เพื่อต่อต้านสิ่งที่เป็นปฏิปักษ์กับวัฒนธรรมไทย และ
ค่านิยมแบบพุทธได้อย่างไร ทางคณะสงฆ์นั้นคงจะต้องรุกทางสื่อให้มากยิ่งขึ้น ถึงเวลาแล้วที่คณะสงฆ์
ต้องมีโฆษกคณะสงฆ์หรือโฆษกมหาเถรสมาคมที่เป็นพระสงฆ์ เพื่อช่วยชี้แนะแก้ไขสถานการณ์
พระพุทธศาสนาเมื่อมีคนมาท้าทาย โดยเผยแผ่ทางสื่อสารเวลาปัญหากระทบก็สามารถแก้ไขได้”^{๗๐} คณะ
สงฆ์อนัมนิกายถือว่า งานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามบทบัญญัติมาตรา ๓๗/๓ แห่ง
พระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช ๒๕๐๕แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช
๒๕๓๕คือมาตรา ๓๗/๓ที่ว่า “เจ้าอาวาสวัดมีอำนาจหน้าที่เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระ
ธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้จำแนกการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอันเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้า
อาวาสหรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสจะต้องประพฤติจะต้องปฏิบัติจะต้องจัดจะต้องทำอันเป็นภารกิจ
ประจำตลอดเวลาที่ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสหรือผู้รักษาการเจ้าอาวาสแยกเป็น๒ประเด็น๑)เป็นธุระใน

^{๖๖} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) “คำกล่าวปาฐกถาบรรยาย”, ในการประชุมพระสังฆาธิการระดับ
อำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล ในเขตปกครองสงฆ์ภาค ๒ ณ วัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัด
สระบุรี ๒๕๔๖ (อัตสำเนา).

^{๖๗} พระคณานันธธรรมวุฒาจารย์ (ณรงค์ ตีนเรียน), (สัมภาษณ์ : ๒๒/๔/๒๕๕๕).

^{๖๘} พระสมณานันธีรจารย์ (ถาวร มินเริง), (สัมภาษณ์ : ๒๒/๔/๒๕๕๕).

^{๖๙} พระบริหารอนัมมพรต (บุญชู ตีนหิน), (สัมภาษณ์ : ๒๒/๔/๒๕๕๕).

^{๗๐} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์, หน้า ๒๙-๓๓.

การจัดการศึกษาศาสนธรรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิต^{๗๑})เป็นฐานะในการอบรมและสั่งสอนธรรมแก่คฤหัสถ์

๕.สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานด้านสาธารณูปการของคณะสงฆ์อนัมนิกายงานสาธารณูปการหมายถึงการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์เป็นระเบียบบริหารการคณะสงฆ์ส่วนกลางตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับ พุทธศักราช ๒๔๔๘ ใช้คำว่า “องค์การสาธารณูปการ” แต่ในปัจจุบันบทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางเรียกว่า “การสาธารณูปการ” ทั้งองค์การสาธารณูปการและการสาธารณูปการ มีความหมายในการรวมกิจการคณะสงฆ์อย่างเดียวกันกล่าวคือหมายถึง

๑)การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน

๒)กิจการอันเกี่ยวกับการวัดคือการสร้างการตั้งการรวมการย้ายการยุบเลิกการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาการยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรษาและการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง

๓)กิจการของวัดอื่นๆเช่นการจัดงานวัดการเรียไร

๔)การศาสนสมบัติของวัด^{๗๒}

๖.สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการบริหารงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์อนัมนิกายมีความสำคัญต่อการจัดทำแผนแม่บทด้านการก่อสร้าง “ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการบริหารงานสาธารณูปการเป็นอย่างดีมีเทคนิคและวิธีการขอคำปรึกษากับหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบขั้นตอนการดำเนินการก่อสร้างการบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่ดีและต้องรู้จักวิธีการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและพัฒนาวัดให้สง่าร่มรื่นเป็นศูนย์กลางพัฒนาของชุมชน โดยกำหนดยึดหลักการบริหารบูรณปฏิสังขรณ์การรักษาดูแลและนุบำรุง ศาสนวัตถุ และการจัดทำวัดให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่างถึงกระนั้นก็ตามพระสงฆ์จะมีเพียงหน้าที่ในการทำนุบำรุงรักษาเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีการอนุรักษ์ศาสนสถานคือดูแลรักษาศาสนสถานให้มั่นคงถาวรและเป็นการอนุรักษ์สถานแก่อนุชนรุ่นหลังได้”^{๗๓} เพราะงานหลักทั้งงานด้านสาธารณูปการและงานด้านสาธารณสงเคราะห์จะเกี่ยวเนื่องกัน สภาพปัจจุบันงานด้านสาธารณสงเคราะห์สาธารณสงเคราะห์เป็นการดำเนินกิจการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ของหน่วยงานหรือของบุคคลหรือคณะบุคคลเว้นแต่การนั้นอยู่ในขอบข่ายแห่งการสงเคราะห์หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนจนเจือกิจการของรัฐหรือของเอกชนที่ดำเนินการเพื่อสาธารณะประโยชน์หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือการอุดหนุนจนเจือสถานที่ซึ่งจะเป็นสาธารณสมบัติหรือประชาชนทั่วไป และการเกื้อกูลทำประโยชน์ร่วมกันไม่ว่าทั้งที่เป็นคำแนะนำคำสอนความคิดและวัตถุสิ่งของ ตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนาหมายถึง “การให้ธรรมเป็นทานย่อมชนะการให้ทานทั้งปวง” การสอนหนังสือก็เป็นการแนะนำที่เกี่ยวกับความรู้ที่ดี จัดเป็นสาธารณประโยชน์ทั้งสิ้นงานเกี่ยวกับสาธารณสงเคราะห์ตามภาระงานที่มีในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ซึ่งคณะสงฆ์อนัมนิกายปฏิบัติ แยกโดยลักษณะได้ ดังนี้ คือ

๑)การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเช่นหน่วยอบรมอบต.ห้องสมุดเพื่อประชาชนมูลนิธิเพื่อคนยากจน

^{๗๑} องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เดชาธร เกวีกขัน), (สัมภาษณ์ : ๒๗/๔/๒๕๕๕).

^{๗๒} องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เดชาธร เกวีกขัน), (สัมภาษณ์ : ๒๗/๔/๒๕๕๕).

^{๗๓} องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เดชาธร เกวีกขัน), (สัมภาษณ์ : ๓๐/๔/๒๕๕๕).

๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์เช่น การพัฒนาหมู่บ้านการพัฒนาวัด

๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติเช่นการสร้างถนนหนทาง การขุดคลองการพัฒนาก่อสร้างวัดพัฒนาโรงเรียน

๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไปเช่นการช่วยเหลือผู้คนที่ตกทุกข์ได้ยาก เพราะภัยทางธรรมชาติเช่นวาตภัยอุทกภัยอัคคีภัยเหล่านี้ถือว่าการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนอื่นทั้งสิ้น รวมเป็นถึงการสงเคราะห์คนวัยชราและสถานเด็กกำพร้า^{๗๔}

สรุปว่า สภาพปัจจุบันของคณะสงฆ์อนัมนิกายบริหารงานทั้ง ๖ ด้านให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของชุมชนรอบวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม หน่วยงานและส่วนราชการ สถานศึกษาในพื้นที่และความต้องการของสังคมในภาพรวม คณะสงฆ์อนัมนิกาย มีจุดมุ่งหมายให้วัดในสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกายมีสภาพความเป็นศูนย์กลางของชุมชนนั้นๆ อย่างแท้จริง และยั่งยืน โดยการประสานกับหน่วยงานและองค์การของรัฐและเอกชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตั้งศูนย์อำนวยการเพื่อบริหารจัดการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน

๒.๒.๖.๒ สภาพปัญหาของคณะสงฆ์อนัมนิกาย

สภาพปัญหาในภาพรวมของคณะสงฆ์อนัมนิกาย ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับปัจจุบัน แยกได้ ดังนี้

๑. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการปกครอง “สภาพปัญหาด้านการปกครอง คณะสงฆ์อนัมนิกายในภาพรวมไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในองค์กร แต่ปัญหาที่ตามมาด้านบุคลากรในระยะยาวมากกว่า เพราะการสืบต่อของศาสนทายาทที่จะรับช่วงภาระงานแต่ละด้านมีปัญหามากกว่า เมื่อมองในระยะยาว เพราะการบวชเพื่อการสืบทอดพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์อนัมนิกายไม่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปีมีแต่จะลดปริมาณลงด้วยซ้ำ องค์การจึงมองว่าในระยะยาวพระพุทธศาสนาหายานอนัมนิกายในประเทศไทย จะเกิดวิกฤตด้านศาสนทายาทอย่างแน่นอน”^{๗๕} วัดในสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกายทั่วประเทศ มี ๑๙ วัด และสำนักสงฆ์และที่พักสงฆ์อีก ๕ แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ภายใต้การบริหารงานที่มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับปัจจุบัน และดำเนินการอย่างสอดคล้องกับสภาพสังคมทั้งภายในและต่างประเทศทั้งสิ้น “คณะสงฆ์อนัมนิกายในประเทศไทยก่อกำเนิดมาอย่างยาวนานมากกว่า ๒๐๐ ปี อยู่คู่กับสังคมมาอย่างยาวนาน แต่กลับมีวัดเพิ่มขึ้นปริมาณน้อยมาก ปัจจุบันมีวัดอยู่ทั่วประเทศ ไม่ถึง ๒๐ วัด ไม่นับสำนักสงฆ์และที่พักสงฆ์ บุคลากรทางคณะสงฆ์ คือ พระสงฆ์อนัมนิกายทั่วประเทศมีอยู่ประมาณ ๓๐๐ เศษ ในจำนวนนี้เป็นสามเณรบ้าง พระนวกะบ้าง ซึ่งอาจลาสิกขากลับไปใช้ชีวิตฆราวาสได้ทุกเมื่อ ตามเงื่อนไขทางสังคม จึงเป็นปัญหาว่าในระยะยาวจะไม่มีศาสนทายาทด้านพระพุทธศาสนาหายานอนัมนิกายและจะเกิดวิกฤติทางบุคลากรในภาพรวม”^{๗๖} ปัญหาวิกฤตศาสนทายาทสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรทางพระพุทธศาสนาในภาพรวม โดยวางยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างเอกภาพให้กับสถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ

^{๗๔} องสฺตบพวร (ชาติชัย เขียวคัง), (สัมภาษณ์ : ๓๐/๔/๒๕๕๕).

^{๗๕} องพจนกรโกศล (ไพรัตน์ เหวตี้), (สัมภาษณ์ : ๓๐/๔/๒๕๕๕).

^{๗๖} องอนนตรภัญ (ปรีชา เกียนกือ), (สัมภาษณ์ : ๓๐/๔/๒๕๕๕).

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :การส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาสงฆ์ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบและครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับศาสนทายาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :การเสริมสร้างศักยภาพให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ :การพัฒนานโยบายและเสริมสร้างศักยภาพระบบบริหารจัดการศาสนสมบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ :การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้เป็นมืออาชีพ^{๗๗}

สรุปว่า จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านนี้ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนสถาน ไม่ได้ส่งผลกระทบยาวต่อคณะสงฆ์อันมณิกายในภาพรวม เพราะแผนการเพิ่มปริมาณและพัฒนาศักยภาพขององค์กรไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและชุมชนอย่างแท้จริง

๒. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศาสนศึกษาการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคม คณะสงฆ์อันมณิกายมีโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญ ๓ โรงเรียน ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๑ โรงเรียนคือ “โรงเรียนสุนทรประดิษฐ์วิทยาลัย” ตั้งอยู่ ณ วัดสุนทรประดิษฐ์ (คั่นอ้งต้อ)เลขที่ ๔๔/ถถนนอดุลยเดช ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองฯ จังหวัดอุดรธานี โรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย ตั้งอยู่ ณ วัดกุศลสมาคร (โผเพือกต้อ) ๔๗ ถนนราชวงศ์ แขวงสัมพันธวงศ์เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โรงเรียนมหาปัญญาวិทยาลัย ตั้งอยู่ ณ วัดถาวรารามหาดใหญ่ (คั่นถ่อต้อ)๓๓ซอยวัดถาวรถนนศุภสารรังสรรค์ ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาและมีสถาบันการศึกษาแบบสมทบเทียบเท่ามหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑ แห่ง สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านศาสนศึกษาของคณะสงฆ์อันมณิกาย คือ “ปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการลดลงอย่างต่อเนื่องของบุคลากรขององค์กรยังผลให้ส่งผลกระทบต่อเนื่องมาถึงระบบการศึกษา เพราะเมื่อไม่มีผู้บวชเพิ่มการศึกษาด้านศาสนศึกษาขององค์กรก็ไม่เพิ่มต่างก็จะหยุดอยู่กับที่ ไม่เติบโตหรือเพิ่มขึ้นในด้านคุณภาพและปริมาณ ที่ผ่านมาการศึกษาของคณะสงฆ์อันมณิกายมีแต่การศึกษาที่จัดโดยคณะสงฆ์ให้วัดที่มีศักยภาพดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ ฉบับปัจจุบัน มีผู้เรียนไม่มาก เพราะจำนวนบุคลากรน้อยนักเรียนก็น้อย”^{๗๘} ผลการบริหารงานด้านศาสนศึกษาของคณะสงฆ์อันมณิกาย แยกประเด็นหลักได้ ๔ ประเด็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมถึงระดับปัญหาในภาพรวมได้ ดังนี้

๑) สภาพปัญหาด้านวิชาการ

จุดแข็ง :กระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการไตรสิกขา การเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการพัฒนาการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นเป็นการประสานความร่วมมือต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดคณะสงฆ์อันมณิกาย ที่ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนในภาพรวม

^{๗๗} กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๔, หน้า ๒.

^{๗๘} **องนันตสรนาท** (ประดิษฐ์ อีสี่), (สัมภาษณ์ : ๓๐/๔/๒๕๕๕).

จุดอ่อน: การจัดการไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ไม่ตรงประเด็นไม่ต่อเนื่องการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาขาดความแน่นอนขาดกระบวนการทบทวนทศน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนคุณสมบัติ คุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนา

โอกาส : เขตพื้นที่การศึกษาให้ความช่วยเหลือในด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกาย ได้รับความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่นอย่างเหมาะสม โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องความต้องการของท้องถิ่น ได้สร้างโอกาสให้นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกาย สามารถ เรียนเสริมความรู้ตามความต้องการได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างโอกาส ให้นักเรียนได้เรียนควบคู่กับหลักสูตรอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม

อุปสรรค: นักเรียนส่วนใหญ่ที่เรียนในโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญสังกัดคณะสงฆ์ อนัมนิกาย ส่วนมากมาจากหลากหลายเชื้อชาติ แตกต่างทางด้านอัตลักษณ์และชาติพันธุ์ เป็นชาวไทยพื้นราบ ไทยภูเขา หรือมาจากประเทศเพื่อนบ้านบ้าง จึงมีปัญหาด้านการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน และการ อ่านนักเรียนบางกลุ่ม เช่น กลุ่มที่มีปัญหาทางสังคม มีพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ เช่น ก้าวร้าว ไม่สนใจ ในการศึกษาเล่าเรียน ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆนักเรียนบางส่วนลาออกกลางคัน รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนขาดเรียนนานไม่มีการลาออก และมีการเข้าออกบ่อยหลักสูตรไม่สามารถตอบสนองตามความ ต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง

๒) สภาพปัญหาด้านงบประมาณ

จุดแข็ง: การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี การบริหารและ การจัดสรรงบประมาณประจำปี การจัดการทรัพยากรที่ได้มีประสิทธิภาพมีความยืดหยุ่น การ ประสานงานในการใช้งบประมาณประจำปีการประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน การ บริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบประมาณ รวมทั้งการบริหารงาน ด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับการวิเคราะห์ศักยภาพใน การพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาว่า (กองพุทธศาสนศึกษา : ๒๕๕๒, หน้า๓๐) “มีงบประมาณ จากหลากหลายช่องทางทั้งจากงบประมาณอุดหนุนการศึกษางบประมาณสนับสนุนจากวัดเป็นต้น”^{๗๙}

จุดอ่อน: ขาดประสิทธิภาพในการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ เช่น การจัดทำระบบ ฐานข้อมูลสินทรัพย์ การควบคุมดูแลบำรุงรักษาการจัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ไม่เป็น ระบบและไม่มีแผนบริหารที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาและ ทุนการศึกษา จัดหาเงินนอกงบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ สำหรับบุคลากรโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกาย บริหารตามที่ “สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดสรรงบประมาณให้ตามรายหัวของจำนวนนักเรียนทำให้เกิดปัญหาด้านการ บริหารจัดการตามแผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาเจ้าหน้าที่ธุรการการเงินไม่มีความรู้ความ

^{๗๙} กองพุทธศาสนศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการ พัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (พุทธศักราช ๒๕๕๓ - ๒๕๖๒), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๒), หน้า ๓๑.

เข้าใจในการจัดทำระบบบัญชีชุมชนชาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนา สรุปลงได้ว่า “โรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญในสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกายมีงบประมาณไม่เพียงพอไม่สอดคล้องไม่เหมาะสมกับภาระงานและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนชาดระบบการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีที่ได้มาตรฐานเป็นธรรมาภิบาลและไม่มีแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการระบบการเงินของโรงเรียนมีสื่อวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ไม่เพียงพอไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาและไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน”^{๘๐}

โอกาส: สังคมและชุมชน ประชาชนให้ความสำคัญในการศึกษาของนักเรียนผู้เป็นศาสนทายาทที่เป็นบุคลากรในพุทธศาสนาฝ่ายอนัมนิกายมากวัดในสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกายเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชนระหว่างวัด โรงเรียน ชุมชน ที่นับถือพระพุทธศาสนาฝ่ายอนัมนิกาย องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกาย มีอิสระในการกำหนดและจัดสรรเกี่ยวกับการวางแผนค่าใช้จ่ายประจำปีการศึกษาโดยมีเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติคอยช่วยเหลือ แนะนำในการจัดทำบัญชีและงบประมาณปีให้ถูกต้องตามระเบียบทางราชการมีการสนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการแก่นักเรียน อย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค: กฎ ระเบียบ วิธีการเกี่ยวกับงบประมาณทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การโอนเงินงบประมาณ การสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินผลผลิตตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้ การจัดสรรงบประมาณตามหลักเกณฑ์ขั้นตอนการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานชาดงบประมาณด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การก่อสร้าง การปรับปรุงอาคารเรียน ที่พักอาศัย และการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษา รวมทั้งไม่มีทุนสำรองสำหรับการจัดการศึกษาเงินอุดหนุนสถานศึกษาที่ได้รับตามรายหัวของนักเรียน ไม่แยกเป็นรายด้าน เช่น งบเงินเดือน งบซ่อมแซมอาคารสถานที่ งบกิจกรรมนักเรียน เป็นปัญหาในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

๓) สภาพปัญหาการจัดการด้านบุคลากร

จุดแข็ง: บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเสียสละต่อการปฏิบัติงาน เห็นประโยชน์ของศาสนามากกว่าประโยชน์ส่วนตัวทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ การกำกับและการรักษาวินัยของบุคลากร การวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างเป็นระบบ ระเบียบ และความคล่องตัว บุคลากรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นที่เคารพนับถือของชุมชน และผู้ปกครอง บุคลากรมีจิตสำนึกในความเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนและท้องถิ่น สอดคล้องกับการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญของสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยกองพุทธศาสนศึกษา : ๒๕๕๒, หน้า ๓๐) ที่สรุปไว้ว่า “พระสงฆ์สามเณรมีคุณธรรมจริยธรรมมีภาวะผู้นำด้านคุณธรรมและเป็นที่ศรัทธาของประชาชนทั่วไป นโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีความชัดเจนในการมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระดับพื้นฐานที่ควบคู่กับการศึกษาธรรม -บาลี”^{๘๑}

^{๘๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๑.

^{๘๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๐.

จุดอ่อน: ขาดความชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่บุคลากร การกำกับและ การรักษาวินัยของบุคลากร ขาดความรอบคอบในการสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรขาดการประเมินและติดตามการทำงานของบุคลากรไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง การโยกย้ายบุคลากรไปบรรจุงานกรมอื่นๆทำให้งานไม่ราบรื่นเท่าที่ควรขาดความต่อเนื่อง บุคลากรที่บรรจุใหม่ ยังไม่มีความชำนาญบุคลากรรับผิดชอบหลายหน้าที่เกินไป มีสาเหตุมาจาก งบประมาณ การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในภาพรวม สอดคล้องกับการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนา โดยกองพุทธศาสนศึกษา ที่ได้สรุปไว้ว่า

ผู้เรียนเป็นผู้ขาดโอกาสทางการศึกษามีความแตกต่างทางสังคมและเศรษฐกิจพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนมีความแตกต่างผู้เรียนมีการศึกษาทั้ง๓แผนกคือแผนกธรรมแผนกบาลีและแผนกสามัญศึกษาทำให้เกิดความล่าช้าทางการศึกษาผู้เรียนห่างไกลครอบครัวผู้บริหารมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการเท่าทันการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารมีภาระงานอื่นมากทำให้ไม่มีเวลาในการบริหารจัดการเพียงพอขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพขวัญและกำลังใจไม่ได้รับสวัสดิการการสงเคราะห์รายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อคุณวุฒิและไม่ได้ รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมมีการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดภาวะสมองไหลไปหน่วยงานอื่นที่มั่นคงกว่าเดิมรวมทั้งระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบไม่มีทิศทางในการจัดการที่ชัดเจน^{๘๒}

โอกาส :บุคลากรมีโอกาสดแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดย ยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ บุคลากรมีโอกาสนในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนและตนเองให้เป็นที่รู้จัก ของสังคม ชุมชน และสถานศึกษาอื่น บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาความรู้ โดย การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์โดยการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลมี ความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ

อุปสรรค:การบริหารอัตรากำลังไม่สามารถจัดได้ตามความสามารถและตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้ได้ เพราะบุคลากรมีจำนวนจำกัด บุคลากรมีสภาพเป็นลูกจ้างของวัด ส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการและ เงินเดือนน้อยกว่าวุฒิทางการศึกษา จึงมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดปัญหาต่อกระบวนการเรียนการสอน ครูมีไม่เพียงพอกับกลุ่มสาระ ๘กลุ่มสาระ โดยเฉพาะวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ

๔) สภาพปัญหาการจัดการด้านการบริหารทั่วไปภายในองค์กร

จุดแข็ง:การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร รวมทั้งการวิเคราะห์โครงสร้าง การกิจการดำเนินงานปริมาณคุณภาพและสภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติการ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมตามแก่นักเรียนและประสิทธิภาพของบุคลากรที่ รับผิดชอบ เป็นไปตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมชุมชน สัมพันธ์มีความสอดคล้องกับประเพณีวัฒนธรรมและกิจกรรม บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการ ดำเนินงานธุรการ การจัดระบบ การบริหาร การวิเคราะห์โครงสร้างการกิจการดำเนินงานปริมาณคุณภาพ และสภาพของสถานศึกษา การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา แก่สาธารณชนได้รับความร่วมมือจากชุมชน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

^{๘๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๐-๓๐.

จุดอ่อน:ความล่าช้าในการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการส่งเสริมงานกิจการนักเรียนเช่น ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษา การพัฒนาระบบงานบริการสาธารณะบริการข้อมูลข่าวสารและบริการอื่นๆแก่สาธารณชน ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาไม่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของโรงเรียนต่อสาธารณชน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติไม่มีการประสานนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจระบบการบริหารและการจัดการในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนขาดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องขาดการทบทวนบทบาทของแต่ละฝ่ายติดตามประเมินอย่างต่อเนื่อง

โอกาส :โรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญที่สังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกาย มีอิสระในการพัฒนาอาคารสถานที่ และภูมิทัศน์ภายในบริเวณโรงเรียนชุมชน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาอื่นๆ เปิดโอกาส และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนมีโอกาสในการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความต้องการและความสนใจ จากปราชญ์ท้องถิ่น และประสิทธิภาพตามกระบวนการเรียนรู้จากบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียน ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนา การใช้บริการอาคารสถานที่ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ศาลาอเนกประสงค์ อาคารเรียนการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน ในการจัดกิจกรรมชุมชน การพัฒนาชุมชน กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

อุปสรรค:นักเรียนมีหลากหลายชาติพันธุ์ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นแบบไทยๆ หรือ ท้องถิ่น เป็นปัญหาต่อกระบวนการเรียนรู้ เช่น การบรรยายแบบภาษาพื้นเมืองหรือภาษากลาง เป็นปัญหาแก่นักเรียนที่เป็นชาวไทยพื้นเมืองหรือไทยภูเขาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมและเทคโนโลยี มีไม่เพียงพอและไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้แก่นักเรียนขาดแนวทางและแนวร่วมที่ชัดเจนในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษา

๓. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ในสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกายปัญหาสำคัญ๓ด้านคือ“ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรครูคือการขาดแคลนครูประจำการและการขาดประสิทธิภาพในการทำงานของครูปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารคือผู้บริหารบางสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำและปัญหาเกี่ยวกับสื่อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีไม่เพียงพอแนวทางในการแก้ไขปัญหามีข้อเสนอแนะดังนี้ปัญหาเกี่ยวกับครูควรแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดหาครูให้เพียงพอและต้องพัฒนาครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและปัญหาด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์และเทคโนโลยีควรมีการจัดหาให้เพียงพอและวางแผนการใช้ให้ใช้ได้อย่างคุ้มค่ามาตรฐานด้านกระบวนการมีการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพขาดการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบต่อเนื่องมีการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ”^{๘๓}การดำเนินการบริหารกิจการเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์อนัมนิกายเนื่องมาจาก การที่

๑) รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาสงเคราะห์ที่ชัดเจนและต่อเนื่องเช่นการสนับสนุนงบประมาณ โดยเฉพาะโรงเรียนพระพุทธศาสนาวัน

^{๘๓} งบประมาณปัญหาอวัตร (สมพุด มินห์ลั), (สัมภาษณ์ : ๓๐/๔/๒๕๕๕).

อาทิตย์ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนโดยแท้จริง และเป็นการอบรมต่อเนื่องตั้งแต่วัยเยาว์คณะสงฆ์อนัมนิกายมีความพร้อมบางวัด แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณที่เพียงพอ

๒) วัดควรเป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของชุมชนโดยเป็นศูนย์กลางประสานวิทยากรช่วยอบรมประชาชนด้านการอาชีพ ตัวอย่างเช่นหลายๆวัดในสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกายได้ดำเนินการอยู่ หรือจัดห้องสมุดชุมชน และพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ศาสนธรรมศาสนปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนได้ศึกษาตามอัธยาศัย กลับไม่ได้รับความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสังคมและชุมชน^{๘๔}

วัดและพระสงฆ์อนัมนิกายเป็นสถาบันที่มีส่วนในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติในด้านการศึกษา เป็นสถานอบรมบ่มนิสัยเด็กและเยาวชนมาทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะเด็กที่ยากจนขาดคนดูแล และภาพรำบิฑาภิได้อาศัยสถาบันสงฆ์เป็นผู้อุปการะ เป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้ใกล้ชิดพระศาสนาและเป็นโอกาสให้ภิกษุสงฆ์ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดระบบศีลธรรมในศาสนา ได้มีโอกาสพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติตั้งแต่วัยเด็กเพื่อจะได้เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นที่พึงปรารถนาของสังคมต่อไป

การศึกษาสงเคราะห์ถือว่าเป็นบทบาทและภารกิจของภิกษุสงฆ์ที่สำคัญประการหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการสงเคราะห์ประชาชนด้านการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงตน และดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลและการช่วยเหลือเกื้อกูลการศึกษา หรือสถาบันการศึกษาอื่น นอกจากการศาสนศึกษา หรือบุคคล ผู้กำลังศึกษาโดยแบ่งออกเป็น ๕ ประเภทคือ

- ๑) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- ๒) โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
- ๓) โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์
- ๔) โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- ๕) โรงเรียนอบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด^{๘๕}

สภาพปัญหาในการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์อนัมนิกาย ที่จัดประชาชนทั่วไปเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เด็กและเยาวชนของชาติทั้งด้านการศึกษาก่อรูป สันสอนการให้ที่อยู่อาศัยอาหารรวมทั้งการทำให้เด็กมีความอบอุ่นและมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ “การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาประชากรของประเทศให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงของชาติอย่างยิ่ง และสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติอย่างยิ่ง ซึ่งบทบาทพระสงฆ์อนัมนิกาย ได้ทำหน้าที่จัดการศึกษาและให้การศึกษแก่คนไทยตั้งแต่อดีตมา เมื่อบ้านเมืองเจริญขึ้นสภาพการณ์ต่างๆ เปลี่ยนไปทำให้บทบาทและหน้าที่ของพระสงฆ์ลดลงคงเหลือแต่การศึกษาสงเคราะห์เท่านั้น การศึกษาสงเคราะห์คือการให้การสงเคราะห์แก่รัฐในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน”^{๘๖} มหาเถรสมาคมยังได้ให้ความสำคัญของการศึกษาสงเคราะห์โดยประกาศ เรื่องการตั้งทุนสงเคราะห์แก่นักเรียนนักศึกษา โดยกำหนดข้อบัญญัติในเรื่องการตั้งทุนไว้ว่า “การตั้งทุนสงเคราะห์นักเรียนชั้นประถมศึกษาให้เป็นไปตามกุศลเจตนาของวัดทั้งหลายที่มีกำลังและสามารถจะจัดทำได้

^{๘๔} อรรถธรรมรณกเถียนหลาก, (สัมภาษณ์ : ๓/๕/๒๕๕๕).

^{๘๕} บุญศรี พานะจิตต์, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๒๐.

^{๘๖} องปลัดแดง อีตู, (สัมภาษณ์ : ๓/๕/๒๕๕๕).

พระสงฆ์เห็นความจำเป็นที่บุตรหลานของประชาชนในท้องที่ของวัดนั้นจะต้องมีโรงเรียนให้เรียน ช่วยกันชักชวนนาประชาชนช่วยสร้างโรงเรียนขึ้นในวัดเพื่อให้บุตรหลานของชาวบ้านได้เล่าเรียน รัฐบาล ให้สงฆ์ให้ช่วยรับภาระจัดโรงเรียนและเป็นครูสอน นับเป็นการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและพระสงฆ์ ตั้งแต่แรก ที่รัฐเริ่มจัดการศึกษาแต่ปัญหา คือ ไม่มีบุคลากรรองรับที่ชัดเจนแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ”^{๘๗}

๔. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการเผยแผ่คือ

การทำให้หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแพร่หลายออกไป ทำให้มีผู้เคารพเลื่อมใสในพระรัตนตรัย น้อมนาเอาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไปปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดการศึกษาและการพัฒนาตนเองไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นหน้าที่ของพุทธบริษัททุกฝ่ายที่จะต้องดาเนินการร่วมกันให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะพระภิกษุสงฆ์ที่มีหน้าที่ในการศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนจะต้องตระหนักในภาระหน้าที่เหล่านี้ อย่างแท้จริงการทำให้หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแพร่หลายออกไป ทำให้มีผู้เคารพเลื่อมใสในพระรัตนตรัย น้อมนาเอาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไปปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดการศึกษาและการพัฒนาตนเองไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นหน้าที่ของพุทธบริษัททุกฝ่ายที่จะต้องดาเนินการร่วมกันให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะพระภิกษุสงฆ์ที่มีหน้าที่ในการศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนจะต้องตระหนักในภาระหน้าที่เหล่านี้ อย่างแท้จริง^{๘๘}

สภาพความเป็นจริง คือ “คณะสงฆ์อนัมนิกาย ไม่สามารถบริหารจัดการให้สมบูรณ์ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณได้ เพราะปัจจัยหลายด้าน ทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน คือ บุคลากรงบประมาณ และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการระดับสากล ปัจจัยภายนอก คือ พุทธศาสนิกชนที่นับถือพระพุทธศาสนาหายากแบบอนัมนิกายที่เป็นชาวไทยแท้ๆ ไม่มีมากพอที่มีอยู่ปัจจุบันจะเป็นลักษณะผสม นับถือทั้งแบบมหายานจีนิกายและมหายานอนัมนิกาย”^{๘๙} สังคมโลกรู้จักพระสงฆ์ญวนที่เป็นมหายานแบบญวนแท้ๆ จากคณาจารย์ชาว เวียดนาม มากกว่า เช่น พระภิกษุที่ชื่อ “ดิชนท์ฮันห์” ที่เป็นนักวิชาการ นักเผยแผ่จนมีอิทธิพลเป็นที่รู้จักไปทั่วโลก จากการจัดประชุมพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม คริสตศักราช๑๙๕๑ที่เมืองเว้ มีผู้แทนชาวพุทธทั้งฝ่ายบรรพชิตและฆราวาสไปร่วมประชุม จำนวน ๕๐ ท่าน ที่ประชุมได้ลงมติผ่านข้อตกลงสำคัญๆ หลายข้อสำหรับการร่วมจัดองค์กรพระพุทธศาสนา เรียกว่า “คณะสงฆ์ชาวพุทธแห่งเวียดนาม (Vietnam Buddhist Sangha) ทำหน้าที่เป็นสมาชิกเข้าร่วมกับองค์การพระพุทธศาสนาแห่งโลก (The World Fellowship of Buddhists) ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า W.F.B.ก่อตั้งขึ้นในการประชุมชาวพุทธครั้งแรกที่จัดขึ้นในกรุงโคลัมโบ ประเทศศรีลังกา ในปี คริสตศักราช๑๙๕๐ โดยการริเริ่มของ ท่าน ดร. จีพี.มาลาลาเสเกรา (Dr. G.P. Malalasekera) นักปรัชญาตัวที่มีชื่อเสียงที่สุดในโลก”^{๙๐}

^{๘๗} อดิศักดิ์ ปานชัย เกียนหงือ, (สัมภาษณ์ : ๓/๕/๒๕๕๕).

^{๘๘} พระยุดธนา รมณียธมโม (แก้วกันหา), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์การจัดองค์กรคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๑๕.

^{๘๙} อดิศักดิ์ ปานชัย เกียนหงือ, (สัมภาษณ์ : ๓/๕/๒๕๕๕).

^{๙๐} สรุปการสนทนากลุ่ม, (ครั้งที่ ๑ : ๓/๕/๒๕๕๕).

หลังปี คริสตศักราช ๑๙๗๕ มีการริเริ่มความเคลื่อนไหวในการรวมชาวเวียดนามทางภาคเหนือและภาคใต้เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ คริสตศักราช ๑๙๘๐ ภายใต้การนำของพระคุณเจ้า พระธิวกิฏฐ (The Most Ven. Thich Tri Thu) ด้วยความอุปถัมภ์ของพระคุณเจ้าที่มีอายุพรรษาและคุณวุฒิที่สูงกว่า ๒ รูป โดยมีพระภิกษุตลอดจนแม่ชีจำนวนมาก และคฤหัสถ์อีกจำนวนนับไม่ถ้วนจากองค์กรชาวพุทธ ๙ องค์กร และกลุ่มชาวพุทธที่นับถือนิกายเดียวกันปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนอย่างเป็นทางการของทางราชการ เหล่านี้ ได้นำไปสู่การรวมตัวกันเป็นผู้แทนแห่งสภาองค์กรสหภาพที่เป็นฐานรองรับของคณะสงฆ์ชาวพุทธแห่งประเทศไทย เวียดนาม เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๑๙๘๑ ณ พระเจดีย์ กวาน สุ (Quan Su Pagoda) ในกรุงฮานอย (Hanoi) สภาสูงครองเกรส (The General Congress) ได้ยอมรับแผนปฏิบัติงานของคณะสงฆ์ชาวพุทธแห่งประเทศไทย เวียดนาม ดังต่อไปนี้

๑) ทำงานเพื่อความร่วมมือและความสามัคคีปรองดองแห่งชาติ ระหว่างพระสงฆ์นิคายชาวพุทธกับสาวกของศาสนาฝ่ายคฤหัสถ์

๒) เผยแผ่พระธรรมและอธิบายคุณลักษณะที่ดีของพระพุทธศาสนา

๓) วางระบบการศึกษาสำหรับพระภิกษุ และภิกษุณี และวิถีชีวิตที่เหมาะสมสำหรับสาวกที่เป็นคฤหัสถ์

๔) ส่งเสริมประเพณีความรักชาติ ปกป้องรักษาชาติและผลประโยชน์ของชาติแบบพระพุทธศาสนาแก่ชาวเวียดนาม สอนให้ประชาชนชาวเวียดนามมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนา

๕) ปลุกฝังเศรษฐกิจของวัดในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ฐานะการครองชีพของภิกษุและภิกษุณีดีขึ้นเพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ

๖) ส่งเสริมความสัมพันธ์ฉันมิตรกับชาวพุทธทั่วโลก อุทิศเวลาทำงานเพื่อสร้างสันติภาพและความสงบสุขของมวลมนุษยชาติ กิจกรรมทุกอย่างที่คณะสงฆ์เวียดนามได้ปฏิบัติตั้งแต่อดีตมาจนกระทั่งปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าได้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าตลอดมา ดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันตามข้อมูลที่ระบุไว้ในรายงานประจำปีเดือนพฤศจิกายน คริสตศักราช ๒๐๐๔ ซึ่งเป็นรายงานที่สภาการบริหารคณะสงฆ์ชาวพุทธเวียดนามได้จัดทำขึ้น

ปัจจุบันประเทศเวียดนามมีพระภิกษุและภิกษุณี จำนวน ๒๘,๗๗๗ รูป มีวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน ๑๔,๘๓๖ วัด มีมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ๓ แห่ง ตั้งอยู่ในฮานอย ๑ แห่ง ในเว้ ๑ แห่ง และในนครหลวงโฮจิมินห์ ๑ แห่ง มีโรงเรียนพระพุทธศาสนาในระดับมัธยมปลาย ๓๐ โรงเรียน

มีพระภิกษุและภิกษุณีที่จบปริญญาตรี และ กำลังศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกอยู่ในมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ เช่น ในประเทศอินเดีย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเยอรมัน ประเทศฝรั่งเศส ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศไทย และประเทศศรีลังกา จำนวนถึง ๒๐๐ รูป คณะกรรมการแปลและพิมพ์พระไตรปิฎกเป็นภาษาเวียดนาม ได้ทำการแปลและพิมพ์หนังสือพระไตรปิฎกไปแล้วเป็นจำนวน ๓๐ เล่ม และสำหรับพระไตรปิฎกมหายานได้พิมพ์ในปี คริสตศักราช ๒๐๐๕ และในปีต่อไป

ยังมีสภามณเฑียรน้อยที่กำลังรับการฝึกฝนอยู่ตามหน่วยต่างๆ อีกถึง ๒๐,๐๐๐ รูป คณะกรรมการฯ ได้จัดพิมพ์หนังสือที่ใช้สำหรับโรงเรียนมัธยมชั้นสูงแล้วประมาณ ๓๐๐ เรื่อง กิจกรรมของคณะสงฆ์เวียดนามด้านอื่นๆ ก็ได้รับการพัฒนาให้เจริญขึ้นในทุกด้านสมาชิกของคณะสงฆ์ชาวพุทธ

เวียดนามทุกท่าน ต่างก็ตระหนักถึงโครงการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นเป็นอย่างดี ตรงข้ามคณะสงฆ์
อนัมนิกายในประเทศไทย กลับมีสภาพเหมือนองค์กรที่ถูกตัดทอนให้หยุดนิ่ง ไม่เจริญเติบโตให้เหมาะสม
เพื่อรองรับสภาพการณ์ในอนาคต

๕. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านสาธารณูปการ สภาพปัญหาการบริหาร
กิจการคณะสงฆ์อนัมนิกายในด้านสาธารณูปการปัจจุบัน แบ่งได้ ๓ เรื่องคือ

๑) ปัญหาเกี่ยวกับการบูรณะและพัฒนาวัด

๒) ปัญหาการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

๓) ปัญหาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด และการบริหารงาน
สาธารณูปการของเจ้าอาวาสหรือวัดตามพระธรรมวินัย^{๔๑}

ปัญหาการพัฒนาสิ่งปลูกสร้างในวัดอนัมนิกายเพื่อให้เกิดความสุขหรือสัปปายะ ๔
อย่าง ตามหลักธรรมคำสอนของพุทธศาสนาทั้งเถรวาทและมหายาน คือ

๑) ปัญหาการพัฒนาเสนาสนะ หรือ อาวาสสัปปายะ หมายถึงที่อยู่เป็นที่สบาย
คือ ทำให่วัดเป็นอารามที่ร่มรื่นรื่นรมย์เป็นรมณีสถานเจริญตาสบายใจแก่ผู้พบเห็น พัฒนาให้เป็น
ศูนย์กลางของชุมชนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ

๒) ปัญหาการพัฒนาเรื่องอาหารให้เกิดสัปปายะ อาหารตามปกติที่คณะสงฆ์อนัมนิกาย
นิทานั้น คือ อาหารเจ หรืออาหารมังสะวิรัต ที่ไม่มีเนื้อสัตว์เจือปน เป็นอาหารประเภทผักเป็นส่วนใหญ่
การจัดสวัสดิการเรื่องอาหาร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ซึ่งยึดถือปฏิบัติมาแต่ครั้งอดีต แต่ปัจจุบัน
กลับมีค่านิยมปฏิบัติในเรื่องการขบฉันให้สอดคล้องกับพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาท ที่ฉันอาหารตามสภาพสังคม
คือ ประชาชนทานอย่างไร พระสงฆ์ก็ฉันอย่างนั้น ยกเว้นอาหารที่เจือด้วยเนื้อต้องห้ามตามพระธรรม
วินัย ๑๐ ชนิด ก็เป็นอันถูกต้อง ไม่ผิด“ในความเป็นจริง คณะสงฆ์อนัมนิกาย เป็นพระสงฆ์ในพุทธศาสนา
มหายาน แนวปฏิบัติในพระพุทธรูปศาสนาพุทธมหายานด้านการขบฉันของพระสงฆ์จะไม่ฉันอาหารที่ทำจาก
เนื้อสัตว์ทุกชนิด แต่ไม่อาจทำได้ เพราะการปฏิบัติตนเช่นนั้นจะไม่เกิดความสะดวกกับผู้ที่มีจิตศรัทธา
พระสงฆ์อนัมนิกายจึงต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสภาพสังคมส่วนรวม ทั้งที่ขัดหลักการอย่าง
สิ้นเชิง”^{๔๒}

๓) การพัฒนาองค์กรด้านบุคคลให้เกิดทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าแก่องค์กร
เพื่อให้มีบุคคลสัปปายะ ให้ครบวงจร ตามหลักพุทธศาสนา “บุคคลเป็นที่สบายบางแห่งไม่คำนึงถึงเรื่อง
บุคคลภายในวัด หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัด คนวัดแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ ภิกษุสงฆ์ สามเณร
อุบาสกอุบาสิกา และเด็กวัด วัดใดดี หรือไม่ดี ดูได้จากบุคคล ๔ ประเภทนี้ สาธารณูปการจึงควรคำนึงถึง
บุคคล ๔ ประเภทนี้ โดยการจัดอยู่ที่อยู่อาศัยของบุคคลแต่ละประเภทให้เหมาะสมตามสถานภาพของ
แต่ละบุคคลไม่ให้ปนกันนั้น คณะสงฆ์อนัมนิกายไม่อาจทำได้ เพราะเกิดปัญหาขาดบุคลากร และผู้สืบทอด”^{๔๓}

๔) ปัญหาการพัฒนาวัดในสังกัดคณะสงฆ์อนัมนิกาย แบบครบวงจร เพื่อให้เป็น
แหล่งเรียนรู้ด้านธรรมอย่างสมบูรณ์แบบและครบวงจร เพื่อให้วัดเป็นแหล่งรวมธรรม แบบธรรมสัปปา
ยะ มีจุดมุ่งหมาย คือเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม โดยการบริหารงานด้านการสาธารณูปการจะเน้นในส่วน

^{๔๑} พระคณานิยมธรรมเมธาจารย์(ถนอม เกียนถิก), (สัมภาษณ์ : ๑๐/๕/๒๕๕๕).

^{๔๒} พระคณานิยมธรรมวุฒาจารย์(ณรงค์ ตันเรียน), (สัมภาษณ์ : ๑๐/๕/๒๕๕๕).

^{๔๓} องพจนกรโกศล (ไพรัตน์ เหวตี้), (สัมภาษณ์ : ๑๕/๕/๒๕๕๕).

บำรุงรักษาวัดและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เป็นหน้าที่ของผู้บริหารวัดและคณะสงฆ์โดยตรง “งานในส่วนนี้ รัฐและพุทธบริษัทจะต้องอุปถัมภ์ ไม่ว่าจะงานด้านการก่อสร้างหรือการบูรณะรักษาเสนาสนะของพระสงฆ์อันมีนิกายโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสรองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาสทุกรูปต้องมองเห็นความสำคัญการจัดทำแผนแม่บทการก่อสร้าง และรู้จักวิธีการบริหารงาน กลับไม่มีแผนและเป้าหมายที่ชัดเจน ทำอย่างไม่เป็นเอกภาพและทิศทาง”^{๙๔}

๖. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านสาธารณสงเคราะห์ ปัญหาการสาธารณสงเคราะห์นี้ คือ ปัญหาการจัดสร้างเพื่อประโยชน์อันก่อให้เกิดผลต่อสาธารณะ เช่น การสร้างโรงพยาบาล การสร้างถนน การสร้างศาลา การสร้างอาคารเรียน การสร้างสถานีดารวจ เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วยังเป็นการจัดหาสิ่งของ หรือวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำหรับสถานศึกษา หรือสถานที่อื่นใดที่เป็นของสาธารณะ พระสงฆ์ในพระพุทธศาสนามหานิกาย ประสบปัญหาที่มีปัจจัยหลัก ๒ ด้าน คือ “ปัจจัยภายในไม่มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถเพียงพอต่อการระดมทุนและจัดการกับรูปแบบการก่อสร้างให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน การก่อสร้างปัจจุบันมีสิ่งที่เป็นปัญหาหลายด้าน เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่มีราคาสูง ค่าแรง ค่าสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง”^{๙๕}

สรุปว่าวัดอนัมนิกายถือกำเนิดขึ้นพร้อมๆ กับการเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารของชาวญวนรุ่นเก่า มีพัฒนาการตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มาเป็นระยะเวลาอันยาวนานการสร้างวัด และการยอมรับนับถือท่ามกลางชุมชนในสังคมไทยโดยเฉพาะสังคมเมืองแสดงให้เห็นว่า วัดอนัมนิกายยังคงเป็นที่พึ่งทางใจของผู้คนการประกอบพิธีกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพิธีกรรม ที่ได้รับอิทธิพลความเชื่อจากจีนยังคงได้รับการปฏิบัติจนกลายเป็นประเพณีของวัดอนัมนิกายการผสมกลมกลืนเข้ากับสังคมไทยที่มีสมาชิกเชื้อสายจีนอยู่เป็นจำนวนมากส่งผลให้วัดอนัมนิกายยังดำรงสถานะสถาบันทางศาสนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคมแต่วัดอนัมนิกายก็ยังคงมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏเด่นชัด คือการใช้บทสวดมนต์ เป็นภาษาญวน และยังคงเรียกตัวเองว่า“วัดอนัมนิกาย”อย่างไม่เป็นทางการ

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นรูปแบบส่วนหนึ่งของการวางแผนงานเพื่อดำเนินงานตามกระบวนการที่ได้ตั้งเอาไว้เพื่อให้บรรลุผลที่ได้ตั้งไว้การบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ กระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอนเป็นระบบมีการวางแผนการจัดองค์การหรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรการสรรหาบุคคลเข้าทำงานการสั่งการ การประสานงานการรายงานผลการปฏิบัติงานการงบประมาณ “การบริหารและการจัดการ” เป็นคำที่ใช้ทดแทนกันได้ในภาพรวม สำหรับคำว่า การจัดการ “Management” แม้จะพยายามเน้นคำว่า “การบริหาร” ให้สัมพันธ์กับคำว่า “Administration” ซึ่งเป็นการบริหารงานในภาครัฐราชการและองค์กรที่มีได้มุ่งหวังกำไร และพยายามจะแยกใช้คำว่า “การจัดการ” ให้เป็นเรื่องของการบริหารงานในภาคธุรกิจเอกชนเป็นการเฉพาะก็ตาม แต่ในความเป็นจริงในทุกวันนี้ เนื่องจากบทบาทของภาคธุรกิจได้ขยายเติบโตขึ้นมากพร้อมกับงานของภาครัฐบาลก็คาบเกี่ยวกับงานของภาคธุรกิจเอกชนอย่างใกล้ชิดจนไม่อาจแยกออกจาก

^{๙๔} พระคณานันท์ธรรมเมธาจารย์ (ถนอม เกียนลิ๊ก), (สัมภาษณ์ : ๑๕/๕/๒๕๕๕).

^{๙๕} องปลัดกิจธบุษฐานันต์, (สัมภาษณ์ : ๑๕/๕/๒๕๕๕).

กันได้ สภาพเช่นนี้ได้ทำให้การบริหารของทั้งสองภาคเหมือนกันและแลกเปลี่ยนกันได้ตลอดเวลา คำว่า “การบริหารและ การจัดการจึงใช้แทนกันได้ และน่าจะมีความหมายในลักษณะเดียวกัน”^{๙๖}

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “บริหารหมายถึงการออกกำลัง เช่น บริหารร่างกาย ปกครอง เช่น บริหารส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ จัดการ เช่น บริหารธุรกิจ”^{๙๗} การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆการบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้าการบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการนักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การโดยอ้อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจาเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมมีนักบริหารนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะซึ่งสรุปได้ดังนี้จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่านดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้านและคณะได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ว่า “การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ที่ร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม”^{๙๘}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น คำว่า การบริหารนี้จึงใช้กำกับแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลเดียว เราเรียกว่าเป็นการทำงานเฉยๆ เท่านั้น”^{๙๙}

สมยศนาวิการได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า “การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การเรียกว่าวิธีที่ดีที่สุด (One best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตนเองไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหารโดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมากและวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ”^{๑๐๐}

^{๙๖} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร การศึกษาการจัดการแผนใหม่ (Organization and Management), ฉบับแก้ไขปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖), หน้า ๑.

^{๙๗} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๐๙.

^{๙๘} วิจิตร ศรีสะอ้านและคณะ, หลักและระบบบริหารการศึกษา, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๓), หน้า ๔.

^{๙๙} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๓ - ๑๔.

^{๑๐๐} สมยศนาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กล่าวถึงแนวคิดของเฮนรีฟาโยล (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการที่เรียกว่า POCCC ไว้ ดังนี้

๑.การวางแผน (Planning) หมายถึงการสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒.การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุดิบและเงิน

๓.การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึงการทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทางกล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔.การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕.การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์^{๑๐๑}

เด้นเชเนตียังได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า“การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์กล่าวคือการบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องศิลปะดังนั้นนักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลป์”^{๑๐๒}

วิชวิรัชนิภาวรรณได้กล่าวว่า“กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิดเช่น โปสด์คอรบ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์กูลิค (Luther Gulick) และลินดอลเออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรีฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่าพอคค์ (POCCC)”^{๑๐๓}

^{๑๐๑} คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๑๐๒} เด้นเชเนตียัง, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๑๐๓} วิชวิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

บุญทัน ดอกไธสง ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร”^{๑๐๔}

วีระอาพันธ์สุขได้กล่าวไว้ว่า “การบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล (Man) เงินทุน (Money) อุปกรณ์ต่างๆ (Material) และการจัดการ (Management) และควรรนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ”^{๑๐๕}

อนันต์ เกตุวงศ์ ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า “การบริหารเป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย ๒คน) และทรัพยากรต่างๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ”^{๑๐๖}

เสนานิเียวได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะได้แก่

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนหมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมคืออาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่นมิฉะนั้น จะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆเหล่านี้คือมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีมีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถหาทีมงานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการคือเป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จเป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่าประการที่สองการจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพประการสุดท้ายจะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพคำว่าประสิทธิผลหมายความว่าทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดส่วนคำว่าประสิทธิภาพ หมายความว่าทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุดการทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วยการทำให้ได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆจึงต้องตระหนักข้อใหญ่ๆคือเมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้

^{๑๐๔}บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๑๐๕}วีระอาพันธ์สุข, **พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เอราวิณการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑-๑๐.

^{๑๐๖}อนันต์ เกตุวงศ์, **การบริหารการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๒๗.

ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดเศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด อย่างไรก็ตามผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๑๐๗}

วิโรจน์สารรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผนการจัดองค์การการนำและการควบคุม^{๑๐๘}

ฮาร์โรล ดี. คูณท์ซ และไซริล โอ ดอนแนล(Harold D. Koontz และ Cyrill O' Donnell) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหาร หมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น”^{๑๐๙}

เอร์เนสท์ดอล (Ernest Dale)ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า”^{๑๑๐}

ดับริน เจ. แอนดรูว์ และดูแอนลีแลนด์ (Dubrin J. Andrew และ Duane Ireland)ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหาร หมายถึงกระบวนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากรต่างๆ ผ่านทางการบริหารต่างๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร”^{๑๑๑}

ซามูเอล ซี. เซอร์โต (Samuel C. Certo)ได้ให้ความหมายไว้ “การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยบุคคลและทรัพยากรอื่น”^{๑๑๒}

เคเอช. จุง (Kae H. Chung)ได้ให้ความหมายไว้ “การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ”^{๑๑๓}

อี.เอ็น. แชนแมน (E.N. Chapman)ได้ให้ความหมายไว้ “การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่น ด้วยการเป็นผู้นำ การแนะแนว และการ

^{๑๐๗} เสนาะติเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า๑-๒.

^{๑๐๘} วิโรจน์สารรัตน์, **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า๓.

^{๑๐๙} Harold D. Koontz and Cyrill O' Donnell, **Principles of Management : An Analysis of Managerial Functions**, (New York : McGraw-Hill Book Co., ๑๙๗๒), p. ๔๓.

^{๑๑๐} Ernest Dale, **Management Theory and Practice**, (New York : McGraw-Hill Book Co., ๑๙๗๓).p. ๔.

^{๑๑๑} Dubrin J. Andrew and Duane Ireland, **Management Organization**, ๒nd ed., (Ohio :SouthWestern Publishing Co., ๑๙๙๓), p. ๔.

^{๑๑๒} Samuel C. Certo, **Modern Management : Diversity, Ouality, Ethics and GlobalEnvironment**, ๒th ed., (Boston : Allyn and Bacon, Inc., ๑๙๙๔), p. ๖.

^{๑๑๓} Kae H. Chong, **Management : Critical Success Factors**, (Boston : Allyn and Bacon, Inc., ๑๙๘๗), p. ๑๐.

กระตุ้นความเพียรของ ผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ รวมทั้งการปลุกขวัญให้กำลังใจ การสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ”^{๑๑๔}

วีระ อัมพันธุ์ได้ให้ความหมายไว้ “การบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล (Man) เงินทุน (Money) อุปกรณ์ต่าง ๆ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งรูปแบบนี้เรียกว่า ๔M’s นั่นเอง และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็น เครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ”^{๑๑๕}

เฮอร์เบิร์ต เอ ซิมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า “หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์”^{๑๑๖}

ฮัทชินสัน (Hutchinson) ได้กล่าวไว้ว่า “การบริหาร หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถ ในการรวมวัตถุและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด”^{๑๑๗}

คุนซ์ และโดนเนล (Koontz and Donnell) ได้กล่าวไว้ว่า “การบริหาร หมายถึง การ ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น”^{๑๑๘}

เอร์เนสเดล (Ernest Dale) ได้กล่าวไว้ว่า “การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดองค์การ และการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า”^{๑๑๙}

ปีเตอร์เอฟดริคเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้กล่าวไว้ว่า “การบริหาร คือ ศิลปะในการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ภายในสภาพองค์กรนั้นๆ ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากร หลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่าย และตอบสนองความพอใจให้กับสังคม”^{๑๒๐}

เฟลตริกซ์ ดับเบิลยู ทอยเลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “งาน บริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง”^{๑๒๑}

^{๑๑๔}E.N. Chapmen, **Supervisor Survival Kit**, ๒nd ed., (California : Science Research AssociatesInc., ๑๙๕๕), p. ๓.

^{๑๑๕}วีระ อัมพันธุ์, **พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เรวาวิชาการ พิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

^{๑๑๖}Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York: Macmillian, ๑๙๔๗), p. ๓.

^{๑๑๗}Hutchinson, Jonh G., **Organization : Theory and Classical Concepts**, (New York : McGraw-Hill, ๑๙๗๖), p. ๑๒.

^{๑๑๘}Koontz,Harold&Cyril O’ Donnell, **Principle Of Management : An Analysis of Managerial Fucntions**, (New York : McGraw-Hill, ๑๙๗๒), p. ๔๓.

^{๑๑๙}Ernest Dale, **Management : Theory and Practice**, (New York : McGraw-Hill, ๑๙๗๓), p. ๔๔.

^{๑๒๐}Peter F. Druckerอ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**,พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

^{๑๒๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๗.

สรุปว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหารมีความประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และส่งผลถึงความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ มีมิติที่มองได้หลายมุม พระพุทธศาสนาทั้งฝ่ายเถรวาทและฝ่ายมหายาน ต่างมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งปรากฏอยู่ในคัมภีร์พระไตรปิฎก และเป็นสิ่งที่สำคัญและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับสังคมส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน

๒.๓.๒ ทฤษฎีการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหาร(Model) ในความหมายทั่วไป รูปแบบหมายถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดสำหรับงานหนึ่งๆ เช่น รูปแบบการก่อสร้าง รูปแบบการจัดการและรูปแบบการประเมินผล เช่น(๑) หมายถึง รูปร่างของวัตถุที่จะทำการก่อสร้างหรือปรับปรุง (๒) หมายถึง รูปลักษณะของวัตถุที่จะใช้ลอกเลียนแบบ(๓) หมายถึง แผนภูมิ หรือรูปภาพที่ใช้แทนวัสดุ หลักการ หรือความคิด และ (๔)หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์และรวมกันขึ้นเป็นสัญลักษณ์ ซึ่งสามารถเขียนได้ทั้งเป็นสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์และข้อความเชิงพรรณนา

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี ให้ความหมายของรูปแบบว่า “รูปแบบเป็นวิธีการของมนุษย์ในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและจินตนาการของตนเกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ออกมาในรูปต่าง ๆ ทั้งใน รูปการวาด การสร้างเป็นแผนภูมิหรือเป็นกระบวนการใน ๔แนวคิด คือ (๑) เป็นการลอกเลียน หรือถ่ายทอดความเข้าใจออกเป็นโครงสร้างอย่างเป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ (๒) ชุดองค์ประกอบย่อยส่วนและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบของสัญลักษณ์หรือหลักการ (๓) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความเข้าใจที่คล้ายคลึงกันและ (๔) สื่อองค์ประกอบโดยรวมในเพียงภาพเดียว^{๑๒๒}

สโตนเนอร์และแวงเกิล(Stoner & Wangle, ๑๙๘๖ :๒) ได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะคล้ายคลึงกันว่า “รูปแบบ หมายถึง การจำลองสถานการณ์เพื่อให้เข้าใจเหตุการณ์ได้ง่ายยิ่งขึ้นเป็นชุดของความคิดรวบยอดของเหตุการณ์ต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น”^{๑๒๓}

จากความหมายของรูปแบบดังกล่าว รูปแบบ จึงหมายถึงการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ จินตนาการเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวต่างๆ ให้เห็นเป็นรูปธรรมด้วยสื่อชนิดต่างๆ ที่ทำให้เข้าใจง่าย กระชับ และเป็นระบบ ซึ่งมีได้ในลักษณะ๒ลักษณะคือ รูปแบบที่เป็นวัตถุหรือที่จับต้องได้ เช่น แบบเครื่องบิน แบบบ้าน และรูปแบบที่เป็นนามธรรม หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ

คีฟ(Keeve) ได้แบ่งชนิดของรูปทางการศึกษาและสังคมเป็น ๔ ประเภท คือ

(๑) อะนาลอกโมเดล (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่เปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงนามธรรมให้เป็นรูปธรรมที่จะทำให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

^{๑๒๒} ยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๗.

^{๑๒๓} Stoner, A. F., & Wankel, C. *Management*.^{3rd} ed. (New Delhi : Prentice-Hill., 1986), P.

(๒) ซีแมนติกโมเดล (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้อธิบายหรือบรรยายเหตุการณ์ในรูปของภาษา แผนภูมิ แผนภาพ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของส่วนประกอบของเหตุการณ์นั้น

(๓) แมทมาติกโมเดล (Matametic Model) แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปของสมการทางคณิตศาสตร์และ

(๔) คอซซอลโมเดล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และซีแมนติกโมเดลโดยการสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล^{๑๒๔}

ยาวดี รวงชัยกุล จำแนกชนิดของรูปแบบตามลักษณะการใช้เป็น ๔รูปแบบเช่นกัน

- ๑) รูปแบบจำลอง
- ๒) รูปแบบตัวอย่าง
- ๓) รูปแบบรูปภาพหรือแผนภูมิ และ
- ๔) รูปแบบขั้นตอน^{๑๒๕}

จากความคิดของคีฟและยาวดี รวงชัยกุล ดังกล่าว ไพรัช ถิตย์ผาด ได้ให้แนวคิดเพิ่มเติมในเชิงสนับสนุนชนิดของรูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งโดยการยึดรูปร่างในการสร้างแบบ และการนำแบบไปใช้องค์ประกอบของรูปแบบองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญของเหตุการณ์หรือความคิดนั้นๆ เช่น รูปแบบการประเมินคัดสรรหรือรูปแบบการประเมินจึงประกอบด้วย

- ๑) วัตถุประสงค์ของการประเมิน
- ๒) สารหรือสิ่งที่ จะทำการประเมิน
- ๓) ขั้นตอนและประสิทธิผลการประเมิน
- ๔) ผลและการใช้ผลการประเมิน
- ๕) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประเมิน
- ๖) ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน^{๑๒๖}

คีฟ(Keeve) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนารูปแบบและได้ให้หลักการในการสร้างรูปแบบ ๔ประการ ประกอบด้วย

- ๑) รูปแบบต้องประกอบขึ้นด้วยโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์ทางตรง
- ๒) รูปแบบต้องมีแนวทางที่สามารถทำนายได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นเมื่อนำแบบไปใช้ และสามารถตรวจสอบผลของการใช้รูปแบบได้
- ๓) รูปแบบต้องสามารถอธิบายกลไกที่จะทำให้เกิดผลเมื่อนำรูปแบบไปใช้ได้
- ๔) รูปแบบต้องเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ใหม่ๆ จากตัวแปรลักษณะต่างๆ ที่แตกต่างกันได้^{๑๒๗}

^{๑๒๔} Keeves, P. J. Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook, (Oxford : Pergamon Press, 1988), p. 561.

^{๑๒๕} ยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี, การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ, หน้า ๒๗.

^{๑๒๖} ไพรัช ถิตย์ผาด, การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารถือเป็นเรื่องของการวางแผนงานเพื่อดำเนินงานตามกระบวนการที่ได้ตั้งเอาไว้เพื่อให้บรรลุผลที่ได้ตั้งไว้และได้มีนักวิชาการทั้งชาวต่างชาติและชาวไทยได้ให้ความหมายและได้ออกแบบทฤษฎีไว้พอสรุปได้ ดังนี้

๑. ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวคิดคลาสสิก (Classical organization theory)

๑) ทฤษฎีบริหารองค์กรเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นแนวคิดของ Taylor ความหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ จะบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้อย่างไร Taylor ได้เสนอระบบการจ้างงานบนพื้นฐานของการสร้างแรงจูงใจไว้ ๓ ประการ คือ

- (๑) การแบ่งงาน (division of labors)
- (๒) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
- (๓) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

๒) ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) จากแนวคิดของ Fayol ที่วางหลักการไว้ ๗ ประการ ดังนี้

- (๑) หลักการทำงานเฉพาะทาง คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง
- (๒) หลักสายบังคับบัญชา ที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำที่สุด

- (๓) หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา
- (๔) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล
- (๕) การสื่อสารแนวดิ่ง
- (๖) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด
- (๗) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายการบังคับบัญชา

หลักการบริหารการจัดโครงสร้างนี้ต่อมา Garlick ได้มาปรับจนเป็นหลักการบริหารที่สำคัญในยุคต้นของศาสตร์การบริหารที่มีชื่อย่อว่า POSDCORB

๓) ทฤษฎีการบริหารองค์กรในระบบราชการ (Bureaucracy) หลักการและแนวคิดนี้มาจากแนวคิดของ Weber ประกอบด้วยหลักการดังนี้

- (๑) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย ทุกคำสั่งมาจากอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือกฎระเบียบ
- (๒) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- (๔) การบริหารงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- (๕) มีระบบความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนชั้น เลื่อนระดับ เป็นไปตามหลักอาวุโส และ

ระบบคุณธรรม^{๑๒๘}

^{๑๒๗} Keeves, P. J. Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook, P. 560.

^{๑๒๘} วิชัย ตันศิริ, อุดมการทางการศึกษา: ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๕-๓๐๖.

๒. ทฤษฎีการบริหารองค์กรเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relations school) จากจุดอ่อนบางประการของทฤษฎีการบริหารตามแนวคลาสสิก คือ การที่แนวคลาสสิกมองคนเป็นเครื่องยนต์กลไก และสมาชิกขององค์กรเป็นเพียงเครื่องมือ แต่ด้วยข้อเท็จจริงแล้วในความเป็นมนุษย์ย่อมแตกต่างจากเครื่องยนต์ และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์กร จึงทำให้เกิดทัศนคติใหม่ของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญของกลุ่มนี้คือการค้นพบว่าคนงานจะสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก จึงเน้นให้ความสำคัญกับเรื่อง ขวัญกำลังใจแรงจูงใจ สวัสดิการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และพลวัตกลุ่มทฤษฎีการจูงใจ (Motivation hygiene theory) Herzberg เชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานคือ “ความสำเร็จการได้รับความยกย่องความก้าวหน้าลักษณะงานความรับผิดชอบ และมีความเจริญเติบโตในหน้าที่”^{๑๒๙}

๓. ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวคิดเชิงระบบ (System theory) เป็นทฤษฎีระบบมีข้อสมมติฐานว่า สังคมเป็นระบบอุปมาเหมือนระบบร่างกายมนุษย์สัตว์ พืช ที่ทำงานเป็นระบบซึ่งหมายความว่าทุกๆ ส่วนของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กันหากส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดปัญหา (ติดเชื้อโรค) ก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่นๆ ด้วย ขณะเดียวกันระบบของร่างกายมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม ระบบของร่างกายมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายก็จะมีเหงื่อออก เพื่อลดความร้อน หรืออุณหภูมิในร่างกาย หากในสภาพอากาศหนาวร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิให้ร่างกายโดยสรุป ระบบจึงมีข้อสมมติฐานว่า ส่วนประกอบของระบบต้องสัมพันธ์กันระบบต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นสังคมยังต้องพิจารณาถึงระบบปิดระบบเปิด ระบบปิด คือ ไม่ยอมรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อม ส่วนระบบเปิดนั้น ยอมรับข้อมูลใหม่ตลอดเวลา^{๑๓๐}

การบริหารเชิงระบบ มีองค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยการนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลกระทบ (Impact) “การบริหารเชิงระบบเป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผล และมีความสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้องและไม่ลำเอียง การบริหารระบบคุณภาพ กระบวนการบริหารจัดการคุณภาพที่สำคัญและมีประสิทธิภาพก็คือ การใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือบริหารระบบคุณภาพ”^{๑๓๑} และมีหลักอธิบายคำย่อ ดังนี้

P = คือ (Plan) เป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญที่สุด การวางระบบที่ดีจะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการ มาตรฐานแต่ละขั้นตอนมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและการบันทึกการทำงานทุกขั้นตอนเป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบ ประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นตรวจสอบได้เพราะข้อมูลที่ได้จะเป็นสารสนเทศที่จะสะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของระบบย่อยนั้น หลายๆ ระบบย่อยก็จะเห็นคุณภาพรวมของโรงเรียนทั้งหมด

^{๑๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙๗.

^{๑๓๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙๘.

^{๑๓๑} สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๗.

D = คือ (Do) การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เป็นการปฏิบัติร่วมกันของทุกคนโดยฐานโรงเรียนตามกระบวนการ วิธีการและบันทึก บุคคลที่รับผิดชอบในองค์กรต้องดำเนินการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

C = คือ (Check) การตรวจสอบ/ประเมินผลทบทวนระบบ เป็นการประเมินตนเองร่วมกันประเมิน หรือผลัดเปลี่ยนกันประเมินเพื่อเป็นการทบทวนการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่จะพัฒนาคุณภาพ

A = คือ (Action) การแก้ไขพัฒนาระบบ เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาระบบ ซึ่งอาจแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการ^{๑๓๒}

๔. ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวปฏิบัติการทางสังคม (Social action theory) เป็นทฤษฎีตามแนวปฏิบัติการทางสังคม มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัย “ความจริงที่ปรากฏ” ได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติ ของแต่ละบุคคลโลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดำรงอยู่ในสถานะ “วัตถุวิสัย” ทฤษฎีการบริหารของ เดมมิ่ง (Deming Cycle) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพไว้ ตามแนวคิดที่ว่าด้วยวัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือการหมุนของวัฏจักร PDCA ซึ่งเป็นคำย่อมาจาก คำว่า “Plan – Do – Check – Act ” แปลว่า “วางแผน – ปฏิบัติ - ตรวจสอบ – ปรับปรุง” เป็นวงจรบริหารจัดการที่ต้องดำเนินการอย่างมีวินัย ให้ครบวงจรเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ซึ่งแนวความคิด PDCA นี้ วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต (Walter Schewhart) เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกเมื่อปี คริสตศักราช ๑๙๓๙ และเอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง (W. Edward Deming) เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเป็นคนแรกเมื่อปี คริสตศักราช ๑๙๕๐ จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายทำให้นิยมเรียก วัฏจักรนี้อีกชื่อหนึ่งว่าวัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle) นอกจากนี้ในโรเบิร์ต คะโน ยังได้กล่าวถึง PDCA ส่วนฮิโตชิ คูเม กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของ PDCA เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้น มิใช่เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงด้วยการป้องกันมิให้เกิดผลเสียซ้ำซ้อนซ้ำจริง พร้อมกับการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นในแต่ละรอบของ PDCA มิใช่เป็นแค่วงแหวนที่แบนราบหากแต่เป็นขดลวดที่ม้วนไต่สูงขึ้นเรื่อยๆ เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง ได้เสนอขั้นตอนของการบริหารคุณภาพงาน “วัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle)” ไว้ ๔ ขั้นตอน^{๒๐} ประกอบด้วย

๑. การจัดทำและวางแผน (Plan) ได้แก่

- ๑) ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วกำหนดหัวข้อควบคุม (Control Item) ซึ่งตามปกติได้แก่ Q – C – D – S – M – E (Quality Cost Delivery Safety Moral Environment)
- ๒) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อ
- ๓) กำหนดวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๒. การปฏิบัติตามแผน (Do) ได้แก่

- ๑) หาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้นด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือศึกษาด้วยตนเอง

^{๑๓๒} ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๗), หน้า ๖.

^{๒๐} วีรพจน์ ลือประสิทธิ์กุล, TQM LIVING HANDBOOK ; An Excutive Summarry, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บีทีอาร์แอนด์ทีคิวเอ็มคอนซัลแทนท์ จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒๑๓ – ๒๑๔.

๒) ดำเนินการตามวิธีที่กำหนด

๓) เก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม

๓. การติดตามประเมินผล (Check)

๑) ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานหรือไม่

๒) ตรวจสอบว่าค่าที่วัดได้ (ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่

๓) ตรวจสอบว่า (ของหัวข้อควบคุม) ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

๔. การกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่เป็นไปตามแผน (Act)

ได้แก่

๑) ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานก็หามาตรการแก้ไข

๒) ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ก็ค้นหาสาเหตุ และแก้ไขที่ต้นตอ เพื่อมิให้เกิดปัญหาซ้ำอีก

๓) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน

ถุณินท์สมุทร์ทัยได้ให้รายละเอียดไว้สรุปได้ว่า วงจรพัฒนาคุณภาพงาน เป็นวงจรพัฒนาพื้นฐานหลักของการพัฒนา คุณภาพทั้งระบบ (Total Quality Management : TQM) ผู้ที่คิดค้นกระบวนการหรือวงจรพัฒนา คุณภาพ (PDCA) คือ Shewhart นักวิทยาศาสตร์ชาวอเมริกัน แต่ Deming ได้เผยแพร่ที่ประเทศญี่ปุ่นจนประสบผลสำเร็จ จนผลักดันให้ญี่ปุ่นเป็นประเทศมหาอำนาจโลก คนทั่วไปจึงรู้จักวงจร PDCA จากการเผยแพร่ของ Deming จึงเรียกว่าวงจร (Deming) วงจร PDCA ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. วางแผน (Plan-P) คือ การทำงานใดๆ ต้องมีขั้นการวางแผน เพราะทำให้มีความมั่นใจว่าทำงานได้สำเร็จ เช่น วางแผนการสอน วางแผนการวิจัย หัวข้อที่ใช้ในการวางแผนคือวางแผนในหัวข้อต่อไปนี้

๑) ทำทำไม

๒) ทำอะไร

๓) ใครทำ ทำกับกลุ่มเป้าหมายใด

๔) ทำเวลาใด

๕) ทำที่ไหน

๖) ทำอย่างไร

๗) ใช้งบประมาณเท่าไร การวางแผนในชั้นเรียน เป็นการวางแผนตามคำถามต่อไปนี้ Whywhat และ How

๒. การปฏิบัติ (Do-D) เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การวิจัย ในชั้นเรียนตามแผนการวิจัย คือ การลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยในแผน

๓. ตรวจสอบ (Check-C) เป็นขั้นตอนของการประเมินการทำงานว่าเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ มีเรื่องอะไร ปฏิบัติได้ตามแผน มีเรื่องอะไรที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามหรือปฏิบัติแล้วไม่ได้ผล การตรวจสอบนี้จะได้สิ่งที่สำเร็จตามแผน และสิ่งที่ต้องปรับปรุงที่ต้องแก้ไข

๔. การปรับปรุงแก้ไข (Action-A) เป็นขั้นของการนำข้อบกพร่องมาวางแผนการปฏิบัติการแก้ไขข้อบกพร่องแล้วลงมือแก้ไข ซึ่งในขั้นนี้อาจพบว่าประสบความสำเร็จหรืออาจพบว่า มีข้อบกพร่องอีก ผู้วิจัยหรือผู้ทำงานก็ต้องตรวจสอบเนื้อหาเพื่อแก้ไข แล้วไปแก้ไขอีกต่อไป งานของการ

วิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการทำไปเรื่อยๆ ไม่มีการหยุดวิจัยไปเรื่อยๆ เป็นการพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน^{๑๓๓}

สรุปได้ว่า วงจรการบริหารแบบ PDCA เป็นกระบวนการพัฒนางานการบริหารแบบการศึกษาวิจัยที่เริ่มการทำวิจัยในชั้นเรียน หรือการพัฒนาการเรียนการสอนที่เริ่มที่ละขั้น P-D-C-A และเคลื่อนหมุนไปเรื่อยๆ โดยในแต่ละขั้นหรือแต่ละตัวของวงจร ก็จะต้องมีวงจรของ PDCA ด้วย ดังภาพ



คุณภาพของงานอาคารสถานที่ให้ได้มาตรฐานเพื่อพัฒนามาตรฐานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลุ่และเออร์วิคได้เสนอหลักการจัดการที่สามารก่อให้เกิดระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยๆ เหล่านั้นขึ้นมาได้ด้วย โดยเขามีความเห็นว่าการจัดการอาจยึดหลักการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ใน ๔รูปแบบ ดังนี้คือ

๑. หลักการจัดการตามวัตถุประสงค์ (Purpose) หมายถึง การจัดการโดยให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก การจัดการแบบนี้จะมีการเอาสมาชิกที่ทำงานประเภทต่างๆ มาอยู่รวมกันเพื่อช่วยกันทำงาน หรือเสนอบริการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะเช่น ด้านการศึกษา ด้านการชลประทาน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ด้านการเงินการคลัง

๒. หลักการจัดการตามกระบวนการ (Process) หมายถึงการรวมคนที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเหมือนกันเข้ามาอยู่ในองค์การเดียวกัน เช่นฝ่ายช่าง ฝ่ายการเงิน การบัญชี ในลักษณะนี้องค์การของพวกช่างและวิศวกร จะทำงานด้านวิศวกรให้กับหน่วยงานอื่นๆ ด้วย องค์การของพวกนักบัญชีจะทำงานให้กับหน่วยงานอื่นๆ ด้วย เป็นต้นซึ่งการจัดการแบบนี้เรียกว่าเป็นการจัดการแบบแนวนอน (Horizontal)

๓. หลักการจัดการตามลูกค้า (Clientele) และสิ่งของ (Material) องค์การตามลูกค้าหมายถึง องค์การที่จัดตั้งขึ้นโดยรวมเอาเจ้าหน้าที่หลายๆ ฝ่ายมาทำหน้าที่ติดต่อหรือให้บริการกับ

^{๑๓๓} ฤตินันท์สมุทรทัย, การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน, ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา, (เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), หน้า ๗-๘.

ลูกค้าเฉพาะบางกลุ่ม เช่น องค์การทหารผ่านศึก ทำหน้าที่ให้บริการแก่ทหารผ่านศึกในด้านต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การศึกษาสวัสดิการ การฝึกหัดอาชีพ

๔. หลักการจัดองค์การตามสถานที่ตั้ง (Place) หมายถึง การจัดองค์การโดยรวบรวมเอาเจ้าหน้าที่หลายๆ ฝ่ายทำหน้าที่บริการด้านต่างๆ ต่อชุมชนในเขตหนึ่งเข้ามารวมอยู่ด้วย เช่น การแบ่งส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคของไทยออกเป็นจังหวัดและอำเภอ^{๑๓๔}

ชูกาญจนประกรได้เสนอว่า “กระบวนการบริหารน่าจะเพิ่มนโยบาย(Policy) และอำนาจหน้าที่(authority) เข้าไปโดยเรียกย่อๆ ว่า “PA” “POSDCORB” ซึ่งในกรณีนี้อาจพิจารณาได้ว่าแผนงานนี้น่าจะได้รวมนโยบายเข้าด้วยกัน ส่วนอำนาจหน้าที่นั้นก็น่าจะรวมเอาไว้ในเรื่องการจัดองค์การของการบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ตำแหน่งใดๆ ย่อมจะมีอำนาจหน้าที่อยู่ด้วยแล้ว”^{๑๓๕} แฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้เสนอหลักในการบริหารได้เป็นการทั่วไปไว้ ๑๔หลัก ประกอบด้วย

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตและการทำงานได้ดีกว่าด้วยการใช้ความพยายามเท่าเดิม

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิในการสั่งการ และอำนาจบารมีที่จะทำให้คนปฏิบัติตาม

๓. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) คือ ผู้ใดบังคับบัญชาจะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

๔. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction) คือ การที่มีแผนงานเดียวและผู้บังคับบัญชาคนเดียวรับผิดชอบต่อกลุ่มของกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เหมือนกัน

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) การรวมอำนาจมักจะเกิดขึ้นในองค์กรเสมอหรืออีกนัยหนึ่งในแต่ละสถานการณ์จะต้องมีการสมดุลระหว่างการรวมอำนาจกับการกระจายอำนาจ (Decentralization)

๖. วินัย (Discipline) หมายถึงการยอมรับในข้อตกลงหรือนโยบายระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญก็คือการสร้างวินัย

๗. ผลประโยชน์ของบุคคล ควรเป็นรองผลประโยชน์ของส่วนรวม (Sub-ordination of individual interest to general interest) บุคคลมักมีแนวโน้มเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

๘. การให้ผลตอบแทน (Remuneration of personnel) คือ การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงาน

๙. ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) การจัดการให้ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต

^{๑๓๔} กูลิค และเออร์วิค, อ้างใน ขาดิชาชัย ปันมงคล, “ทัศนคติของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำพูนต่อการบริหารงาน ชุดประภัสร์ ภูเจริญ”, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔-๑๕.

^{๑๓๕} ชูกาญจนประกร, อ้างใน วิโรจน์ ไชยมาลา, “ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล ศึกษากรณีจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗.

๑๐. ความเสมอภาค (Equality) หมายถึงความเมตตาและความยุติธรรมที่จะต้องมีแก่ทุกฝ่ายในองค์กร หลักการนี้จะช่วยจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และมีความจงรักภักดี

๑๑. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of tenure of personnel) เป็นหลักการที่กำหนดให้ฝ่ายบริหารให้เวลาช่วงหนึ่ง เพื่อผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเรียนรู้งาน

๑๒. ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มต่างๆ ในการแก้ปัญหาขององค์กร

๑๓. สายการบังคับบัญชา (Scalar chain) หมายถึง สายของอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ลดหลั่นลงมาจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงถึงระดับล่าง มีการติดต่อข้ามสายการบังคับบัญชาในแนวนอนที่เรียกว่า “Gang plank หรือ Fayol Bridge”

๑๔. ความสามัคคี (Esprit de corps) หมายถึง การสร้างความสามัคคีโดยปฏิบัติงานเป็นทีมแล้วสมาชิกมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน^{๑๓๖}

เฮลริคเกิ้ล (Hellriegel) ได้กล่าวไว้ว่า “Management หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น”^{๑๓๗}

โยเดอร์ (Yoder) ได้กล่าวไว้ว่า “หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มี การวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ”^{๑๓๘}

แชพแมน (Chapman) ได้กล่าวไว้ว่า “การบริหารหมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)”^{๑๓๙}

ประธาน คณะทฤษฎีศึกษากร ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีหลักการดังนี้

๑) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด

๒) ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

๓) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน

^{๑๓๖} Henri Fayol, อ้างใน สมพร เพ็ญจันทร์, *แนวคิดและหลักการจัดการองค์การสาธารณะ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๘-๑๙.

^{๑๓๗} Don Hellriegel, *Management* (third edition, Addison - Wesley : Publishing Company .lmc., 1982), p. 6.

^{๑๓๘} Dale Yoder, *Personnel Principles and Policies*, (fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall, Inc. 1956), p. 7.

^{๑๓๙} E.N. Chapman, *Supervisor Survival Kit*, (second edition, California : Science Research Associates Inc., 1995), p. 3.

๔) ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์^{๑๔๐}

บรรจบ เนียมมณี ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สอง คนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการ กระทำร่วมกันเด่นชัด และวัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ”^{๑๔๑}

ปรีชา ช่างขวัญยืนได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการในพุทธศาสนาไว้ สรุปได้ ดังนี้^{๑๔๒}

๑.ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลัก ปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็ เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็น เครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า “ภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบท แก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่ง สงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เกียติ ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดใน ปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม ๑ เพื่อถือตามพระ วินัย ๑

๒.ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัยเมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนักพระพุทธรองค์ทรง บริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และ พระมหาโมคคัลลา นะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้นและมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธ ศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจา ถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำ กิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การ ระบุอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้ นั้นเอง ส่วนการบริหาร คณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่มีบัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ ขัดพระวินัยเป็นต้น

๓.ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้าย กับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของ บุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักร และพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาคดีหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการ

^{๑๔๐} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐ ประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

^{๑๔๑} บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วัชรโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๑๔๒} ปรีชา ช่างขวัญยืน, **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**, พิมพ์ครั้งที่ ๒. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

ลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าเป็นผิด^{๑๔๓}

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์การดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไรและต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการหรือในการผลิตต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จเพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกันหรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔Ms หรือ ๖Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ^{๑๔๔}

สมยศ นาวิการ ได้ให้แนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า “การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาวขององค์การประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอกและมุ่งตรวจสอบ ประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายในบริษัท”^{๑๔๕}

สุพิณ เกษาคุปต์ ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) ไว้ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรใดที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน

^{๑๔๓} อก.ทุก. (ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๑๐.

^{๑๔๔} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

^{๑๔๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙),

ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง”^{๑๔๖}

เสนอ ตีแยว ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการบริหารไว้ว่า มี ๕ ลักษณะ คือ

๑.การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒.การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓.การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพหมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔.การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๑๔๗}

รูปแบบการบริหารงานทุกอย่างเป็นการวางแผนงานล่วงหน้า การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งมีการวางแผนล่วงหน้าจะทำให้การทำงานนั้นดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุประสงค์ในทุกงาน แม้ว่าองค์กรพุทธศาสนานิกายซึ่งได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยในด้านต่างๆ แต่การขาดการ

^{๑๔๖} สุพิน เกษาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๑๔๗} เสนอ ตีแยว, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

วางแผนและวิสัยทัศน์ ทำให้องค์กรไม่เต็มโต อย่างที่คาดหวังของหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึงการบริหาร เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนไว้ว่า

การบริหารอย่างเป็นระบบ และการวางแผน เป็นการบริหารเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุมิติประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า การบริหารและการจัดการนั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน การบริหารใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน การจัดการใช้มากในทางธุรกิจหรืออาจกล่าวว่า การบริหารมุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผนส่วน การจัดการเป็นการนำนโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุมิติประสงค์ตามที่ตั้งไว้^{๑๔๘}

กูลิค (Gulick L. and Urwick J.) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดถึงกระบวนการด้านการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญหรือที่เรียกย่อๆ ว่า “POSDCORB Model” และอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

๑.การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒.การจัดตั้งองค์กร (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓.การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔.การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕.การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖.การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗.การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงานงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๑๔๙}

เฮนรี ฟาร์โยล (Henri Fayol) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มีสาระสำคัญ ไว้ดังนี้

๑.หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดตั้งองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒.ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่างๆ

^{๑๔๘} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๑๔๙} Gulick L. and Urwick J., *Papers on the Science of Administration*, (New York : Institute of Public Administration, 1973), p. 18-19.

๓. หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อคือ

- ๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)
- ๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (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) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- ๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
- ๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
- ๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)
- ๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)
- ๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- ๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)^{๑๕๐}

วิลเลียม (William Ouchi) ได้การศึกษากิจการของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหารที่เรียกว่า “ทฤษฎี Z” มีรายละเอียดเกี่ยวกับ “การจ้างงานระยะยาวการตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ มีความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปการควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการเส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลางและมีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว”^{๑๕๑}

สรุปว่า การบริหารองค์การ จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ผู้บริหารจะต้องนำกระบวนการดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับขนาดขององค์การ จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ต่างๆ โดยจัดให้มีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน จึงสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์การการบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหารการบริหารเป็นงานของหัวหน้างานทุกคนที่จะต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้นำกลุ่มการบริหารจึงหมายถึง กระบวนการทำงานโดยใช้ทรัพยากรหลัก

^{๑๕๐} Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York :Mc-Graw Hill, 1930), p. 17-18.

^{๑๕๑} William Ouchi, *Organization and Management*, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, ๑๙๗๑), p. ๒๘๓.

ขององค์กร และบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น เช่น เงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์อื่นๆ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและภาวะผู้นำ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” เป็นคำศัพท์ที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในทุกองค์กรและหน่วยงานทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นวงการบริหารธุรกิจ และรัฐกิจ ความหมายของคำนี้ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๒๕ กล่าวไว้ว่า “ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน”^{๑๕๒} อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการทำให้เกิดผลในการงาน”^{๑๕๓}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพไว้ว่า

การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^{๑๕๔}

ตินปรีชญพฤทธิ และ อิสระ สุวรรณบล ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานใดๆ ก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางเป้าหมายไว้อย่างแน่นอนพร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลาทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด กล่าวคือลงทุนแต่น้อยแต่ให้ได้งานหรือผลตอบแทนมากที่สุด”^{๑๕๕}

เอกสิริ สิริพงษ์ทักษิณได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า “เป็นแนวความคิด หรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผล

^{๑๕๒} ภัทรพร ตูลารักษ์, “ศึกษากรณีของงานประชาสัมพันธ์ กองบริการท่าอากาศยาน”, **ปัญหาพิเศษการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารทั่วไป**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), หน้า ๗.

^{๑๕๓} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒**, หน้า ๖๖๗.

^{๑๕๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (อยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^{๑๕๕} ตินปรีชญพฤทธิ, และอิสระ สุวรรณบล, **ปทานุกรมการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๑๔), หน้า ๗๗.

สูงสุดคัมกับการที่ได้ใช้จ่ายภาษีอากรไปในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน”^{๑๕๖}

จอห์น ดี มิลเล็ทได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ในเรื่องของผลงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน แต่จอห์น มิลเล็ท ได้ขยายความรวมถึง การได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานด้วย อีกทั้งได้ให้แง่ คิดในการพิจารณาความพึงพอใจในการให้บริการกับประชาชนนั้นจะดูจาก

- ๑) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
- ๒) การให้บริการอย่างรวดเร็ว ตรงต่อเวลา (timely service)
- ๓) การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
- ๔) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
- ๕) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progressive service)^{๑๕๗}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้รายละเอียดไว้ว่า

ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากร และความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในไว้เพื่อการขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติการณ์จากภายนอกได้ด้วย นอกจากนี้แล้ว ธงชัย สันติวงษ์ ยังได้รวบรวมความคิดของนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคำว่า “ประสิทธิผลขององค์กร” (organizational effectiveness) และประสิทธิภาพของขององค์กร (organizational efficiency) ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้ ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร^{๑๕๘}

กันตยา เพิ่มผล ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า “ประสิทธิภาพหมายถึงขนาดและความสามารถของความสำเร็จ หรือบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์กร จากความหมายต่างๆ เป็นต้นว่า ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีที่สุดนั้น ถ้าเป็นการบริหารในด้านธุรกิจก็คือการให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการคือความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด”^{๑๕๙}

เอลมอร์ และกอฟฟ์เวเนอร์ (Elmore and Grovenor) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพไว้ว่า “ในการบริหารงานด้านธุรกิจความหมายอย่างแคบหมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ

^{๑๕๖} เอกสิริ สิริพงษ์ทักษิณ, “การศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอในเขตจังหวัดเพชรบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัยกรุง : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๒๑.

^{๑๕๗} ฉานินทร์ สุทธิบุญขร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของฝ่ายการพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน), **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๘.

^{๑๕๘} ธงชัย สันติวงษ์ ธงชัย สันติวงษ์, **ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๓๐.

^{๑๕๙} กันตยา เพิ่มผล, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๒.

(Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capability) ในการผลิต การดำเนินงาน ทางด้านธุรกิจที่ถือว่าเป็นประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อการผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพ ที่ต้องการในที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้มีองค์ประกอบ ๕ อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method)”^{๑๖๐}

ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ โดยสรุปเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ ๔ ทรรศนะคือ

๑) คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ

๒) ปริมาณงาน (quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน

๓) เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย

๔) ค่าใช้จ่าย (costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด^{๑๖๑}

รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชญ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพแตกต่าง จากนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว คือประสิทธิภาพหมายถึงความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่ง ไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ”^{๑๖๒}

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ อังใน ธาณินทร์ สุทธิบุญชูได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่ วัดดูประสงค์ที่ ต้องการพิจารณา คือ

๑) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

๓) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่ พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

๔) ต้องกำหนดแนวทาง และเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ มุ่งการ ทำงานที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงาน (results) เป็นหลักในการดำเนินงานโดย

^{๑๖๐} Elmore Peterson and Plowman, E. Grovenor, **Business Organization and Management**, (Homewood Illinois : Richard D. Irwin, 1953), P. 433.

^{๑๖๑} อรษา โพธิ์ทอง, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในฐานะเลขานุการ คณะกรรมการการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) ศึกษากรณีอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ ๗”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๓๘.

^{๑๖๒} รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชญ, **การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจใน ระดับนักบริหารอาวุโส**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักกษัตริย์มนตรี, ๒๕๑๐), หน้า ๔.

มุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน และหมดความจำเป็นโดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

๕) มีระบบการบริหารที่ยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

ประสิทธิภาพในแนวคิดของ จอห์น ดี มิลเลต (John D. Millet) เป็นหลักการสำคัญที่นักบริหารและนักเผยแผ่ควรนำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) เวลาที่ผู้ใช้บริการใช้ในการรอรับข้อมูล
- ๒) ความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลที่ได้รับบริการ
- ๓) ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อพฤติกรรมของผู้ให้บริการ
- ๔) ความเท่าเทียมในการให้บริการ^{๑๖๓}

สมพงษ์ เกษมสินได้นำแนวคิดของ ฮาร์ริง อีเมอร์สัน (Harring Emerson) เกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ๑๒ ประการไว้ดังนี้

- ๑) ทำความเข้าใจ และกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- ๒) ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ๕) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
- ๗) งานควรมีลักษณะแจ่มแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๘) งานสำเร็จทันเวลา
- ๙) ผลงานได้มาตรฐาน
- ๑๐) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- ๑๑) การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการฝึกสอนงานได้
- ๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๑๖๔}

เวบเบอร์ (Weber) อ้างในประสิน โสภณบุญได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ (skill) การที่จะเน้นส่งเสริมพัฒนา การแบ่งงานและการฝึกงานเฉพาะงาน จะช่วยให้เกิดการประหยัดทั้งทรัพยากร และเวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการบังคับบัญชา รวมทั้งระเบียบวินัยข้อบังคับของงานที่เห็นได้ชัด”^{๑๖๕}

^{๑๖๓} ธานี นทร์ สุทธิคุณธร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของฝ่ายการพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙-๑๐.

^{๑๖๔} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๓๐.

^{๑๖๕} ประสิน โสภณบุญ, แนวความคิดทั่วไปและทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยา การบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๓), หน้า ๙.

เอลมอร์ (Elmore) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การที่มีฐานคิดว่า “คนจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ถ้าได้รับผิชอบควบคุมการทำงานที่เขาได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และได้รับการตอบสนองแรงจูงใจต่างๆ เพียงพอต่อการเกิดพันธสัญญาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ”^{๑๖๖}

ไซมอน (Simon) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตผลด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การของรัฐบวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย อาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

จากสูตรดังกล่าว เมื่อนำมาพิจารณาประเมินร่วมกับประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะของผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการสามารถวัดได้ใน ๒ องค์ประกอบที่สำคัญคือ

๑) ประสิทธิภาพของการให้บริการ วัดจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่เกิดขึ้นกับปัจจัยนำเข้าในเชิงปริมาณ และเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของประชาชน

๒) ประสิทธิภาพของการให้บริการ วัดจากการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน^{๑๖๗}

ไรอัน และสมิทซ์ (Ryan and Smith) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจและการบริหารงานไว้ว่า ประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่า “เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกและสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นอาจมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้นแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ”^{๑๖๘}

^{๑๖๖} พิชราภรณ์ กระบวนรัตน์, “ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักรการแพทย์กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

^{๑๖๗} Simon, Herbert A., *Administrative Behavior*, New York : The Mcmillan Company, Tannenbaum, Rebert, Trving R. Weschier and Fred Massarik. (1961) *Leadership and Organization*, (New York : McGraw – Hill, 1960), P. 180 – 181.

^{๑๖๘} Ryan, T.A. and Smith, P.C., *Principle of Industrial Psychology*, (New York : The Mcmald Press Company, 1954), P. 276.

มิลเลท, (Millet) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า “หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)” โดยพิจารณาจาก

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
๕. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)^{๑๖๙}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้กล่าวว่า “คำว่าประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์การนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึงทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์การโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย”^{๑๗๐}

วิรัช สงวนวงษ์วาน ได้กล่าวไว้ว่า “ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คือ งานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใด มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์การของตนในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด”^{๑๗๑}

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน”^{๑๗๒}

สมใจลักษณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะของการเปรียบเทียบ ระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับซึ่งถ้าผลกำไรมีค่ามากกว่าต้นทุนก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงถึงการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาใช้การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงมีการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการที่เหมาะสม นำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว”^{๑๗๓}

^{๑๖๙} Millet, John D. *Management in the Public Service*, (New York : McGraw – Hill Book Company, 1954), P. 4.

^{๑๗๐} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

^{๑๗๑} วิรัช สงวนวงษ์วาน, *การบริหารครบวงจร*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสสับลิชชิงจำกัด, ๒๕๓๓), หน้า ๘๖.

^{๑๗๒} ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒*, หน้า ๖๖๗.

^{๑๗๓} สมใจลักษณะ, *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๖), หน้า ๖-๗.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ^{๑๗๔}

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพมักใช้ควบคู่กับบริหารและการให้บริการประกอบด้วย หลักการทำงานอย่างมีคุณภาพขององค์กรต่างๆ ประการ

หลักการที่ ๑ : องค์กรที่ให้ความสำคัญแก่ลูกค้า “องค์กรต้องพึงพิงลูกค้าเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นจึงควรทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าทั้งในส่วปัจจุบันและอนาคต และทำให้บรรลุความต้องการเหล่านั้นรวมถึงความพยายามที่จะทำให้ได้เกินความคาดหวังของลูกค้า”

หลักการที่ ๒ : ความเป็นผู้นำ “ผู้นำเป็นผู้กำหนดความเป็นเอกภาพของวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กรผู้นำต้องเป็นผู้สร้างและธำรงไว้ซึ่งปัจจัยเกื้อหนุนภายในที่สนับสนุนให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและส่งเสริมการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้”

หลักการที่ ๓ : การมีส่วนร่วมของบุคลากร “พนักงานทุกระดับถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรและการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และเต็มความสามารถของพนักงานทุกคน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร”

หลักการที่ ๔ : การบริหารเชิงกระบวนการ “ผลลัพธ์ที่ต้องการสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อทรัพยากรและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นกระบวนการ”

หลักการที่ ๕ : การบริหารเป็นระบบ “การบ่งชี้ การทำความเข้าใจและการบริหารจัดการในเชิงระบบที่ประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร”

หลักการที่ ๖ : การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องควรได้รับการกำหนดให้เป็นวัตถุประสงค์ถาวรขององค์กร”

หลักการที่ ๗ : การตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริง

หลักการที่ ๘ : ความสัมพันธ์กับผู้ขายเพื่อประโยชน์ร่วม^{๑๗๕}

^{๑๗๔}ทิพาวดีเมฆสวรรค์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า๒.

^{๑๗๕}สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, "ประสิทธิภาพการให้บริการวิชาการ", รายงานการวิจัย, สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๖-๗.

อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์ ได้ให้นิยามตามแบบทฤษฎีของ จอห์น ดี. มิลเล็ทว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจาก องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
๕. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)^{๑๗๖}

กิบสัน และคณะ (Gibson & Other) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

๑. อัตราการได้ตอบแทน (Rate of retune) ใช้เงินหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
๒. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
๓. อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลือง การใช้ทรัพยากร
๔. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน^{๑๗๗}

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความหมายไว้ว่า “หมายถึง การจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับการบริหารงานราชการในทางปฏิบัติวัดประสิทธิภาพได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพ ในวงราชการจึงหมายถึงรวมถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์ แก่มวลชนมนุษย์ ดังนั้น ประสิทธิภาพในทางราชการจะต้องพิจารณาถึง คุณค่าทางสังคมจึง ไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าจะทำอย่างประหยัดอาจไม่มี ประสิทธิภาพก็ได้”^{๑๗๘}

วิทยากร เชียงกุล ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกผลงานของคนงาน (ปฏิบัติงาน) ในช่วงระยะเวลา หนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือหน่วยงานเหมาะสมเพียงไร^{๑๗๙}

จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้ให้ความหมายว่า “ในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชน ในระบอบประชาธิปไตย”^{๑๘๐}

^{๑๗๖} อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์, **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๑๗๗} Gibson, James L. ;Ivanceyicn, John M., & Donnelly, James H., **Organization**, ๖th ed, (Texas : Business Publications, 1988), P. 37.

^{๑๗๘} อุทัย หิรัญโต, **เทคนิคการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๒๓.

^{๑๗๙} วิทยากร เชียงกุล, **พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มติชน, ๒๕๔๐), หน้า ๑๗๓.

^{๑๘๐} จีระหงส์ลดารมภ์, **แนวคิดและหลักการขบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓๑, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๕.

จิตินันท์ สุวรรณศิริ ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) ในการผลิตออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐจะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)^{๑๘๑}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด^{๑๘๒}

จินตลักษณ์ วัฒนสินธุ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า

ประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และมักเป็นเรื่องเศรษฐกิจ เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้ อาจคลาดเคลื่อนได้ เพราะไม่ได้คำนึงถึงด้านคุณภาพแต่คำนึงถึงปริมาณในรูปของกำไร หรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพจึงต้องวัดความแตกต่างด้านคุณภาพของผลผลิตด้วย^{๑๘๓}

กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า “หมายถึง ความสามารถสำเร็จที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนา โดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์^{๑๘๔}

กิบสันและคณะ (Gibson & Others) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (efficiency) ว่าโดยทั่วไป เมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (ratio of output to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดด้วยตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

^{๑๘๑}จิตินันท์ สุวรรณศิริ, การจัดการความรู้ของผู้ตรวจประเมินระบบคุณภาพสำนักงานรับรองระบบคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (สร.-ว.ส.ท.), (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๕๐), หน้า ๙๔-๙๕.

^{๑๘๒}ธงชัย สันติวงษ์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๙๘.

^{๑๘๓}จินตลักษณ์ วัฒนสินธุ์, การบริหารและการพัฒนาองค์กร, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๓๐), หน้า ๗๐.

^{๑๘๔}Good, Carter V. Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : McGraw – Hill Book Inc., 1973), p. 193.

- ๑) อัตราการได้ผลตอบแทนในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
- ๒) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต
- ๓) อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
- ๔) อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน^{๑๘๕}

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัดไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพประสิทธิภาพมี ๒ ระดับ

- (๑) ประสิทธิภาพของบุคคล
- (๒) ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพ หมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็ว และได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียเปล่า น้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมายองค์การมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุดบุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขความพอใจในการทำงานสิ่งที่ควรระลึกคือแม้คำว่า ประสิทธิภาพ จะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์การ จะเน้นปัจจัยและกระบวนการที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเสียเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดี ให้องค์การสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์^{๑๘๖}

กิตติ อมรเลิศวิทย์ได้ศึกษาความหมายของประสิทธิภาพจากทรรศนะของบุคคลต่างๆ และพบว่า “มีองค์ประกอบร่วมตรงกันอย่างน้อยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการ

^{๑๘๕} Gibson. James L. Ivanceyicn. John M. & Donnelly. James H., **Oraganization**, 6th ed., (Texas : Business Publications, 1988), p. 37.

^{๑๘๖} สมใจ ลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**, (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๗), หน้า ๘๙.

อย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดีที่สุด ซึ่งความหมายของคำว่า โดยดีที่สุดในธุรกิจ หมายถึง การให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด”^{๑๘๗}

เอกสิริ สิริพงษ์ทักษิณได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า “เป็นแนวความคิด หรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายภาษีอากรไปในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน”^{๑๘๘}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือศัพท์การบริหารว่าประสิทธิภาพ (efficiency) มีหลายความหมายดังนี้

๑. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ ด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่นๆ ต่ำที่สุด

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลที่ออกมา (output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด^{๑๘๙}

อมร รักษาสัตย์ได้ให้ทัศนะในการบริหารงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพว่า อาจมองโดยการวัดประสิทธิภาพไว้ ๒ แห่ง คือ

๑. มองในแง่ประสิทธิภาพสมบูรณ์ (Absolute efficiency) เรามักมองว่าการทำงานนั้น จะต้องให้ได้ผลออกมาร้อยเปอร์เซ็นต์เต็ม แต่ความจริงที่เกิดขึ้นนั้น ประสิทธิภาพสมบูรณ์ย่อมไม่เกิดขึ้นเพราะเป็นเช่นนั้นไม่ได้ตามความจริง

๒. มองในแง่ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative efficiency) เมื่อเราไม่สามารถที่จะศึกษาประสิทธิภาพในแง่ของประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ตามความเป็นจริง สิ่งที่เราสามารถจะศึกษาความเป็นไปได้ของประสิทธิภาพ คือ การศึกษาในแง่ของการเปรียบเทียบนั่นเอง นั่นคือแนวความคิดในเชิงเปรียบเทียบ คือ

๑) เปรียบเทียบกับทุนซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพสูง ถ้าทำงานได้คุ้มทุน

๑) เปรียบเทียบกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

๓) เปรียบเทียบของตนเองในอดีตในแง่ของมูลค่าหรือผลผลิต หรือทรัพย์สิน ซึ่งการเปรียบเทียบวิธีนี้ใช้วัดประสิทธิภาพในช่วงระยะเวลาแตกต่างกัน

(๑) เปรียบเทียบกับศักยภาพความจุ ชีตความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลาใช้เปรียบเทียบว่าเราทำงานได้เต็มที่ตามขีดความสามารถหรือไม่

^{๑๘๗} กิตติ อมรเลิศวิทย์, “การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารของงานการข่าวโดยการใช้คอมพิวเตอร์ : ศึกษากรณี กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค๒”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

^{๑๘๘} เอกสิริ สิริพงษ์ทักษิณ, “การศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอในเขตจังหวัดเพชรบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๒๑.

^{๑๘๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๙๑.

(๒) เปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยดูผลงานที่กระทำในครั้งก่อนและหลังนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้เวลาเป็นตัววัดนอกจากจะให้ความหมายอันหลายมิติของประสิทธิภาพแล้ว

แนวความคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยศึกษาจากการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ ดังนี้

๑. ต้องกำหนดแนวทาง และเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน (results) เป็นหลักในการดำเนินงานโดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (outcome) โดยมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน และหมดความจำเป็นโดยสร้างสรรคกระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคนเพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

๒. มีระบบการบริหารที่ยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ^{๑๙๐}

สรุปว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การทำงานที่มีปัจจัยนำเข้าคือการลงทุนที่น้อยแต่ได้ผลของงานมากกว่าที่ตั้งไว้เป็นการบริหารด้านต้นทุนน้อยแล้วผลของงานออกเกินกว่าที่ตั้งไว้ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การทำงานที่มีปัจจัยนำเข้า คือ การลงทุนที่น้อยแต่ได้ผลของงานมากกว่าที่ตั้งไว้ เป็นการบริหารด้านต้นทุนน้อยแล้วผลของงานออกเกินกว่าที่ตั้งไว้ องค์กรจะประกอบด้วยคนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่องค์กรจะมีคนเป็นจำนวนมากปฏิบัติงานร่วมกันหรือแบ่งงานกันทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยที่คนจะปฏิบัติงานร่วมกันได้จำเป็นต้องอาศัย “ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์” เพื่อทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การบริหารองค์กรต้องอาศัยเทคนิควิทยาการ หรือที่เรียกว่า เทคโนโลยีเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ หรืออาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันนี้ องค์กรไม่สามารถจะบริหารงานได้โดยอาศัยแต่เฉพาะ ประสบการณ์ ความเฉลียวฉลาดของนักบริหารเท่านั้น ในหลายกรณีผู้บริหารต้องอาศัย เทคนิคทางการบริหาร เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ และในขณะเดียวกันก็เป็นการลดความเสี่ยงอีกด้วยในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา การอาศัยเทคนิคทางการบริหาร ยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารองค์กร นักบริหารยังต้องอาศัยความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อความเข้าใจ เพื่อการวิเคราะห์ ตลอดจนการคาดคะเนแนวโน้มในอนาคตอีกด้วย ดังนั้น เทคนิคเพื่อการบริหารจึงควบคู่ไปกับ ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร องค์กรประกอบที่สำคัญไม่น้อยขององค์กร ซึ่งนักบริหารจะต้องจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับงาน เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสม เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มนุษย์จัดตั้งองค์กรขึ้นมาก็เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มนุษย์ต้อง ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และยังสามารถที่จะดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดี การดำเนินการให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องดำเนินการอย่างบูรณาการ คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความพร้อมและมีศักยภาพที่จะรับภาระหน้าที่ด้านต่างๆ เพื่อความ

^{๑๙๐} ออมร รักษาสัตย์, บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๒๒), หน้า ๖.

เจริญก้าวหน้าขององค์กรประสิทธิภาพ (Efficiency) ยังหมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาจากการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้องประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตและทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อผลกำไรขององค์กร และประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนดการแสดงผลประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรสูงกว่าต้นทุนเท่าไรยิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ

๒.๔.๒ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำและภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการบริหารจัดการองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ในอดีตและสภาพปัจจุบัน เนื่องผู้นำองค์กรหรือสถาบัน ดำรงตนอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม จะทำให้ยุคสมัยนั้นเจริญรุ่งเรือง มีความก้าวหน้าในด้านต่างๆ นำความสุขสถาพรมาสู่องค์กรและสมาชิกขององค์กร หากผู้นำไร้ศักยภาพหรือขาดภาวะผู้นำที่ควรจะเป็น ยุคนั้นย่อมประสบกับความเสื่อมความเดือดร้อน องค์กรและสมาชิกในองค์กรย่อมระส่ำระสาย ไม่สามัคคีปรองดองกัน พระพุทธศาสนาจึงมุ่งขัดเกลอบรมบุคลาการหรือสมาชิกในขององค์กรให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และพร้อมที่จะทำงานเพื่ออุทิศตนและมีความเสียสละประโยชน์สุขให้แก่มหาชน เหมือนกับพระพุทธองค์และเหล่าพระอรหันตสาวกที่เสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของชนส่วนมาก แม้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ทำได้ยากยิ่ง แต่ก็จำเป็นจะต้องมีกระบวนการฝึกฝนบรมขัดเกลาเพื่อสร้างพระสงฆ์ให้ตระหนักถึงภาวะผู้นำของตนเอง อันจะนำความสุขไปสู่ประชาชนที่ให้การอุปถัมภ์ดูแลพระพุทธศาสนา และทำให้พระพุทธศาสนาสถิตมั่นคงชั่วนิรันดร์ ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจในภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนา แนวคิดเกี่ยวกับภาวะ เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะบรรดาปัจจัยต่างๆ ในการบริหารงานซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนการจัดการต่างๆ นั้น ปัจจัยคนนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ทำให้ทุกอย่างเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานหรือการจัดการใดๆ ก็ตาม คนเป็นผู้จัดการงาน ซึ่งรวมถึงการริเริ่มการวางแผน การบริหาร การกำกับการ ตลอดจนการดำเนินการ และคอยปรับปรุงงาน อย่างไรก็ตาม ในการบริหารงานต่างๆ นั้น ความสำคัญทั้งปวงที่จะพึงเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำเร็จในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยคนนั้น กล่าวได้ว่าผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการนำไปสู่ผลสำเร็จในการบริหารงาน เพราะผู้นำนั้นเป็นศูนย์รวมแห่งการรวมพลังของบุคคลในองค์กรเป็นแกนกลางที่จะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในอันที่จะปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานกัน เพื่อที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี ทั้งนี้คุณภาพและภาวะผู้นำย่อมมีส่วนสำคัญและมีความใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบันและมีผลสะท้อนต่อผลงาน ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานขององค์กรแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก ผู้นำจึงเปรียบเสมือนหนึ่งแกนกลางหรือหลัก

ช่วยในอันที่จะให้การดำเนินงานของผู้ตาม ตลอดจนผลงานส่วนรวมขององค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายไปได้ด้วยดี

มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์ ได้ศึกษาจริยธรรมกับภาวะผู้นำศึกษาทัศนะของนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง ผลการศึกษาพบว่า “นักวิชาการรัฐศาสตร์ส่วนมากมีทัศนะสอดคล้องกันในประเด็นการศึกษา ด้านต่างๆ ดังนี้ สภาพของผู้นำควรกำหนดตามรัฐธรรมนูญและการยอมรับของสังคมนั้นลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย วิธีการให้ได้มาซึ่งผู้นำที่มีความชอบธรรมคือ วิธีการแบบประชาธิปไตย เป็นกลไกที่มีเหตุผล ทุกคนควรเคารพความคิด สิทธิเสรีภาพ และมนุษยภาพของกันและกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมทางการเมืองและความสามารถตรวจสอบการทำงานของผู้นำ และถอดผู้นำไม่ชอบธรรมได้จริยธรรมของผู้นำกับจริยธรรมของนักปกครองเป็นหลักตัดสินความถูกต้องในอาชีพทางการเมืองจริยธรรมจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยโครงสร้างระบบกลไก วิธีการในระบอบการปกครองที่ถูกต้องชอบธรรม”^{๑๙๑}

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายผู้นำนั้นกว้างขวางมาก ซึ่งตามความคิดเห็นของบุคคลโดยทั่วไปมักจะหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือเป็นผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม นักการศึกษา นักบริหาร นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของผู้นำไว้ในหลายลักษณะ ทั้งลักษณะของการเกิดผู้นำ ผู้นำในแง่ของการมีบทบาท ผู้นำในทางปฏิบัติหรือผู้นำในการใช้อำนาจอิทธิพล ผู้นำในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งได้รวบรวมและสรุปแนวความคิดอันเกี่ยวกับผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๕ อย่างดังต่อไปนี้

- ๑) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- ๒) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ
- ๓) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
- ๔) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
- ๕) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม^{๑๙๒}

ภิญญา สาร ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ๓ ประการได้แก่

๑. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหลายๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมากน้อยของอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน
๒. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
๓. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้า หรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจเป็นคนเดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่มผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้า หรือผู้บริหาร แต่มีอำนาจ มีอิทธิพล และมี

^{๑๙๑}มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์, “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนะของนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง”, *วิทยานพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๓.

^{๑๙๒}เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*, (เนนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

ความสามารถจูงใจคนให้ประพฤติปฏิบัติตาม ความคิดเห็นความต้องการ หรือ คำสั่งของตนได้ทั้ง ๆ ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆ^{๑๙๓}

ยุงยุทธเกษสาคร ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานทั้งสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิพลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำจึง หมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งได้รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้”^{๑๙๔}

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมมจิตโต) ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้วเช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ”^{๑๙๕}

ถวิล ธาราโกชน ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ คือลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการนำพา การดำเนินกิจการ การแก้ไขปรับปรุง และการรักษาขวัญและกำลังใจของกลุ่มทำให้กลุ่มบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการให้มากที่สุด”^{๑๙๖}

ธรรมรส โชติกุญชร ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งมาได้รับการยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้”^{๑๙๗}

โสภา ชูพิกุลชัยและคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมที่จะชักจูงใจและแนะนำคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม”^{๑๙๘}

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ”^{๑๙๙}

เสนาะ ตีเยาว์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตัวเอง ที่ทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่างๆ คือ การใช้อำนาจ การกำหนดเป้าหมาย

^{๑๙๓} ภิญโญ สาร, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖), หน้า ๒๕๕.

^{๑๙๔} ยุงยุทธเกษสาคร, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๓๖.

^{๑๙๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

^{๑๙๖} ถวิล ธาราโกชน, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สนพ.โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๑๗.

^{๑๙๗} ธรรมรส โชติกุญชร, **มนุษย์สัมพันธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนชั่น, ๒๕๑๙), หน้า ๑๓๑.

^{๑๙๘} โสภา ชูพิกุลชัยและคณะ, **เทคนิคการให้บริการปรึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๑๕), หน้า ๒๑๙.

^{๑๙๙} สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๓.

ทัศนคติต่อการ ทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวที่เหมาะสม”^{๒๐๐}

สิปพนธ์ เกตุทัต ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ จะต้องวิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองอย่างนก มองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติตนอย่างหนอน เอากายใจและสมองเข้า สัมผัสสามารถวางแผนที่ชัดเจน จัดแผนงาน แผนคน และแผนเงินให้เข้ากันกระจายและมอบให้เป็น ตลอดจนการควบคุมนโยบายต่างๆ หรือแผนงาน ขององค์กรให้สามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย”^{๒๐๑}

อาชวัน วายวานนท์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ คือ ผู้มีชื่อเสียง มีความสามารถในการนำผู้อื่น และมักจะหมายถึงผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสำคัญในทางบริหาร เป็นผู้ที่ถูกกลุ่มถือว่ามีอิทธิพลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตนร่วมกิจกรรมอยู่”^{๒๐๒}

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วม หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร”^{๒๐๓}

สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีกลยุทธ์ มีศิลปะ มีอิทธิพลสามารถชักนำผู้อื่นได้ให้เขาเกิดความวางใจ เชื่อใจ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือทุกด้าน และให้เขาเกิดความมั่นใจในความสามารถในการเป็นผู้นำของตน ซึ่งสามารถสร้างความสำเร็จแก่ตนและผู้ปฏิบัติตาม นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ผู้นำที่ดี นอกจากจะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จแล้ว ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะภาวะผู้นำ จะส่งผลโดยตรงให้ผู้นำมีความเข้มแข็งและนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูง

ทวี วงศ์พัฒน์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า “การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย”^{๒๐๔}

วิฑูรย์ สิมะโชติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยทำงานร่วมกับกลุ่มคนและยังหมายรวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ติดมากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชานี้ จะมีค่าเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา”^{๒๐๕}

กิตติยัคคานนท์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ

^{๒๐๐} เสนาะ ตีเียว, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๖-๘.

^{๒๐๑} สิปพนธ์ เกตุทัต, “**วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง**”, สงวน นิติยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สติตะสิริ บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๕๑), ๓๒.

^{๒๐๒} อาชวัน วายวานนท์, **ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้บริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๒๕.

^{๒๐๓} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชาการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

^{๒๐๔} ทวี วงศ์พัฒน์, **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพปัญญา, ๒๕๓๙), หน้า ๑๓.

^{๒๐๕} วิฑูรย์ สิมะโชติ, **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทฮีโร่เคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๔.

เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกโดยการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกัน
กับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะ
เป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้”^{๒๐๖}

วาสนา สุขประเสริฐ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ มารยาท หรือพฤติกรรม ของ
การใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จโดยการใช้กระบวนการ
ติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน^{๒๐๗}

กิติ ตยัคคานนท์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความหมายของบุคคล
หนึ่งที่จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์
ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วม
ใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้”^{๒๐๘}

นายศิลป์ เชี่ยวชาญ และคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชักจูง
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และกระตือรือร้น หรือภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่
เป็นแบบอย่างมีความสามารถพิเศษ แสดงบทบาทในการสั่งการและออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้”^{๒๐๙}

เถาว์วัลย์ นันทาภิวัฒน์ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งหรือผู้
มีอิทธิพลให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายอันเป็นที่ต้องการของผู้นำ ผู้นำมิใช่เป็นผู้
ผลักดันแต่เป็นผู้ดึงโดยแจ้งให้ผู้ตามทราบแนวทางปรารถนาให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติเป็น
ตัวอย่าง”^{๒๑๐}

นิത്യ สัมมาพันธ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำคือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรง
กระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย”^{๒๑๑}

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติพิเศษ
เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพา
กันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม”^{๒๑๒}

สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ การที่ผู้นำขององค์กรให้อิทธิพลต่างๆ
เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวอาจ
เป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีความรู้ ความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นหรือ

^{๒๐๖}กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : เพลออักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

^{๒๐๗}วาสนา สุขประเสริฐ, “ภาวะผู้นำของบริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดยโสธร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี,
๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

^{๒๐๘}กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยการ
พิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๐.

^{๒๐๙}นายศิลป์ เชี่ยวชาญ และคณะ, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๒๗), หน้า ๑๘.

^{๒๑๐}เถาว์วัลย์ นันทาภิวัฒน์, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑),
หน้า ๒๐๓.

^{๒๑๑}นิത്യ สัมมาพันธ์, **ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับ สนพ.โอเดียนส์โตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

^{๒๑๒}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙) หน้า ๔.

ผู้ปฏิบัติตามทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เพื่อความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ภาวะผู้นำมีหลายมิติ ในองค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ กองทัพ ในพุทธศาสนาได้ให้รายละเอียดความเป็นมาแห่งภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในพระไตรปิฎกอยู่มาก แต่ไม่ได้รับระบุโดยตรง แต่สามารถจับประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาที่จัดประเภทผู้นำในพระพุทธศาสนา ที่กล่าวประเภทพระราชาเป็นชนชั้นปกครองไว้ ๒ประเภท คือ

๑) ธรรมราชา หมายถึง ผู้นำหรือนักปกครองที่ทรงธรรม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นนโยบายในการปกครองประเทศ ทำให้อาณาประชาราษฎร์มีความอยู่ดีกินดีมีความสุข ประเทศมีความสงบร่มเย็น หลักธรรมที่ถูกลำไปใช้ในปกครอง เช่นทศพิธราชธรรม อคติ ๔ จักรวัตรธรรม

๒) เทวราชา หมายถึง การนับถือพระราชาเทียบเทพเจ้าผู้มีศักดิ์ใหญ่ หรือสมมติให้เป็นเทวดา อันเนื่องมาจากการถูกรอบงำหรือพัฒนาการจากแนวคิดจากพราหมณ์ลักษณะสำคัญของเทวราชา คือ มีอำนาจเบ็ดเสร็จ มีอำนาจยิ่งใหญ่ในการดูแลประเทศปราบปรามเหตุการณ์ให้อยู่ในความสงบ ถ้าปกครองโดยธรรม ประเทศย่อมสงบสุข แต่ถ้าหลงระเห็จในอำนาจ ย่อมทำให้ประเทศชาติเดือนร้อน^{๒๑๓}

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงทั้ง ๒ ประเภท ดังกล่าว จะมีคุณสมบัติสำคัญแห่งภาวะผู้นำ ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำที่ดีต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่พร้อมจะเป็นผู้ปฏิบัติต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงคุณสมบัติภาวะผู้นำ ๓ ประการ คือ

๑) จกขุมา เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถคาดเดาสภาพการณ์ล่วงหน้าได้วางแผนรับมือ วางแผนรุกหรือรับได้อย่างเหมาะสม

๒) วิธูโร เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักหน้าที่ ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓) นิสสยสมปนโน เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นนอกจากนี้ พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต)ได้เสนอคุณสมบัติอีก ๕ ประการคือ

๑) ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติภายในตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้

๒) ผู้ตามโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม

๓) จุดหมาย โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับจุดหมาย

๔) หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้อำนาจบรรลุจุดหมาย

๕) สถานการณ์ โดยด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่จะประสบซึ่งอยู่ภายนอกข้อความที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้นำที่ต้องพัฒนาตนเองให้ถึงพร้อม^{๒๑๔}

สรุปว่า ผู้นำและภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมกับการบริหารจัดการกิจการต่างๆ ของทางองค์กรคณะองค์กรตลอดถึงคณะมหายานอนันนิกาย ให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนได้

^{๒๑๓} สุรศักดิ์ ม่วงทอง, “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ศึกษาเฉพาะกรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

^{๒๑๔} อ.เอกก. (ไทย) ๒๐/๒๐/๒๖๔.

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

คำว่าทฤษฎี (theory) ในทางวิชาการ คือ สมมติฐานที่ได้รับการตรวจสอบและทดลองหลายครั้งหลายหนจนสามารถอธิบายข้อเท็จจริงที่สามารถคาดคะเนทำนายเหตุการณ์ทั่วไป ที่เกี่ยวข้อง กับปรากฏการณ์นั้นอย่างถูกต้อง และแม่นยำ มีเหตุผลเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ผลที่ได้จากสมมติฐาน กลายเป็นทฤษฎี เช่น ทฤษฎีเซลล์ (Cell theory) ทฤษฎีวิวัฒนาการ (the evolution theory) หรือ คือ กลุ่มความสัมพันธ์ของแนวคิดคำนิยาม และองค์ประกอบต่างๆ ที่ใช้อธิบายลักษณะของปรากฏการณ์ หนึ่ง และชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะอธิบายหรือคาดเดา ปรากฏการณ์นั้น ทฤษฎีในความหมายมิติทางวิทยาศาสตร์มีความหมายว่าชุดของความคิดรวบยอด (a set of concepts) ชุดของข้อเสนอ (a set of propositions) และชุดของการสร้าง (a set of construct) ทฤษฎีเป็นข้ออธิบายที่มีรากฐานอยู่บนความรู้ชุดหนึ่ง สามารถพิสูจน์ ทดลองได้ มีความ สมเหตุสมผล และสามารถใช้นามาคาดการณ์ได้ โดยลักษณะสำคัญของทฤษฎีในทางวิทยาศาสตร์มี ๕ ข้อ คือ

- ๑) เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นนามธรรม
- ๒) สามารถอธิบายได้เป็นการทั่วไป
- ๓) สามารถพิสูจน์ และทดสอบได้
- ๔) ผลที่ได้จากการพิสูจน์ และทดสอบมีความเที่ยงตรง

ทฤษฎีที่ให้ความหมายในมิติทางสังคมศาสตร์ไมเคิลโอคชอตต์ (Michael Joseph Oakeshott) นักปรัชญาและทฤษฎีการเมืองชาวอังกฤษ ได้พยายามจะทำความเข้าใจในสิ่งที่ถูกมองเห็น การถูกมองการปรากฏขึ้น ทฤษฎีเป็นกริยาอาการของการมองการสำรวจในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีเป็นสิ่งที่ เป็นต้นแบบเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ แล้วพบโดยบังเอิญหรือตั้งใจแล้ว เผยแพร่โดยการสอนหรือการทดลองปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ มีทั้ง ในทางศาสนาและวิทยาศาสตร์

๒.๕.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของพระพุทธเจ้า

ศาสนาเป็นบ่อเกิดแห่งธรรมจรรยาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดำรงและเป็นเครื่อง ส่งเสริมความมั่นคงในการปกครองประเทศหากบุคคลในสังคมประพฤติปฏิบัติตามหลักทางศีลธรรมที่ ศาสนานั้นๆวางไว้อย่อมทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขเพราะทุกศาสนาล้วนมุ่งให้ศาสนิกชนของตน เป็นคนดีมีคุณธรรมและเมื่อศาสนิกชนเป็นคนดีแล้วสังคมก็ย่อมจะปราศจากความขัดแย้งมีแต่ความ สมานฉันท์เป็นหนึ่งเดียว “รวมทั้งมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้มีกิจกรรมระหว่างศาสนาและศาสนิกชน ที่นับถือศาสนาอื่นๆทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันและเพื่อประสานความช่วยเหลือกันใน อนาคต”^{๒๑๕} พระพุทธเจ้าทรงใช้พุทธวิธีในการบริหารตั้งแต่การเริ่มต้นมีสมาชิกใหม่ในพระพุทธศาสนา หลังจากที่ได้ตรัสรู้แล้วพระองค์ทรงแสดงพระธรรมเทศนาครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ทำให้เกิดพระสงฆ์ รัตนขึ้นแนวคิดการบริหารนี้ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก^{๒๑๖} เช่น

^{๒๑๕} สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, รายงานการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการงานศาสนิกสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๕๑), หน้า๑.

^{๒๑๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรธมฺมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร, พิมพ์ครั้งที่๔, (กรุงเทพมหานคร : โรง พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า๔-๒๑.

๑. พุทธวิธีในการวางแผนเมื่อท่านอัญญาโกณฑัญญะหนึ่งในพระปัญจวัคคีย์ได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วขอบวชเป็นพระภิกษุรูปแรกในพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทด้วยพระพุทธดำรัสว่า “เธอมาเป็นภิกษุเถิดธรรมเรากล่าวดีแล้วเธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด”^{๒๑๗} พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนามีเป้าหมายเดียวกันคือมุ่งปฏิบัติเพื่อให้หลุดพ้นจากความทุกข์

๒. พุทธวิธีในการจัดองค์กรเมื่อมีผู้ออกจากเรือนเข้ามาขอบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาจะมีการกำหนดให้เป็นสงฆ์เสมอกันหมดไม่อนุญาตให้นำชาติวรรณะหรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาสเข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์นอกจากนั้นพระองค์ทรงแต่งตั้งสาวกทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์เป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ เช่นพระมหากัสสปะเป็นผู้ชำนาญด้านธุดงค์พระปุลณมณินทານีบุตรเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรมภิกษุณีปฏาจาราเป็นผู้ชำนาญด้านวินัยการแต่งตั้งผู้ชำนาญการด้านต่างๆนี้ถือเป็นการใช้คนให้เหมาะกับงานในพระพุทธศาสนา

๓. พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนาการบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่การรับผู้ที่เข้ามาขอบวชต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบทและเมื่อบวชแล้วพระบวชใหม่ต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ๕จึงเรียกว่านัสัยมุตตะกะคือผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์

๔. พุทธวิธีในการอำนวยการการดำเนินงานในพระพุทธศาสนานั้นอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญพระองค์ทรงใช้หลักการสื่อสารเพื่อการบริหารโดยการอธิบายขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง (สันทัตสนา) จูงใจ (สมาทปนา) หมายถึงเมื่อเข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาแล้วจึงจูงใจจากนั้นคือแก้วัฏล้า (สมุตเตชนา) หมายถึงปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายและร่าเริง (สัมปหังสนา) หมายถึงสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน

๕. พุทธวิธีในการกำกับดูแลการกำกับดูแลความประพฤติของพระสงฆ์นั้นดังพระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า

ภิกษุทั้งหลายมหาสมุทรย่อมซัดสาดซากศพที่ตกลงไปขึ้นฝั่งเสียไม่ยอมให้ลอยอยู่นาน ฉันทในธรรมวินัยก็ฉันทนั้นสงฆ์ย่อมไม่อยู่ร่วมกับภิกษุผู้ทุศีลมีใจบาปมีความประพฤติไม่สะอาด มีการกระทำที่ต้องปกปิดไม่ใช่สมณะสงฆ์ประชุมพร้อมกันแล้วย่อมขับภิกษุนั้นออกเสียจากหมู่ภิกษุเช่นนี้แม้จะนั่งอยู่ท่ามกลางสงฆ์ถึงอย่างนั้นเธอก็ได้ชื่อว่าห่างไกลจากสงฆ์และสงฆ์ก็ห่างไกลจากเธอเช่นกัน^{๒๑๘}

หลักการบริหารเชิงพุทธจะเกิดขึ้นกว่า๒,๕๐๐ปีแล้วก็ตามแต่จากข้อมูลที่ยกมาสรุปได้ว่าแนวคิดในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้นยังสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีทฤษฏีการบริหารในยุคปัจจุบันยังคงใช้แนวทางตามหลักการบริหารสมัยพุทธกาลกล่าวคือเรื่องของการวางแผนการจัดองค์กรการบริหารงานบุคคลการอำนวยการจะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดปลีกย่อยเช่นการบริหารในยุคปัจจุบันจะมีเรื่องงบประมาณเพิ่มขึ้นมาเป็นปัจจัยสำคัญสมัยพุทธกาลเรื่องงบประมาณ

^{๒๑๗}ว.ม. (ไทย) ๔/๑๘/๒๕.

^{๒๑๘}ว.จ. (ไทย) ๗/๓๘๔/๒๕๐.

จะขึ้นอยู่กับศรัทธาของมหาชนที่มีต่อพระภิกษุสงฆ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบมากกว่าสิ่งอื่นใดพระพุทธองค์ทรงบัญญัติสิกขาบทตามโทษานุโทษแล้วแต่ละกรณี เมื่อพระภิกษุได้ประพฤติล่วงละเมิดแล้วจึงมีข้อบัญญัติบัญญัติในสิกขาบทต่างๆโดยที่พระพุทธองค์ทรงเป็นประธานสงฆ์ในการจัดการชำระกรณีนั้นๆ ด้วยพระองค์เองในการประชุมสงฆ์ การตัดสินแต่ละกรณีก็จะกลายเป็นปฐมสิกขาบท ในยุคต่อมาสิกขาบทเหล่านั้นยังใช้เป็นหลักในการตัดสินพระธรรมวินัยมาตลอดแม้ว่าพระพุทธองค์จะทรงมีพุทธานุญาติให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงพระวินัยในสิกขาบทเล็กน้อยได้แต่ก็ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือเพิกถอนสิกขาบทใดบทหนึ่งออกไปนอกจากพุทธบัญญัติเลยแม้กาลล่วงเลยมาถึงปัจจุบัน ยังคงรักษาพระธรรมวินัยนั้นไว้อยู่เหมือนเดิมส่วนรายละเอียดวิธีการจัดการบริหารองค์กรสงฆ์นั้น อาจแตกต่างกันไปตามยุคสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับวิวัฒนาการและรูปแบบการบริหารปกครองสมัยนั้นๆ อย่างไรก็ตามการกำหนดรูปแบบโครงสร้างการบริหารปกครองคณะสงฆ์ ยังคงอยู่บนหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธองค์อยู่ปัจจุบันนี้แม้มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เข้ามาเป็นข้อบังคับและกำหนดกฎเกณฑ์ในการบริหารปกครองคณะสงฆ์ร่วมด้วยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทุกฉบับยังยึดถือหลักพระธรรมวินัยเป็นข้อบังคับกำหนดขอบเขตอยู่นั่นเอง“เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำทางพุทธศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม เพราะผู้นำที่มีคุณธรรมย่อมเป็นผู้สร้างประโยชน์สุขให้เกิดขึ้นแก่อาณาประชาราษฎร์ พระราชาหรือผู้ปกครองประพฤติธรรม ไพร่ฟ้าประชาราษฎร์ย่อมประพฤติตามไปด้วย เมื่อเป็นดั่งนั้น ฝนฟ้าย่อมตกต้องตามฤดูกาล พืชพันธุ์ธัญญาหารก็เจริญงอกงาม หมู่มนุษย์เก็บเกี่ยวมาบริโภคแล้วย่อมมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์”^{๒๑๙} พระพุทธศาสนาได้มีหลักการและวิธีการในการส่งเสริมให้ผู้นำได้ใช้หลักการในการบริหารองค์กรเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำในมหาโคบาลสูตรและจุฬโคบาลสูตร พระสูตรนี้อยู่ในมัชฌิมนิกาย มูลปณณาสกที่ด้วยอุปมาอุปไมยว่า“ผู้จะเข้าถึงพระนิพพานเปรียบได้กับผู้นำหรือนักบริหารจะต้องประกอบคุณลักษณะ ๑๑ประการ โดยอุปมากับนายโคบาลต้องประกอบด้วยองค์ ๑๑ประการ เป็นผู้สามารถจะเลี้ยงฝูงโคให้เจริญให้เพิ่มขึ้นได้”^{๒๒๐}

๑) รู้รูปโค การรู้จักรูป ผู้นำต้องรู้จักและเข้าใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะของสมาชิกขององค์กร ความรู้นี้นอกจากจะสร้างความสนิทกันแล้ว ยังก่อให้เกิดมิตรไมตรีต่อกัน เข้าใจความต้องการประวัติพื้นเพของมวลสมาชิก

๒) ฉลาดในลักษณะโค ฉลาดในลักษณะโค เมื่อผู้นำรู้จักตัวบุคคล ก็จะสามารถพิจารณาจัดสรรตำแหน่งงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคคล การทำงานภายใต้การแนะนำมอบหมายก็จะสัมฤทธิ์ผล

๓) กำจัดไขขาขง กำจัดไขขาขง ผู้นำสามารถแสดงศักยภาพของตนได้ จากการแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นพื้นฐานต่อความเชื่อถือในอำนาจ

๔) ปกปิดแผล ปกปิดแผล ผู้นำจะต้องมีความระมัดระวัง สำรวจตรวจตรามิให้เกิดความเสียหาย อันเป็นการทำลายชื่อเสียงของสมาชิกในสังคม ป้องกันมิให้ปรากฏออกมาภายนอก

๕) สุมไฟ ผู้นำจะสามารถชี้แนะผู้อื่นได้อย่างถูกต้องในแง่การนิเทศงานแก่มวลสมาชิกต้องอาศัยประสบการณ์และภาวะผู้นำ

๖) รู้ทำน้ำ ผู้นำจะต้องรู้จักแสวงหาความรู้ รู้จักจัดความคิดในการทำงาน มีคณะทำงานที่ดี มีคณะที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่มวลสมาชิก

^{๒๑๙} พระศรีปริยัติโมลี(สมชัย กุศลจิตโต), **สงฆ์ผู้นำสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๖๑.

^{๒๒๐} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๔๘/๓๘๐.

๗) รู้ว่าโคตมน้ำแล้ว รู้ว่าโคตมน้ำ แล้ว รู้ว่าโคกน้ำ แล้วหรือยัง ผู้นำ จะต้องรู้จักกระบวนการพัฒนาให้โอกาสแก่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิก ด้วยการอบรม เพิ่มพูนความรู้ฝึกฝนทักษะอาชีพ

๘) รู้ทาง รู้ทาง ผู้นำต้องรู้แนวทางในการบริหารจัดการ ขณะเดียวกันจะต้องรู้จักจุดร่วมของชีวิตมนุษย์ โดยนำพาสมาชิกของตนไปสู่จุดหมายของชีวิตร่วมกัน

๙) ฉลาดในที่หาเกิน ฉลาดในที่หาเกิน ผู้นำจะต้องสามารถประเมินศักยภาพของกลุ่มด้วยการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงานและแนวทางปฏิบัติจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์

๑๐) รับผิดชอบให้เหลือ รับผิดชอบให้เหลือ ผู้นำจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของมวลสมาชิก รู้จักประสานประโยชน์ ดำเนินกิจกรรมของกลุ่มด้วยความพอเหมาะพอดี รักษาความสมดุลระหว่างการให้กับการรับ

๑๑) บุชาโคผู้ทั้งหลายที่เป็นพ่อโคเป็นจำฝูง ผู้นำจะสามารถเสริมภาวะของตนเองให้เด่นชัด ด้วยการรู้จักให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานดี มีคุณธรรม อันเป็นการสร้างเสริมความเชื่อถือผู้นำและเป็นการกำลังใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มและมวลสมาชิก^{๒๒๑}

ในจักรกัตุสูตรซึ่งเป็นพระสูตรว่าด้วยการบำเพ็ญกรณีกิจของพระเจ้าจักรพรรดิ ซึ่งเป็นผู้นำทุกอย่างในสังคม เพราะเป็นพระเจ้าแผ่นดิน ต้องปฏิบัติพระองค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง มี ๑๒ ข้อคือ

๑. ให้ยึดถือหลักธรรมเป็นธงชัยในการปกครองประเทศ
๒. ให้ความคุ้มครองรักษาอันเป็นธรรมแก่อันโตชน (คนภายในวัง)
๓. ให้ความคุ้มครองรักษาแก่กำลังพลโดยความเป็นธรรม
๔. ให้ความคุ้มครองแก่กษัตริย์ที่เป็นเมืองขึ้น ตลอดถึงชนชั้นปกครอง นักบริหารชั้นผู้ใหญ่ทั้งหลาย

๕. ให้ความคุ้มครองแก่อันโตชน (ข้าราชการพลเรือน)

๖. ให้ความคุ้มครองแก่ชนเจ้าพิธี (นักวิชาการ พ่อค้า)

๗. ให้ความคุ้มครองแก่ราษฎรทั้งปวง

๘. ให้ความคุ้มครองพระสงฆ์ บรรพชิต และนักบวชทั้งหลาย

๙. ให้ความคุ้มครองแก่สัตว์น้อยใหญ่

๑๐. ปกป้องไม่ให้เกิดสิ่งเลวร้ายในราชอาณาจักร

๑๑. สงเคราะห์ผู้ยากไร้ กระจายรายได้สู่ชนเบื้องล่าง

๑๒. หมั่นศึกษา ไต่ถามสมณพราหมณ์ผู้ทรงธรรม นักวิชาการผู้มีความรู้^{๒๒๒}

ในกฎทันตสูตรสูตรแสดงถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองของผู้ปกครอง สูตรนี้ได้กล่าวถึงสาเหตุการเกิดอาชญากรรมและแนวทางแก้ไขที่จะทำให้อาชญากรรมหมดไป จะต้องทำให้ประชาชนในรัฐมีความเป็นอยู่ที่ดี หมายความว่า ทุกชนชั้นวรรณะต้องมีอยู่มีกิน ชาวนาจะต้องได้สิ่งที่จำเป็นแก่การทํานา พ่อค้าจะต้องได้รับทุน ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานมีงานทำ คนเดือดร้อนได้รับยกเว้นภาษีวิธีที่ผู้นำต้องปฏิบัติมีดังต่อไปนี้

^{๒๒๑} สุรศักดิ์ ม่วงทอง, “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาศาสนาเปรียบเทียบ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓), หน้า ๔๐-๔๑.

^{๒๒๒} ศ.ป. (ไทย) ๑๑/๘๔/๖๒-๖๓.

๑. พลเมืองเหล่าใด ในบ้านเมืองพระองค์ ขมิขมันในกสิกรรมและโครักขกรรมของพระองค์ จงเพิ่มข้าวปลูกและข้าวกินให้แก่พลเมืองเหล่านั้นในโอกาสอันสมควร

๒. พลเมืองเหล่าใด ในบ้านเมืองพระองค์ ขะมักเขม้นในพาณิชย์กรรมของพระองค์ จงเพิ่มพูนทุนให้แก่พลเมืองเหล่านั้นในโอกาสอันสมควร

๓. ข้าราชการเหล่าใดในบ้านเมืองของพระองค์จงพระราชทานเบี้ยเลี้ยงและเงินเดือนแก่ข้าราชการเหล่านั้นในโอกาสอันสมควร^{๒๒๓}

ในอัครัญสูตรเป็นพระสูตรที่ว่าด้วยกำเนิดโลก การกำเนิดปฐมนุษย์และผู้นำ โดยรายละเอียดในพระสูตรนี้ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการของโลกและมนุษย์ว่า

มนุษย์มาจากพรหมชั้นอาภัสสรที่เดินทางมายังโลกที่กำลังกำเนิดขึ้นใหม่ๆ ยังมีน้ำปกคลุมจักรวาลมืดมน มีเพียงดินง้วนเท่านั้น จึงพากันซึมเกิดติดใจในรส กายหยาบจึงเกิดขึ้น มีกิเลสตัณหา ต่อมาโลกเกิดดวงอาทิตย์ ดวงดาว มีกลางวันกลางคืน ต่อมาดินง้วนหมดไป สะเก็ดดินเกิดขึ้นมาแทน ก็พากันกินสะเก็ดดินแทนผิวพรรณวรรณะยิ่งหยาบขึ้นไปอีก เมื่อสะเก็ดดินหมดก็พากันกินเครื่องดิน สัตว์ทั้งหลายพากันเกิดทิวฎฐิ ถือนื้อถือนัว ถือนวรรณะที่แตกต่างกัน ต่อมาเครื่องดินหมด ได้มีข้าวสาละไม่มีเมล็ดขึ้นมาทดแทน สัตว์ทั้งหลายพากันกินและเกิดความโลภพากันกักตุน ทำให้ผิวพรรณหยาบขึ้นไปอีก เกิดแบ่งพรรคแบ่งพวก มีการทะเลาะเบาะแว้งและเกิดเพศชายหญิงขึ้น เมื่อมนุษย์ที่พัฒนาการจากสัตว์ยุคต้นและมีการทะเลาะกันมาก จึงทำให้มีการคัดเลือกผู้ปกครองมาดูแลกลุ่มของตนและพัฒนาการเป็นกษัตริย์ในเวลาต่อมา ดูรายละเอียดใน^{๒๒๔}

หลักธรรมอื่นๆ ในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและมีแนวคิดที่สนับสนุนภาวะผู้นำของพระพุทธศาสนา ที่สร้างผู้นำที่พึงประสงค์หรือมีภาวะผู้นำที่ดี คือผู้นำต้องเป็นนักประชาธิปไตย เปี่ยมด้วยหลักธรรมาธิปไตย การบริหารงานด้วยหลักพรหมวิหารธรรม ๔ อย่าง การสงเคราะห์ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ อย่าง และความเป็นผู้มีพลกำลังที่สมบูรณ์ทั้งกายและใจด้วยหลักพละ ๕ อย่าง ดังนี้

๑. อธิปไตย ๓ คือ ความเป็นใหญ่ ภาวะที่ถือเอาเป็นใหญ่ ๓ ประการ คือ

๑) อัตตาธิปไตย คือ ความมีตนเป็นใหญ่, ถือตนเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารถนาตนเป็นประมาณ

๒) โลกาธิปไตย คือ ความมีโลกเป็นใหญ่ถือโลกเป็นใหญ่กระทำการด้วยปรารถนานิยมของโลกเป็นประมาณ

๓) ธัมมาธิปไตย คือความมีธรรมเป็นใหญ่ถือธรรมเป็นใหญ่กระทำการด้วยปรารถนาความถูกต้อง เป็นจริง สมควรตามธรรม เป็นประมาณ^{๒๒๕}

ในหลักธรรมหมวดนี้ พระมหาจุฬชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ได้อธิบายในเชิงลึกไว้ ดังนี้

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ศักยภาพของการเป็นผู้นำวัดกันที่ศักยภาพในการตัดสินใจ ผู้นำที่ดีมีแนวทางการตัดสินใจ ๓ ทางด้วยกัน คือ

^{๒๒๓}ที่.ส. (ไทย) ๙/๓๓๘/๑๓๑-๑๓๒.

^{๒๒๔}ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๑-๑๔๐/๘๓-๑๐๒.

^{๒๒๕}ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๔.

ผู้นำแบบที่หนึ่ง : ผู้นำแบบอัตตาทิปไตย คือ การตัดสินใจโดยเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ในลักษณะโลกต้องหมุนตามฉัน ถ้าฉันพูดทุกคนต้องฟัง ถ้าฉันสั่งทุกคนต้องทำ เอาตัวเองเป็นใหญ่ เอาตัวเองเป็นศูนย์กลางหรือเป็นที่ตั้ง แต่ผู้นำแบบนี้มีโอกาสเสี่ยงสูงมากจะกลายเป็นทรราช ถ้าอยู่ในบ้านก็เป็นทรราชในบ้านของตน

ผู้นำแบบที่สอง : ผู้นำแบบโลกาธิปไตย คือ เอาคนอื่นเป็นใหญ่ เอาลูกน้องเป็นใหญ่เอาประชาชน เอาบริษัท เอาบริวาร เป็นใหญ่ เลขาฯมาอย่างไรก็เซ็นไปโดยขาดการพิจารณาว่าเรื่องราวเป็นอย่างไร สรุปแล้ว ก็คือ การขาดเหตุผลในการพิจารณาไม่เป็นตัวของตนเป็นจะต้องฟังคนอื่น หากเขาว่าอย่างไร ก็พลอยว่าไปตามเขา จะถูกหรือผิดไม่ได้คิดถึงผล ผลเสียคือ ทำให้ตนและองค์การขาดเอกภาพที่ดี ขาดกฎเกณฑ์ทางสังคม ขาดระเบียบวินัยในการปกครอง สุดท้ายก็ล้มเหลวเช่นเดียวกันแบบที่หนึ่ง

ผู้นำแบบที่สาม : ผู้นำแบบธัมมาธิปไตย คือ มีการตัดสินใจแบบใช้เหตุผล ใช้ปัญญา ใช้ความถูกต้อง ใช้ประโยชน์ส่วนรวมเป็นตัวตั้ง การตัดสินใจโดยถือเอาระบบ หลักการ ความถูกต้อง เหตุผล ประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่เป็นมาตรฐาน หากผู้นำถือหลักการนี้ได้เมื่อใดก็จะเป็นผู้นำผู้บริหารที่ตัดสินใจเป็น และถือได้ว่าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารมีอาชีพมีชื่อเสียงสงเกดว่า ผู้เป็นอัตตาทิปก ฟังใช้สติให้มาก ผู้เป็นโลกาธิปก ฟังมีปัญหาครองตนและรู้พินิจ ผู้เป็นธรรมาธิปก ฟังประพฤติให้ถูกหลักธรรม ผู้เป็นหัวหน้าหมู่ เป็นนักปกครอง ฟังถือธรรมาธิปไตย^{๒๒๖}

ผู้นำที่ใช้หลัก“พรหมวิหาร ๔”^{๒๒๗} พรหมวิหาร ได้แก่ ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือผู้ประเสริฐ หมายถึง ผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางประดุจพระพรหม ซึ่งเป็นคุณธรรมที่บุคคลควรปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนถึงการปฏิบัติต่อสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมด้วย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลผู้อยู่ในฐานะผู้ใหญ่ เช่น ผู้ปกครองบ้านเมือง ผู้ปกครองในระดับต่างๆ ตลอดจนบิดามารดา ครูอุปัชฌาย์ อาจารย์ และญาติผู้ใหญ่ ที่มีหน้าที่ในการดูแลอบรม สั่งสอน ชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาบุตรหลาน และมิตรบริวาร ซึ่งเป็นผู้น้อยปฏิบัติตามอย่างนุมนวลมีระเบียบวินัยหรือเป็นการปกครองด้วยหลักพระคุณผสมกับพระเดช แบ่งออกเป็น ๔ ประการ ได้แก่

๑) เมตตา ได้แก่ ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุข ด้วยจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสิ่งอื่น ซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัด ความรักความหวังดี ความปรารถนาดีนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกันตลอดถึงสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมด้วย ด้วยต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขา ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใดนอกจากให้เขาเป็นสุข โดยการแสดงออก ๓ ทาง ได้แก่

(๑) เมตตากายกรรม เมตตาทางกาย คือ การกระทำ และการแสดงออกทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา

(๒) เมตตาวาจากรรม เมตตาทางวาจา คือ การพูดเจรจาถ้อยคำที่ประกอบด้วยเมตตา

(๓) เมตตามโนกรรม เมตตาทางใจ คือ มีจิตใจที่มุ่งหวังดี มีเจตนาดีต่อผู้อื่นและสิ่งอื่น

^{๒๒๖} พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), ภาวะผู้นำจากเนลสัน มันเดลา ถึง โอบามา แห่งทำเนียบขาว, สถาบันวิมุตตยาลัยพิมพ์ถวายเป็นมุทิตาสักการะแก่พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี เนื่องในโอกาสได้รับถวายปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัทยาดใหญ่, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิมุตตยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๒๒-๓๐.

^{๒๒๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๐/๓๒๗/๒๕๖.

๒) กรุณา ได้แก่ ความสงสาร คือ เมื่อเห็นเขตกอยู่ในความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อน ก็คิดใส่ใจในอันที่จะช่วยปลดปล่อยให้เขาพ้นจากความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนนั้น อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อน ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลาย มีความใส่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนให้ประสบกับความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรืองโดยมีบิดามารดาเป็นตัวอย่างของการแสดงออกให้ปรากฏเป็นพฤติกรรม เพราะบิดามารดาจะรู้สึกเป็นทุกข์เป็นร้อน ห่วงใยบุตร เมื่อเห็นบุตรมีความทุกข์หรือผิดหวัง พร้อมกับหาวิธีเพื่อปลดปล่อยความทุกข์นั้น ด้วยความเอ็นดูที่บริสุทธิ์ใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน

๓) มุทิตา ได้แก่ ความรู้สึกยินดีด้วย เมื่อเห็นผู้อื่นหรือสิ่งอื่นอยู่ดีมีความสุข ตัวเองมีใจแช่มชื่นเบิกบาน พลอยยินดีปรารถนาดีกับผู้อื่นยิ่งด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบความสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา ได้แก่ ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขึง เมื่อมองเห็นบุคคลที่ได้รับผลของกรรมดีหรือกรรมชั่ว ซึ่งสมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยอคติ^{๒๒๘}

ผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้นำผู้บริหารเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำที่ดี ควรนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ดังนี้

๑) ตั้งใจให้ความเมตตาและกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและชอบธรรม ชอบด้วยกฎระเบียบและกฎหมายของประเทศ

๒) มีความกระตือรือร้น เมื่อบริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำผลงานแก่องค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ มีผลงานใหม่ มีนวัตกรรมใหม่ออกมาสู่องค์กรและสังคม เช่น ให้การยกย่องชมเชย ให้รางวัลให้เกียรติบัตร เพื่อเงินเดือน เป็นต้น อันเป็นเหตุให้บริหารผู้นั้น มีใจกล้าหาญที่จะทำงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นและทุ่มเทแก่องค์กรเป็นทวีคูณ

๓) รู้จักการปล่อยวางหรือวางเฉยต่อบางเรื่องและบางบุคคลที่ไม่ควรใส่ใจเนื่องจากจะทำให้การบริหารงานขององค์กรหยุดชะงัก เช่น ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวเรื่องส่วนตัวของบริหาร หากเรื่องที่เขากะทำนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของตน เช่น พฤติกรรมการสูบบุหรี่ การเที่ยวกลางคืน^{๒๒๙}

ผู้นำที่ให้หลัก “สังคหัตถ์ ๔”^{๒๓๐} สังคหัตถ์ แปลว่า ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี หมายถึง การกระทำการสงเคราะห์ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนทุกคนและทุกสังคม เช่น ผู้ปกครองหรือผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา (บริหาร) ศิษย์กับครูอาจารย์ เป็นต้น เพราะเป็นรากฐานแห่งการแบ่งปันผลประโยชน์ทางวัตถุที่ลงตัว และความเจริญก้าวหน้าทั้งส่วนตัวและส่วนรวมมี ๔ ประการดังนี้

๑) ทาน หมายถึง การให้ปันสิ่งของด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยทุน หรือทรัพย์สิน และวัตถุสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ และศิลปวิทยานัยสำคัญ ของ

^{๒๒๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

^{๒๒๙} นันทวรรณ อิศรานันท์ชัย. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๗๖.

^{๒๓๐} ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๓/๒๕๕.

“ทาน” ในสังคหวัตถุ นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์ผู้รับ เน้นผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้อื่นด้วยปัจจัย ๔ กล่าวคือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ฉะนั้น การให้ทาน จึงควรให้ด้วยความมีเมตตาเพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพ ให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วยปลดปล่อยความทุกข์ความเดือดร้อน ให้ด้วยมฤตาส่งเสริมสนับสนุนให้ทำความดีมีความเจริญก้าวหน้า เพราะฉะนั้น การให้ด้วยวัตถุสิ่งของ จึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ ๓ ลักษณะ ได้แก่

(๑) ให้โดยหวังจะอนุเคราะห์ การให้ความเกื้อหนุนโอบอ้อมอารีด้วยเมตตา และการให้การอุดหนุนเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันด้วยกรุณา

(๒) ให้โดยหวังเพื่อเป็นการสมัคสมานสามัคคี ด้วยการสงเคราะห์เกื้อกูลกันและกันในฐานะผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตน

(๓) ให้เพื่อเป็นการตอบแทนคุณ ปราบณานาคุณแก่ท่านผู้มีคุณ เช่น ปู่ทวด ยาย ทวด ตา ยาย และบิดา มารดาผู้ที่มีอุปการคุณ^{๒๓๑}

ทานหรือการให้นั้น ย่อมเป็นประโยชน์ทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับ คือ ทำให้ผู้ให้มีความสุข เบิกบานใจ และอิ่มใจซึ่งจะเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อร่างกายและจิตใจ เป็นการสละความเห็นแก่ตัว ผู้รับย่อมได้รับประโยชน์จากสิ่งของที่เขาให้ การให้และการรับจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์ เป็นการรักษาความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ไว้ เป็นการรักษาความเป็นสังคมความเป็นเพื่อนฝูงความเป็นญาติเอื้ออาไว และการให้กับการรับยังเป็นกฎ เป็นกระบวนการของธรรมชาติของบุคคลผู้มีความกตัญญู ถ้าธรรมชาติไม่มีการให้และการรับป่านนี้ก็จะไม่มีโลก ดวงดาว มนุษย์ พืช สัตว์ และธรรมชาติอย่างแน่นอน พระพุทธองค์ตรัสว่า “การให้ทาน เป็นมงคลอันสูงสุด”^{๒๓๒} เป็นการส่งเสริมความกตัญญู

๒) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ หมายถึง พูดอย่างคนรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓) อตถจริยา หมายถึง ทำประโยชน์แก่เขา คือช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนชวนช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔) สมานัตตตา หมายถึง เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากันได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ และร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^{๒๓๓}

หลักการสงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุนี้ แต่เดิมจัดอยู่ในหลักธรรมสำหรับผู้ปกครองประเทศ ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ราชสังคหวัตถุ มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่

๑) สัสสมะระ คือ ความฉลาดในการบำรุงพืชพันธุ์ธัญญาหารของประชาชน (ในปัจจุบันทางราชการ มอบให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นผู้ดูแลบริหารจัดการเรื่องนี้)

^{๒๓๑} สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร), มงคลยอดชีวิต ฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๗๕-๒๘๐.

^{๒๓๒} พุ. พุ. (ไทย) ๒๕/๗/๗.

^{๒๓๓} อัง. จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๑.

๒) ปุริสเมธะ คือ ความฉลาดในการบำรุงข้าราชการ (การให้สวัสดิการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในแต่ละกระทรวง)

๓) สัมมาปาสะ คือ ความรู้จักผูกผสานรวมใจประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพเช่น ให้สินเชื่อแก่คนจนเพื่อประกอบอาชีพทางการเกษตรและค้าขาย เป็นต้น

๔) วาธะเปยยะ (หรือ วาจาเปยยะ) คือ ความมีวาจาอันดุจดั่งน้ำใจ น้ำคำควรดื่ม หมายถึง ผู้ปกครองที่ฉลาดจะต้องรู้จักพูด รู้จักปราศรัย ไพเราะ สุภาพนุ่มนวล ประกอบด้วยเหตุผล มีประโยชน์เป็นทางของความสามัคคี ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีและความนิยมเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา คือ บริวาร หรือ ลูกน้อง^{๒๓๔}

หลักพระ ๕ พละธรรม มีความสำคัญยิ่งในแง่ของการปกครองตนเอง เพื่อฝึกให้ตนเป็นคนมีความเชื่อมั่นในการทำงานที่ถูกต้อง มีความพากเพียรต่อสู้กับปัญหาที่เผชิญหน้าทุกรูปแบบ มีสติกำกับจิตใจอยู่เสมอไม่ประมาทในการปฏิบัติหน้าที่ และมีไหวพริบหรือปัญญาในการแก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อนในองค์กรของตน เพื่อให้การบริหารงานและการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดคำว่า พละ แปลว่า ธรรมอันเป็นกำลัง ซึ่งพละนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อินทรีย์ ๕ หมายถึง ธรรมที่เป็นใหญ่ในกิจของตน (Controlling faculty) เหตุที่เรียกว่า อินทรีย์ เพราะความหมายว่า เป็นใหญ่ในการกระทำหน้าที่แต่ละอย่างๆ ของตน คือ “เป็นเจ้าการ ในการครอบงำเสียซึ่งความไร้ศรัทธา ความเกียจคร้าน ความประมาท ความฟุ้งซ่าน และความหลงตามลำดับ ที่เรียกว่า พละ เพราะความหมายว่า เป็นพลังทำให้เกิดความมั่นคง ซึ่งความไร้ศรัทธา แต่ละอย่าง จะเข้าครอบงำไม่ได้”^{๒๓๕} ผู้นำเป็นเสมือนส่วนหัวขององค์กร การมีผู้นำดี มีความรู้และมีศักยภาพ องค์กรจะเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง พร้อมกับความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์จะวัดกันด้วยภาวะผู้นำ หลักธรรมที่สนับสนุนภาวะผู้นำในพุทธศาสนามีหลายหมวด เช่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง จะใช้หลัก “สาราณียธรรม ๖” เพราะธรรมที่เป็นเหตุให้ระลึกถึงกันที่เรียกว่า สาราณียธรรม มี ๖ ประการ ได้แก่

๑) เมตตาการุณยธรรม ได้แก่ ทำต่อกันด้วยเมตตา คือแสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ แสดงอาการกิริยาสุภาพไม่เบียดเบียนทำร้ายผู้อื่น เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒) เมตตาวจีกรรม ได้แก่ พูดต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพอ่อนโยน ไม่กล่าวร้าย ไม่ใช้วาจาหยาบคาย หรือวาจาที่ประกอบด้วยอารมณ์โทสะ แต่ใช้คำพูดที่ประกอบด้วยเมตตา คือ พูดด้วยความหวังดีเจตนาดี ไม่ล่วงละเมิดผู้อื่นด้วยวาจา

๓) เมตตาโมโนกรรม ได้แก่ คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ มีความหวังดี ปราศจากอคติ มีไมตรีจิตที่ดีงามต่อกันและกัน คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี ไม่แสดงอาการโกรธเคือง อาฆาตพยาบาท แสดงออกด้วยจิตใจที่ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ไม่บังคับขู่เข็ญจิตใจผู้อื่น

๔) สาธารณโภคี ได้แก่ เมื่อได้วัตถุสิ่งของเครื่องใช้ หรือ อาหาร จะต้องรู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจกว้างขวาง เสียสละแบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน ไม่ตระหนี่ใช้สอยเพียงผู้เดียว

^{๒๓๔} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๓๕๑/๑๑๐.

^{๒๓๕} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๐/๓๓๕.

๕) สีสสามัญญตา ประพติตนให้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ที่สังคมปฏิบัติกัน คือมีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

๖) ภิภูสามัญญตา ปรับความเห็นเข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกันหลักสารณียธรรมนี้ มีส่วนช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความรักใคร่ ประองดองสามัคคีต่อกัน เพราะว่า ต่างฝ่ายก็ต่างปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ทั้งการพูด การสื่อสาร และแนวคิดเป็นไปด้วยเมตตาจิตต่อกัน ไม่ขัดแย้งทางความคิดที่เป็นมิจฉาทิฐิ แต่ถกเถียงโต้แย้งด้วยหลักการและเหตุผลทางปัญญา ในส่วนนี้ถือว่าเป็นการช่วยชาติไม่ให้ล่มสลายด้วยการแตกแยกด้านความคิดเห็น ประการต่อมา ในแง่ของความประพฤติหรือศีล การมีกติการ่วมกัน มีกฎหมายที่ใช้บังคับเหมือนกัน ไม่เลือกปฏิบัติแล้ว ย่อมเกิดความเป็นธรรม ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ประเทศย่อมเดินหน้าไปได้ และที่สำคัญอย่างหนึ่งในสังคมมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา คือ การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเสมอภาคต่อผู้ทำงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ โดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตัวและพวกพ้อง^{๒๓๖}

หลัก “อปริหานิยธรรม ๗” อปริหานิยธรรมเป็นอีกหมวดธรรมหนึ่งที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำให้สมบูรณ์เพราะหมายถึงธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม ๗ ประการ ผู้ปฏิบัติธรรมจะเป็นไปเพื่อความเจริญทั้ง ๒ ฝ่าย คือ อาณาจักรหรือบ้านเมืองและฝ่ายพุทธจักรหรือฝ่ายสงฆ์ ดังนี้

๑. ฝ่ายอาณาจักรหรือฝ่ายบ้านเมือง

๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิจ การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกันของคนในสังคมจะต้องมีการ พบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องที่เป็นประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันของคนในสังคมซึ่งความเจริญ ไม่เกิดความเสื่อมในทุกกรณี เช่น ในครอบครัว พ่อ แม่ ลูกมีอะไรพูดกันปรึกษากัน ลูกก็จะอบอุ่น ปัญหาถูกไปติดยาเสพติด ก็จะไม่เกิดขึ้น ในสถานที่ทำงาน หัวหน้ามีการประชุมปรึกษากับผู้ร่วมงานทุกครั้ง งานก็จะราบรื่น หากมีข้อผิดพลาด ทุกคนก็จะยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและกระทำการกิจที่ควรทำ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คนที่อยู่ร่วมกัน ไม่กินแหนงแคลงใจกัน จะทำงานอะไรก็สำเร็จได้ เช่นในครอบครัวมีอะไรปรึกษารื้อกันก็ต้องอยู่พร้อมๆ กัน เพื่อทุกคนจะได้ยอมรับในสิ่งที่จะทำลงไปด้วยความเต็มใจ

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ยังไม่ได้บัญญัติและไม่เลิกสิ่งที่ยังบัญญัติไว้แล้ว เช่นบ้านเมืองจะสงบสุขได้ ทุกคนจะต้องบัญญัติและไม่ล้มเลิก ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของคณะและสังคมตามความพอใจของตนหรือของกลุ่มโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ตัวอย่าง เช่นนักเรียนจะต้องแต่งเครื่องแบบของโรงเรียนเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย จะแต่งกายตามใจตนเองไม่ได้

๔) เคารพนับถือผู้ใหญ่การเคารพและรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะผู้ใหญ่เกิดก่อน ผ่านประสบการณ์มากกว่า ประกอบกับการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมีผู้นำ ถ้าเราให้การเคารพและเชื่อฟังผู้นำ สังคมก็จะไม่วุ่นวาย เช่น ถ้าลูกเชื่อฟัง พ่อ แม่ ก็จะเป็นคนดีได้เพราะไม่มีพ่อแม่คนไหน อยากลูกตนเองให้ชั่ว

๕) ไม่ข่มเหงล่วงเกินสตรี สตรีถือว่าเป็นเพศแม่ เป็นเพศที่อ่อนแอ บุรุษควรให้เกียรติให้ การยกย่อง ปกป้องไม่ให้ใครละเมิดสิทธิหรือข่มเหงรังแก ถ้าสังคมใดๆ ผู้หญิงถูกกดขี่ข่มขืนมากมาย ความเสื่อมก็จะเกิดกับสังคมนั้น

๖) สักการะเคารพเจดีย์ หมายถึงการให้ความเคารพและปกป้องรักษาปูชนียสถานที่สำคัญในศาสนา เพื่อจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของกลุ่มคนในหมู่คณะที่อยู่ร่วมกันและระลึกถึงกัน เช่น การเคารพพระปฐมเจดีย์

๗) ให้การอารักขา คุ้มครอง อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ คือการคุ้มครองบรรพชิต ซึ่งเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไป เช่น การทำบุญด้วยปัจจัย ๔ เป็นต้น

๒. ฝ่ายพุทธจักรหรือฝ่ายพระสงฆ์

๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ในกิจของสงฆ์ที่ต้องทำร่วมกันไม่ว่าเรื่องเล็กหรือใหญ่ เช่น การทำอุโบสถสังฆกรรม

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและทำกิจที่สงฆ์ต้องทำการประชุมถือว่าเป็นกิจที่สงฆ์ต้องทำร่วมกัน แต่การที่จะให้สงฆ์ทุกรูปยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อความสามัคคีจะต้องอาศัยความพร้อมเพรียงกันทุกๆ ครั้ง เช่น การทำพิธีกรรมในงานมงคลนิยมใช้พระสงฆ์ ๙ รูป ต้องมาพร้อมกันจึงจะทำพิธีกรรมได้

๓) ไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้ ถือว่าสิกขาบทที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญที่พระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตาม

๔) เคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ ในการปกครองของพระสงฆ์จะให้อำนาจแก่ผู้ที่มีความสามารถตามบรรดาศักดิ์ เช่น ภิกษุผู้ใหญ่สังฆปริณายกภิกษุทุกรูปจะต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕) ไม่ลู่อินอกแก่ความอยากที่เกิดขึ้น เพราะพระสงฆ์ตัดแล้วซึ่งกิเลสต้นหาความอยากมีอยากได้จะต้องไม่เกิดขึ้น จึงจะเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป

๖) ยินดีในเสนาสนะอันควร คือพระสงฆ์ต้องมีชีวิตเรียบง่าย มุ่งแสวงหาธรรมเพื่อเผยแพรให้กับผู้อื่น

๗) ตั้งใจอยู่ว่า เพื่อนภิกษุสามเณร เป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข คือ พระสงฆ์ต้องใจกว้างยินดีต้อนรับสมาชิกใหม่และมีความปรารถนาดีต่อสมาชิกเก่าเพื่อสังคมสงฆ์จะได้ไม่เกิดความเสื่อม^{๒๓๗}

หลักสัปปริสธรรม ๗สัปปริสธรรม คือ ธรรมของสัตบุรุษ ที่เป็นคนดีของสังคม หรือคุณสมบัติของคนดี มี ๗ประการ หรือภาวะความเป็นผู้นำผู้บริหาร

๑) ฉัมนัญญาตา เป็นคนรู้จักจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหาภิกษุธีรยฺยทรงทราบว่ หลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ๆ จึงจะทำให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้นๆ

๒) อุตถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล หมายถึง ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ เป็นผู้รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาสิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มี

^{๒๓๗} ติ.ม.(ไทย) ๑๐/๑๓๖/๘๒-๘๓.

ความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้ เป็นต้น

๓) อัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔) มัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณ ในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี

๕) กาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

๖) ปริสัณญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท หมายถึง รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น๒๓๗) ปุคคลัญญาตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอริยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่องและแนะนำสั่งสอนอย่างไร^{๒๓๘}

สรุปว่า ในมิติพุทธศาสนา ผู้นำภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน ผู้นำเป็นได้แต่เป็นผู้นำที่ดี ต้องมีหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ หลักพุทธธรรมจะส่งเสริมความเป็นผู้นำได้ระดับหนึ่ง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญยิ่ง และทั้งสองส่วนจะช่วยเกื้อหนุนให้ผู้นำมีภาวะผู้นำดีเด่นเข้มแข็ง เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม พร้อมด้วย คุณธรรม จริยธรรม

๒.๕.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า “ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง เราต้องทำการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนแผนทั้งหลายทำกันก่อนจะไปลงมือปฏิบัติการจริง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยก็ทำการวิเคราะห์ชนิดนี้ซึ่งเรียกว่า SWOT Analysis ก่อนที่เราจะลงมือปฏิบัติการจริงต้องทำการวิเคราะห์สถานการณ์ ๔ ด้าน คือ SWOT ประกอบด้วย

๑. จุดแข็ง (S=Strength)
๒. จุดอ่อน (W=Weakness)
๓. โอกาส (O=Opportunity)
๔. สิ่งคุกคาม (T=Threat)^{๒๓๙}

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่ เวลาที่จะลงไปในพื้นที่ใดต้องหาข้อมูลให้ได้ก่อนว่า พื้นที่นั้นมีอะไรเป็นจุดแข็งที่ทำให้เราน่าจะทำงานก้าวหน้าไปด้วยดี

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่ เรื่องภาษาและการบริหารจัดการ ภาษาอังกฤษเป็นจุดอ่อนของพระธรรมทูตไทย เราจึงสอนได้แต่เฉพาะคนไทยเท่านั้น เราจำเป็นต้องแก้ปัญหานี้ให้ได้

^{๒๓๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๕๗/๔๐๐.

^{๒๓๘} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : <http://www.Mahachulalongkornrajavidyalaya University.html> [๑๔ ก.ย.๒๕๕๕].

จุดอ่อนในเรื่องนี้อีกข้อหนึ่งก็คือการที่คนไทยเข้าวัดบอย ญาติโยม ชอบบริหารจัดการวัดแทนพระ ทำตัวเป็นเหมือนกับเจ้าของวัด แต่กลายเป็นจุดอ่อนเพราะชาวบ้านไม่ค่อยเข้าใจวัฒนธรรมวัด มักคิดว่าตัวเองเป็นเจ้าของวัด เพราะวัดจดทะเบียนในนามของสมาคมหรือองค์กร ตั้งกฎระเบียบไว้ว่าเป็นองค์กรไม่แสวงผลกำไร (Non-profit organization) การบริหารจัดการอยู่ในรูปคณะกรรมการพระในบางวัดแทบไม่มีอำนาจเลย มีโยมเก่งๆจัดการให้เสร็จเรียบร้อย เวลาพระไม่ทำตามนโยบายของกรรมการ เขาไม่พอใจ พระก็อยู่ไม่ได้

จุดแข็งที่คนเข้าวัดมากกลายเป็นจุดอ่อนไปทันที ถ้าพระบริหารจัดการไม่ดี คือมือไม่ถึง ไม่สามารถเรียกศรัทธาญาติโยมได้ เพราะฉะนั้น เมื่อจะไปเป็นพระธรรมทูตต้องให้ครบเครื่อง ถ้าเราไม่ครบเครื่องก็ต้องสามัคคีกันให้ดี ทำงานเป็นทีม

โอกาส (Opportunity)เรามีจุดแข็งที่มหาเถรสมาคมต้องมอบหมายงานให้เราทำหลายเรื่อง รวมถึงงานอบรมพระธรรมทูตด้วย ความเป็นมืออาชีพคือเราจะทำอะไรก็ตามจะต้องมีข้อมูลเพียบพร้อม ไม่ตายตาบหลับ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าผมจะไปทำงานอะไรที่ไหนก็ตาม ถ้าไปในนามมหาวิทยาลัยทีมจะต้องหาข้อมูลก่อน ตรวจสอบว่ามีประโยชน์มากน้อยแค่ไหน

โอกาสด้านเครือข่ายผมกำลังสร้างเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของมหาจุฬาฯขึ้นมา ตอนนี้ผมทำเว็บไซต์ (website)เชื่อมเครือข่ายข่าวสารข้อมูลของทุกวิทยาเขต ทั้งทำซอฟต์แวร์ต่างๆ ให้มีโครงสร้างพื้นฐานหรือเครือข่ายเชื่อมไปทุกวิทยาเขต เรามีเครือข่ายที่เชื่อมในประเทศ และต่างประเทศ จะใช้ประโยชน์หลายอย่าง เช่น เรียนทางไกล ถ่ายทอดตอนผมพูดอยู่ตรงนี้ ต่อไปทุกคนทั่วโลกจะดูได้หมดเป็นการศึกษาทางไกล (Teleconference) แล้วบันทึกไว้ใน server ของเรา ใครเปิดดูก็ได้ เขาเรียกว่าวิดีโอตามต้องการ (video on demand) อาจารย์สอนวิชาแล้วบันทึก ไว้ใครจะมาเปิดดูเมื่อไรก็ได้ทั่วโลก บางคนบอกว่าผมฝัน ถ้าผมพูดแบบพระทำไม่ได้ เราไม่ใช่มืออาชีพ แต่ผมหาคนมาช่วยทำให้

สิ่งคุกคาม (Threat)นอกจากสามคำดังกล่าวแล้ว คำที่สี่ที่ต้องนำมาวิเคราะห์ คือ เราต้องรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่คุกคามเรา (Threat) สิ่งที่เป็นภัยคุกคามมหาจุฬาฯ คือต่อไปคนบวชน้อยลง อันนี้เป็นสิ่งคุกคาม คณะสงฆ์ทั่วไปด้วย เราสร้างมหาวิทยาลัยใหญ่โต ปรากฏว่าเด็กจะเรียนในโรงเรียนมากขึ้น เมื่อเด็กเรียนในโรงเรียนมากขึ้น บวชนิเณรน้อยลง บวชนพระน้อยลง ใครจะมาเรียน เพราะมหาจุฬาฯสร้างที่เรียนไว้เยอะ ถามว่าเรามีแผนเตรียมรับภาวะคุกคามไหม ท่านไปสอนในวัดที่อเมริกา ภาวะคุกคามคืออะไร ท่านมีวัดใหญ่โต มีพร้อมหมดทุกอย่าง ภาวะคุกคามก็คือความเป็นวัดใหญ่โตนั้น สำหรับคนไทยรุ่นพ่อแม่ท่านนั้นที่บริจาค รุ่นลูกไม่ยอมเข้าวัด เขาพูดภาษาอังกฤษ เรียนโรงเรียนฝรั่ง เป็นหนุ่มเป็นสาวไม่เข้าวัด วัดที่สร้างใหญ่โต รุ่นพ่อแม่ เมื่อเกษียณแล้วกลับไทย หรือตายจากไป อีก ๑๐ หรือ ๒๐ ปีข้างหน้า ใครเข้าวัด นี่คืสิ่งทีคุกคาม

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคาม (SWOT)

วิเคราะห์ทุกอย่าง พูดในสิ่งที่ใกล้ตัวแล้ว วิเคราะห์สี่คำที่ใกล้ตัวบ้าง การเป็นพระธรรมทูตจุดเด่นด้านไหน เช่น เก่งเรื่องก่อสร้าง ปรากฏว่าไปที่วัดนั้นเขาสร้างหมดแล้ว กลายเป็นว่าจุดแข็งไม่มีประโยชน์

อะไรคือจุดเด่นของท่าน ท่านสอนกรรมฐาน เทศน์เก่ง บรรยายธรรมคล่อง แต่ภาษาอังกฤษไม่ได้เรื่อง ไปอยู่ที่นั่นปรากฏว่าคนอื่นเขายึดธรรมาสน์หมดแล้ว ท่านไม่มีโอกาสที่จะแสดงธรรม ท่านต้องหาจุดแข็ง ของท่านใหม่ สร้างขึ้นมาให้ได้ ให้สอดคล้องกับโอกาส (Opportunity) โอกาสมีด้วยกันทั้งนั้นแหละ ท่านไปทำงานที่ไหนก็ตาม บางท่านไม่เทศน์ภาษาอังกฤษ ใช้ภาษาลาวหรือภาษา

เขมรอย่างเดียว ยังไปรอดได้ เพราะว่าชุมชนชาวลาว ชาวเขมรใหญ่มากๆ ในออสเตรเลีย อเมริกาและฝรั่งเศส แค่ว่าพูดภาษาของเขาได้ก็สบายแล้ว นี่เป็นจุดแข็งได้ เพราะฉะนั้น เมื่อท่านจะไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา ท่านต้องมีความสามารถในทางภาษา ผมคาดหวังท่านให้เก่งภาษา จะเป็นภาษาอะไรก็ได้

การใช้ สวอทอานาลิซิส (SWOT Analysis) กับตัวเอง จุดแข็งของท่านอยู่ตรงไหนในการเป็นนักเผยแผ่จุดอ่อนของท่านอยู่ตรงไหน? ปิดตรงนั้น ผมเล่าแล้วว่าจุดอ่อนของผมอยู่ที่ความคิดเป็นนามธรรมมาก ผมแก้ด้วยการ

๑. ใช้สื่อ

๒. พูดให้เห็นภาพ

๓. ใช้เรื่องเล่าประกอบ

ทุกคนมีจุดแข็งจุดอ่อน ถ้าผมวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของนักเผยแผ่ จะมีอยู่สี่ประเด็นที่เอามาใช้วิเคราะห์เสมอก็คือสี่ ส. ผมเอาคำนี้ไปใช้ในระบบการศึกษาของชาติ คือการสอนโรงเรียนทั่วประเทศ ใช้ตรงนี้เป็นจุดวิเคราะห์ ผมเรียกว่า ทฤษฎีสี่ ส. ซึ่งผมใช้บรมครูทั่วประเทศดังนี้

๑. สัททสสนา (แจ่มแจ้ง) คือพูดให้คนฟังเข้าใจแจ่มแจ้งเหมือนเห็นกับตาตัวเองถ้าจะพูดบรรยายให้ได้ขนาดนี้ นักพูดต้องเข้าใจชัดเจนในเรื่องที่ตนเองจะพูด อย่าพูดในเรื่องที่ตนเองไม่เข้าใจคือท่องไปพูด อย่าพูดในเรื่องที่ตนเองก็ไม่รู้ ตรงนี้แหละที่จะบอกว่าการที่จะเป็นนักเขียนที่ดี ท่านจะต้องอ่านหนังสือหลายร้อยเล่ม การที่จะเป็นนักพูดที่ดี ท่านจะต้องฟังมาหลายร้อยหลายพันชั่วโมง นี่คือนานที่ทำให้หายความสามารถของเรา และเราจะต้องพยายามทำให้ได้ นักพูดที่พูดได้แจ่มแจ้งนั้น สามารถที่จะทำให้ผู้ฟังทุกระดับเข้าใจได้ เมื่อคนฟังเทศน์ของพระพุทธเจ้าจบลงแต่ละครั้งจะมีผู้ชมในตอนท้ายว่า “อะภิกขังตัง อภิกขังตัง แจ่มแจ้งนัก พระองค์ผู้เจริญ แจ่มแจ้งนัก พระองค์ผู้เจริญ เทศนาของพระองค์นั้น เหมือนกับหงายของที่คว่ำ จุดประทีปในที่มืด บอกทางแก่คนหลงทาง”

๒. สมาทปนา (จงใจ) ปลูกใจให้ยอมรับธรรมไปปฏิบัติ การพูดที่ดีต้องทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธา มีผลในทางเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมของคน การสอนที่ทำให้เกิดศรัทธาเรียกว่า สมาทปนา คือจงใจให้น้อมรับเอาไปใช้ในชีวิตประจำวัน

๓. สมุเตชนา (แก้แล้วกล้า) บางครั้งผู้ฟังเกิดศรัทธาแต่ไม่นำไปปฏิบัติโดยอ้างว่า ทำไม่ได้รู้ว่าการเลิกเสพสุรานันต์แต่ทำได้ยาก โดยมากมักแก้ตัวว่า “ฉันรู้ทั้งหมด แต่ฉันอดไม่ได้” คนฟังทำตามไม่ได้เพราะขาดกำลังใจ ผู้พูดต้องให้กำลังใจด้วยการยกตัวอย่างผู้ประสบความสำเร็จมาประกอบในการพูด

๔. สัมปหังสนา (ร่าเริง) ฟังผู้พูดแล้วไม่เครียด มีความสุข สนุกในการฟัง คนพูดมีอารมณ์ขัน ยกนิทานมาประกอบในการพูด ผู้ฟังเกิดความปีติในธรรม “ธัมมะระโส สัพพะระสัง ชินาติ รสแห่งธรรมชนะรสทั้งปวง” ฟังธรรมแล้วสบายใจเกิดความสุข

นักพูดควรจะพูดให้ได้ครบ ๔ ส. ใครทำได้ครบ ๔ ส. ถือว่าเป็นนักพูดชั้นเอก ใครทำได้ ๓ ส. เป็นนักพูดชั้นโท ใครทำได้ ๒ ส. เป็นนักพูดชั้นตรี ใครทำได้ ๑ ส. เดียวเป็น มือใหม่หัดพูด เป็นชั้นนวก ภูมิการเผยแผ่ที่ผ่านมา ผมถามท่านว่าในสี่ข้อนี้ ข้อไหนคือจุดแข็งของท่าน ซึ่งท่านทำได้ดีที่สุดในสี่ข้อนี้มีข้อไหนที่ท่านทำไม่ได้เป็นจุดอ่อนของท่าน

ส่วนการบริหาร การปกครองคณะสงฆ์หรือการบริหารคณะสงฆ์ตามทัศนะของพระพุทธศาสนาในทัศนะของท่าน ท่านได้เสนอความคิดไว้ว่าการปกครองตามความหมายในพระพุทธศาสนาเป็นการปกครองเพื่อการศึกษาการปกครองและความสงบเรียบร้อยที่เกิดจาก

การปกครองนั้นมีใช้เป็นจุดหมายในตัวแต่เป็นปัจจัยคือสภาพเอื้อเพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมายแห่งการศึกษาหรือเพื่อเป็นหลักประกันของการศึกษาทั้งสิ้นถ้าไม่ปกครองด้วยการศึกษาก็ต้องปกครองด้วยอำนาจเมื่อปกครองด้วยอำนาจก็เกิดความรู้สึกในเชิงปฏิบัติที่เอียงไปในทางที่ขัดแย้งกันด้วยเหตุนี้การปกครองแบบใช้อำนาจใช้อำนาจและจะเน้นการลงโทษมากยิ่งขึ้นตามลำดับไม่ใช่การปกครองแบบพยายามสร้างคนดีแต่เป็นการปกครองแบบกาจัดคนเลวนั่นเอง^{๒๔๐}

การบริหารการปกครองคณะสงฆ์ไทยอยู่ภายใต้การปกครองโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับพุทธศักราช ๒๕๐๕ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๓๕ เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ที่เคยถูกจัดเป็นอำนาจหน้าที่ของสังฆมนตรีแห่งองค์การ^๔ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช ๒๔๘๔ ปัจจุบันมหาเถรสมาคมมีอำนาจที่เกี่ยวกับงานคณะสงฆ์ ๖ ด้านคือ

๑) ด้านการปกครองคือเป็นแบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติในการปกครองคณะสงฆ์ เรียกว่าระเบียบการปกครองคณะสงฆ์

๒) ด้านการศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยของทั้งของบรรพชิตและคฤหัสถ์หรือการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติสัทธรรมโดยแบ่งการศาสนศึกษา ๒ แผนกคือแผนกบาลีและแผนกธรรม รวมถึงการศึกษาและการจัดให้มีการเรียนพระธรรมวินัยเป็นส่วนหนึ่งเสริมอีกด้วย

๓) การศึกษาสงเคราะห์คือการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลและการช่วยเหลือเกื้อกูลการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาอื่นนอกจากการศาสนศึกษาหรือบุคคลผู้กำลังศึกษาโดยแบ่งออกเป็น ๕ ประเภทคือโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์โรงเรียนพระพุทธรูปสถานวันอาทิตย์โรงเรียนอบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทั้งนี้การตั้งทุนสงเคราะห์นักเรียนเป็นงานหนึ่งของคณะสงฆ์จัดอยู่ในการศึกษาสงเคราะห์ที่เป็นงานของคณะสงฆ์ดำเนินการโดยคณะสงฆ์เพื่อประชาชนมีหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ชัดเจนตามประกาศของมหาเถรสมาคมและข้อบัญญัติที่กำหนดไว้

๔) ด้านการเผยแผ่คือการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งที่เชิงรับและเชิงรุกการเผยแผ่เชิงรับหมายถึงการเผยแผ่ด้วยการเทศน์การสอนธรรมเป็นหลักส่วนการเผยแผ่เชิงรุกหมายถึงการใช้การสงเคราะห์ในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวนำคนเข้าหาธรรมดังนั้นการศึกษาสงเคราะห์และสาธารณสงเคราะห์จึงเป็นวิธีการเผยแผ่เชิงรุก

๕) ด้านการสาธารณูปการคือการก่อสร้างและการบูรณะปฏิสังขรณ์หมายถึงการก่อสร้างและบูรณะปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถานการอื่นเกี่ยวกับการวัดคือการสร้างการตั้งการรวมการย้ายการยุบเลิกการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาการยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรษาและการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวงกิจการอื่นๆ ของวัดเช่นการจัดงานวัดการเรียไร

๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์คือการจัดกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์ที่พระสงฆ์หรือวัดวาอารามต่างๆ จัดทำอยู่ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๔ ประเภทคือ

(๑) การดำเนินกิจการเองเช่นกิจการห้องสมุดเพื่อประชาชนการตั้งมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือคนยากจนหรือช่วยเหลือคราวประสบภัยพิบัติการกำหนดเขตอภัยทาน

^{๒๔๐} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูรธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๙), หน้า ๗๘

(๒) การก่อกลุ่กิจการของผู้อื่นเช่นการพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนการช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

(๓) การก่อกลุ่สาธารณสมบัติเช่นการสร้างถนนหนทางทางขุดลอกคูคลองการสร้าง฼าปนสถานการสร้างประปาและไฟฟ้า

(๔) การก่อกลุ่ประชาชนและสรรพสัตว์เช่นการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติการสงเคราะห์คนชราและคนพิการหรือการสงเคราะห์โดยประการอื่นรายละเอียดของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามภาระงานทั้ง๖ด้านดังกล่าวมาแล้วนั้น

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรธมมจิตโต) ยังได้กล่าวถึงการบริหารว่าเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จมี๕ประการตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้คือ

๑. P คือPlanningหมายถึงการวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึงคือการจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทาและการกระจายอำนาจ

๓. S คือStaffingหมายถึงงานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึงการอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือControllingหมายถึงการกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๒๔๑}

การบริหาร คือ การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนาโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียนโดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต๒และที่สำคัญคือพระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตัวอย่างเช่นการบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนาเริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรเมื่อบวชเข้ามาแล้วพระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฅาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ๕พรรษา^{๒๔๒}

แนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระพุทธโสดน (ประยูรธมมจิตโต) ก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักพุทธธรรมเอื้อเพื่อต่อพระธรรมวินัยอิงอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบข้อบังคับและมติมหาเถรสมาคมเป็นแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน วัดราชการ และที่สำคัญคือสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

^{๒๔๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรธมมจิตโต), พุทธวิธีการบริหาร, หน้า๓-๕.

^{๒๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า๓๙.

๑. ด้านการปกครองส่งเสริมให้คณะสงฆ์มีส่วนร่วมในการบริหารพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ ให้มีความรู้ในด้านต่างๆส่งเสริมคนดีมีความสามารถได้ทำงานสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๒. ด้านการศึกษาส่งเสริมพัฒนาให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ด้านปริยัติธรรมเป็นผู้นำสังคมด้านการศึกษา

๓. ด้านการเผยแผ่ส่งเสริมผลิตบุคลากรให้เผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ จากวิสัยทัศน์และแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมดังกล่าวทำให้เจ้าคณะพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒มีความพึงพอใจต่อแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูรธมมจิตโต) ดังนี้

๑. มีแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจนผสมผสานแนวคิดที่เหมาะสมทั้งคตโลกและคตธรรม

๒. มีบุคลิกภาพและจริยวัตรที่น่าเลื่อมใสอ่อนน้อมถ่อมตนมีความเป็นผู้นำน่าเคารพยำเกรงของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. มีทีมงานที่เข้มแข็งสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของคณะสงฆ์ต่อไป

สรุปว่า แนวคิดการบริหารของท่านเจ้าคุณ “พระธรรมโกศาจารย์” (ประยูร ธมมจิตโต) มองได้หลายมิติ คือ มองในมิติของนักบริหาร องค์คณะสงฆ์ มีภาพของผู้นำ องค์การทั้งระดับวัดและระดับองค์กรด้านการปกครอง มองในมิตินักวิชาการระดับนักบริหาร เพราะเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย ระดับชาติและระดับโลก มองในมิติผู้บริหาร นักเผยแผ่เพราะเป็นผู้นำด้านการเผยแผ่ มีองค์การเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และมองในมิติวิชาการ สามารถเป็นนักวิชาการได้ เพราะทำหน้าที่สั่งสอนสรรพวิชาในสถาบันการศึกษาและมีตำรารองรับ นับได้ว่า เป็นนักบริหารที่ครบวงจร เป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำ และใช้ธรรมในพุทธศาสนาส่งเสริมความเป็นผู้นำ

๒.๕.๓ การวิเคราะห์ SWOT ภาพรวมของคณะสงฆ์อนัมนิกาย

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ

หลักการสำคัญของ SWOT คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก การวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (situation analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูล

เหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมายในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายใน ที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถ กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรการประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กร ทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อ การบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานบรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมอง ของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร นั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชนชนบทธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆและพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้ หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มี ความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้

๓. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อมเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพ แวดล้อม ภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กร กำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์ เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไป ในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้ องค์กร จะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบดังนี้

๓.๑ สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนา ที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (aggressive - strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่ เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

๓.๒ สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้าย ที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์ การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive strategy) เพื่อพยายามลด หรือหลบหลีกภัยอุปสรรค ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความ สูญเสียที่น้อยที่สุด

๓.๓ สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบ ด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่ หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (turnaround-oriented strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อน ภายในต่างๆ ให้ พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้

๓.๔ สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อม ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะ รอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่าย กิจกรรม (Diversification strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นๆ แทน^{๒๔๓}

การวิเคราะห์ SWOT ภาพรวมของคณะสงฆ์อนัมนิกายสรุปได้ว่า

(๑) Strengths – จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบคณะสงฆ์อนัมนิกายเป็นพระพุทธศาสนาฝ่าย มหายานที่ปรากฏเด่นชัดในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวอิทธิพลของคณะสงฆ์อนัมนิกาย คือ อิทธิพลทางด้านวัฒนธรรมและศิลปกรรมจีนการใช้ชีวิตประจำวันความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์และ

^{๒๔๓} วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชารัฐประ ศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๘.

อิทธิพลด้านพิธีกรรมในการบริหารจัดการมีการกำหนดนโยบายจากเจ้าอาวาสผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารจัดการที่แบ่งเป็นฝ่ายด้านการเรียนการสอนมีครูใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบและแบ่งการบริหารจัดการออกเป็นฝ่ายต่างๆ ให้ร่วมกันรับผิดชอบงานทั้งหมดในโรงเรียนเนื่องจากการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้ลักษณะการบริหารงานในโรงเรียนค่อนข้างเป็นทางการตามไปด้วยการบริหารกิจการด้านการเผยแผ่พบว่ามีการวางแผนล่วงหน้าไว้ตลอดปีตามประเพณีดั้งเดิมที่เคยทำติดต่อกันมาการบริหารจัดการเจ้าอาวาสสั่งการให้ดำเนินงานตามจารีตที่เคยปฏิบัติมาก่อนการจัดงานทุกครั้งจะมีการเตรียมงานโดยแบ่งเจ้าหน้าที่และความรับผิดชอบให้แต่ละฝ่ายรับไปดำเนินการในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อรองรับความอยู่รอดข้างวัดในอนาคตเพราะประชาชนคนไทยร้อยละ ๙๕ เป็นชาวพุทธ

(๒) Weaknesses – จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบคณะสงฆ์อานันทมุนีภิกขุยังไม่ค่อยมีบทบาทในสังคมไทยส่วนใหญ่นัก ทั้งนี้เนื่องมาจากเป็นภิกษุเล็กๆ ท่ามกลางภิกษุเถรวัฑฒนที่ประชาชนส่วนใหญ่นับถือ จึงทำให้ประชาชนยังไม่รู้จักและเข้าใจในกิจการต่างๆ ทั้งทางโลก เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เป็นต้น ส่วนทางธรรม ประชาชนก็มองเห็นว่าเป็นวัดที่ประกอบเพียงพิธีกรรมเท่านั้นไม่น่าสนใจ อีกนัยหนึ่ง ทางคณะสงฆ์อานันทมุนีภิกขุไม่มีหลักสูตรหรือหลักการสอนที่เป็นแบบแผนในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอน จุดนี้ คือ จุดอ่อน ฉะนั้น ควรมีศาสนทายาทรับผิดชอบในการเผยแผ่โดยตรงอาจจะจัดตั้งเป็นศูนย์อบรม แล้วส่งไปเผยแผ่ตามสถานศึกษาต่างๆ โดยยึดหลักธรรมเป็นหลัก เช่นเดียวกับภิกษุเถรวัฑฒน และรัฐบาลควรหันมาส่งเสริมพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์อานันทมุนีภิกขุด้วยทั้งนี้ก็เพื่อเป็นไปเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาเป็นที่ตั้ง

(๓) Opportunities – โอกาสที่จะดำเนินการได้คณะสงฆ์อานันทมุนีภิกขุได้เปรียบภิกษุเถรวัฑฒน ตรงที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างลึกซึ้ง และมีงบประมาณต่างๆ ทั้งจากภาคประชาชน และรัฐบาล จุดนี้ ควรมีการจัดตั้งสำนักงานในการเผยแผ่และอื่นๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้ประชาชนหันมาสนใจใคร่รู้อนันตมุนีภิกขุของพระพุทธศาสนา

(๔) Threats – อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังไม่มองเห็นถึงความสำคัญของคณะสงฆ์อานันทมุนีภิกขุ ทั้งนี้ก็เพราะมีภิกษุเถรวัฑฒนเป็นเสาหลักในเรื่องต่างๆ ฉะนั้น สถาบันสงฆ์ (มหาเถรสมาคม) และหน่วยงานรัฐบาล (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) เป็นต้น ควรร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะสงฆ์อานันทมุนีภิกขุในเรื่องต่างๆ เช่น การเผยแผ่ การอบรม ฝึกหัดปฏิบัติธรรม เป็นต้นอีกนัยหนึ่ง สิ่งที่คุกคามพระพุทธศาสนาอยู่ทุกวันในทุกวันนี้คือ ภาวะด้อยการศึกษาคณะสงฆ์เองซึ่งเป็นสิ่งที่คุกคามพระพุทธศาสนาทำให้ไม่มีผู้นำทางจิตวิญญาณออกมาทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เท่าทันยุคสมัยในขณะที่ประชาคมโลกเรียกร้องต้องการผู้นำทางจิตวิญญาณที่รู้เท่าทันทั้งโลกฝ่ายธรรม และโลกฝ่ายคฤหัสถ์ขาดพระธรรมทูตที่มีความสามารถให้กับโลกขาดการบริหารจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสาหัสหนักหน่วงแค่ไหนก็ตามองค์กรบริหารคณะสงฆ์ก็ไม่เคยมีการปรับท่าทีอะไรเลยปล่อยให้ทุกอย่างเป็นไปตามยถากรรม

สรุปว่า การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของการบริหารกิจการด้านการปกครองการเผยแผ่ การศึกษา และการสาธารณูปการตามหลัก Swotพบว่า มีจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในรูปแบบการบริหารกิจการของคณะสงฆ์อานันทมุนีภิกขุ เป็น "APEM" "A" (Administration)

คือการบริหารกิจการด้านการปกครองแบ่งการปกครองเป็นเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสมีเลขานุการและไวยาวัจกรเป็นผู้สนองงานเจ้าอาวาส การกระจายงานแบ่งเป็น ๕กอง คือกองแผนงาน กองการปกครอง กองบัญชีและการเงิน กองโภชนาการและกองโยธา "P" (Propagation) คือการบริหารกิจการด้านการเผยแผ่แบ่งเป็น ๔กอง คือ กองศาสนพิธี กองการเผยแผ่ กองศาสนทายาท และกองพระธรรมทูต "E" (Education) คือการบริหารกิจการด้านการศึกษาเป็นงานการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษารูปแบบโครงสร้างมีผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ คณะกรรมการสถานศึกษาครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ แบ่งเป็นการบริหารกิจการของโรงเรียนเป็น ๖ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายธุรการ ฝ่ายแผนงานและบริหารทั่วไปฝ่ายบริการ และฝ่ายทะเบียนและวัดผล "M" (Maintenance) คือ การบริหารกิจการด้านการสาธารณูปการ แบ่งออกเป็น ๒กอง คือกองสาธารณูปการ และกองสาธารณสงเคราะห์