

บทที่ ๒

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการ

การสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ในครั้งนี้ จำเป็นต้องศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางของการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๒ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๓ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ
- ๒.๔ การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ
- ๒.๕ เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

๒.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา เพื่อนำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดทิศทางของการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๒.๑.๑ หลักการของการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับหลักการของการพัฒนาจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนา หมายถึง การกระทำเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้น หรือดีกว่าสภาพที่เป็นอยู่ และการพัฒนา เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้ว จะเห็นว่า มีแนวทาง ๓ แนว คือ การพัฒนาในแง่ของความก้าวหน้า การพัฒนาในแง่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อให้เกิดความเจริญ และการพัฒนาในแง่ของวิธีการในการดำเนินการพัฒนา^๑

การพัฒนาทุกอย่างจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก่อนแล้วจะต้องมีสิ่งอื่นหรือลักษณะอื่นเข้ามาผสม จึงจะเรียกการเปลี่ยนแปลงนั้นว่า การพัฒนา โดยลักษณะที่เพิ่มเข้ามานั้นที่สำคัญ คือ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^๒

^๑ทวี ทิมขำ, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๘), หน้า ๑-๒.

^๒สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : เอมีเทรดดิ้ง, ๒๕๔๑), หน้า

อธิบายได้โดยย่อ คือ การพัฒนาเป็นหน้าที่ของการวางแผนและการจัดการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$D = f(P+M)$$

เมื่อ D = Development คือ การพัฒนา
 F = Function คือ หน้าที่
 P = Planning คือ การวางแผน
 M = Management คือ การบริหารงานหรือการจัดการ

ดังนั้น การพัฒนา จะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดี มีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ^๓

โดยทั่วไป หลักการสำหรับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาทุกข้อร้อนแต่ละครั้งจะประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน คือ

- ๑) การระบุและวิเคราะห์ปัญหาทุกข้อร้อน
- ๒) การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหาเป้า
- ๓) การกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์
- ๔) การสร้างหน่วยระบบทำงาน
- ๕) การจัดทรัพยากร^๔

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของการพัฒนาซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาหลักการของการพัฒนา

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ทวี ทิมขำ (๒๕๒๘, หน้า ๑-๒)	การพัฒนามี ๓ แนวทาง คือ ๑) ในแง่ของความก้าวหน้า ๒) ในแง่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อให้เกิดความเจริญ ๓) ในแง่ของวิธีการในการดำเนินการพัฒนา
สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๔๑, หน้า ๑๙)	การพัฒนาต้องมีการกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า

^๓องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) อังใน อัจฉรา โพธิยานนท์, การศึกษากับการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : เทคนิคปรินต์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑.

^๔เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่นๆ, ชุดการศึกษาค้นคว้าวิชา ๒๕๕๓๑๐๑ ทฤษฎีระบบและการประยุกต์ ใช้ในการพัฒนา, (เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๓), หน้า ๓.

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
UNESCO อังโน อัจฉรา โพธิยานนท์ (๒๕๓๙, หน้า ๑๑)	การพัฒนาเป็นหน้าที่ของการวางแผนและการจัดการ จึงเกิดเป็นสูตร ดังนี้ $D = f(P+M)$ เมื่อ D = Development คือ การพัฒนา F = Function คือ หน้าที่ P = Planning คือ การวางแผน M = Management คือ การจัดการ
เฉลียว บุรีภักดิ์ (๒๕๕๓, หน้า ๓)	กระบวนการพัฒนา มี ๕ ขั้นตอน คือ ๑) การระบุและวิเคราะห์ปัญหาทุกข้อ ๒) การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหาเป้า ๓) การกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ๔) การสร้างหน่วยระบบทำงาน ๕) การจัดทรัพยากร

สรุปได้ว่า หลักการของการพัฒนา เป็นการพิจารณาในแง่ของความก้าวหน้า ซึ่งเกิดจากการกำหนดแผนงานหรือทิศทางของการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้าก่อนที่ดำเนินการพัฒนา ดังนั้น หลักการของการพัฒนาจึงเป็นหลักของการปฏิบัติหน้าที่ของการวางแผนและการจัดการ โดยมีกระบวนการพัฒนาตามลำดับขั้นตอน คือ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผน สร้างระบบทำงาน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการพัฒนา ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการของการกระทำเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้นหรือดีกว่าสภาพที่เป็นอยู่ นี้เป็นหลักการสำคัญของการพัฒนา

๒.๑.๒ การพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

คำว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน มาจากศัพท์คำว่า “Sustainable” ที่แปลว่า ความยั่งยืน เป็นคำที่มาจากภาษาละติน คือ “Sus-Tenere” ซึ่งหมายถึงการส่งเสริมหรือสนับสนุน (Uphold) การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) จึงเป็นการพัฒนาที่สนองความต้องการของประชาชนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ประชาชนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดความต้องการของตนเอง^๕

^๕World Commission on Environment and Development, *Our Common Future*, (New York Oxford University : Great Britain R.Clay Ltd.,1987), p. 43.

การพัฒนาที่ยั่งยืนแนวพุทธ คือ การพัฒนามนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา ด้วยการพัฒนาระบบการดำเนินชีวิตทั้งสามด้านให้เป็นการพัฒนาเต็มทั้งคนก่อนจึงจะเป็นการพัฒนาที่ได้ผล คือ ระบบแห่งไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา^๖

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่ยั่งยืนและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เกิดจากการพัฒนาแบบแยกส่วน เช่น การพัฒนาแต่เศรษฐกิจแยกส่วนจากสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้สังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดวิกฤติตามมา ก็ส่งผลกลับไปยังเศรษฐกิจ เพราะทุกอย่างเชื่อมโยงกัน นั่นคือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมต้องบูรณาการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกัน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลระหว่างคนกับคน และระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม^๗

โดยแท้จริงแล้ว การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องเป็นการพัฒนาที่

๑) เป็นการพัฒนาที่ดำเนินไป โดยคำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสนองความต้องการในปัจจุบันโดยไม่ส่งผลเสียต่อความต้องการในอนาคต

๒) เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวม มองว่าการจะทำสิ่งใดต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับสิ่งอื่น ๆ ดังนั้น การพัฒนาแนวนี้ จึงยึดหลักความรอบคอบ และค่อยเป็นค่อยไป

๓) การพัฒนาอย่างยั่งยืนไม่ได้ระบุว่าต้องปฏิรูกระบบเทคโนโลยี เพียงแต่ต้องคำนึงว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์หรือทำลาย^๘

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า คือ มีทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ที่มีการช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยกัน การดูแลจากผู้นำเครือข่าย การมีฐานทรัพยากรของตนเอง ผ่านปัจจัยกระบวนการที่ประกอบด้วยการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดการทรัพยากร (Resource Management)^๙

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๒ ดังนี้

^๖พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๘.

^๗ประเวศ วะสี อังโน สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน, (ปทุมธานี : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, ๒๕๕๗), หน้า ๑๔.

^๘โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย, รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗.

^๙สมบูรณ์ ขวชาญโขง และธวัชชัย ภูณวงษ์, “คนรุ่นใหม่กับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”, วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๔ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๕) : ๕.

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาการพัฒนาที่ยั่งยืน

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
World Commission on Environment and Development (1987, p. 43)	การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นการพัฒนาที่สนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนแก่คนรุ่นต่อไป
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๑, หน้า ๒๓๘)	การพัฒนาที่ยั่งยืนแนวพุทธ คือ การพัฒนามนุษย์ตามระบบแห่งไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยครบองค์ประกอบ
นายแพทย์ประเวศ วะสี อังโน สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (๒๕๕๗, หน้า ๑๔)	การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องเกิดจากการบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างคน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยไม่แยกส่วนกัน
โครงการพัฒนาต้นน้ำชีวิตการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย (๒๕๔๗, หน้า ๑๗)	การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องเป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักความรอบคอบ ค่อยเป็นค่อยไป และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในทางสร้างสรรค์
สมบูรณ์ ขาวชายโขง และธวัชชัย กุณวณิช (๒๕๕๕, หน้า ๕)	การพัฒนาที่ยั่งยืนมีทุนทางสังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรเป็นปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการทางการจัดการ โดยอาศัยเทคนิคการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ การจัดการความรู้ และการจัดการทรัพยากร จึงจะเกิดผลผลิตที่ยั่งยืนได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจากการบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างขีดจำกัดของคน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยไม่แยกส่วนกัน เป็นการพัฒนาที่สนองความต้องการในปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนในอนาคต ซึ่งตามกระบวนการนี้ จึงอาศัยทุนทางสังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรเป็นปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการทางการจัดการ โดยอาศัยเทคนิคการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ การจัดการความรู้ และการจัดการทรัพยากร จึงจะเกิดผลผลิตที่ยั่งยืนได้ แต่ในทัศนะทางพระพุทธศาสนานั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องเกิดจากการพัฒนาตามระบบไตรสิกขา คือ กระบวนการศีล สมาธิ และปัญญา โดยครบองค์ประกอบ เท่านั้น

๒.๑.๓ การพัฒนาในทัศนะของพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาในทัศนะของพระพุทธศาสนาจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

ในประเทศไทย คำว่า พัฒนา เริ่มใช้เมื่อประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๓ สมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ คำว่า พัฒนา แปลว่า เจริญ แยกเป็น ๒ ส่วน คือ พัฒนาคคน และพัฒนาสภาพแวดล้อม สำหรับในทางพระพุทธศาสนา ปรากฏมีคำว่า ภาวนา มีความหมายตรงกับคำว่า พัฒนา ซึ่งได้แก่การพัฒนาคนไม่ว่าจะเป็นทางด้านกายหรือจิตใจก็ตาม ส่วนการพัฒนาวัตถุหรือสภาพแวดล้อมจะใช้คำว่า วัฒนา^{๑๐} ในทางพระพุทธศาสนาจึงมีทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาทั้งในส่วนของตัวมนุษย์และในส่วนของสังคม แต่จะเน้นที่การพัฒนาในตัวบุคคล เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้วทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวม กล่าวได้ว่า การพัฒนาในทัศนะของพระพุทธศาสนาต้องเริ่มที่ตัวบุคคลก่อนเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมากกว่าการพัฒนาทางวัตถุหรือสภาพแวดล้อม

ในพระไตรปิฎก ระบุถึง การพัฒนา ในคำว่า ภาวนา ซึ่งหมายถึง การทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ และการพัฒนา^{๑๑} ซึ่งปรากฏในหัวข้อหลักธรรม เรียกว่า ภาวนา ๒ หรือข้อปฏิบัติให้ถึงความเจริญ ๒ อย่าง ได้แก่ สมถภาวนา คือ การฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบ (ฝึกสมาธิ) และวิปัสสนาภาวนา คือ การฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามเป็นจริง (การเจริญปัญญา)^{๑๒} แต่เมื่อพิจารณาโดยแยกกาย พบว่า พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญแนวทางแห่งการปฏิบัติให้ตนพ้นทุกข์^{๑๓} ซึ่งมีหลักฐานเป็นที่ประจักษ์คือการที่พระองค์ทรงตัดสินพระทัยออกผนวชเพราะเห็นว่าการดำรงเพศสมณะจะเป็นทางปฏิบัติให้หลุดพ้นจากความทุกข์ได้^{๑๔}

คำว่า วิปัสสนาภาวนา แยกเป็น ๒ คำ คือ วิปัสสนา และ ภาวนา มีความหมายโดยหลักสัททนต์ และอรรถนัย ตามลำดับดังนี้

วิปัสสนา แปลว่า ความเห็นแจ้ง^{๑๕} ความเห็นแจ้งนี้ หมายถึง ความเห็นแจ้งในสังขาร มีลักษณะความเห็นแจ้ง ๗ ประการ หรือ อนุปัสสนา ๗ ประการ คือ

อนิจจานุปัสสนา พิจารณาเห็นความไม่เที่ยง

ทุกขานุปัสสนา พิจารณาเห็นความเป็นทุกข์

อนัตตานุปัสสนา พิจารณาเห็นความไม่มีตัวตน

นิพพิทานุปัสสนา พิจารณาเห็นความน่าเบื่อหน่าย

วิราคานุปัสสนา พิจารณาเห็นความคลายกำหนัด

^{๑๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, หน้า ๒๑-๒๒.

^{๑๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนัทธการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒๘๖-๒๘๗.

^{๑๒} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๗๙/๒๙๐.

^{๑๓} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๒๑/๑๑๘.

^{๑๔} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๔๓/๒๒.

^{๑๕} อ.ท. (ไทย) ๒๐/๑๗๓/๑๒๗.

นิโรธานุปัสสนา พิจารณาเห็นความดับกิเลส

ปฏินิสสัคคานุปัสสนา พิจารณาเห็นความสลัดทิ้งกิเลส

ในคัมภีร์ปรมัตถทีปนี ได้ให้ความหมายของวิปัสสนาไว้ว่า ปัญญารู้แจ้งไตรลักษณ์ หมายถึง ภาวนาปัญญาที่มีการหยั่งเห็นความไม่เที่ยงเป็นต้น โดยแท้จริงแล้ววิปัสสนาทำให้ผู้ปฏิบัติ รู้แจ้งความไม่เที่ยง เป็นต้น ล่วงพ้นความเป็นสตรีและบุรุษพร้อมทั้งความเที่ยงและความสุข เป็นต้น ซึ่งมหาชนในโลกรู้เห็นกันในขั้นทั้งหลาย^{๑๖}

วิปัสสนา คือ การพิจารณาสังขารให้เกิดความเห็นแจ้งเข้าใจชัด รู้จักมองสิ่งทั้งหลายตามสภาวะที่เป็นจริง^{๑๗} โดยคำว่าสังขาร สำเร็จรูปจาก ส บพหน้า + กร ธาตุ + ณ ปัจจัย มีรูปวิเคราะหว่า “ปัจเจยหิ สงคมม กรียติ สงขรียติ เตณ วาติ สงขารโ” แปลว่า สังขาร คือ สิ่งที่ถูกปัจจัยทั้งหลายประชุมกันปรุงแต่ง^{๑๘} ธรรมที่ถูกปัจจัยปรุงแต่งขึ้น คือ อุปาทินนสังขาร และ อนุปาทินนสังขาร ที่มีเหตุปัจจัยปรุงแต่ง ได้แก่ ธรรมที่เป็นไปในภุมิ ๓ คือ กามภุมิ รูปภุมิ และอรุภุมิ^{๑๙}

ส่วนคำว่า ภาวนา หมายถึง เจริญ มีวิเคราะหว่า ภาเวติ “กุสลธมเม อาเสวติ วฑฺฒเตติ เอตยาติ ภาวนา” แปลว่า ที่ชื่อว่า ภาวนา เพราะอรรถวิเคราะหว่า เป็นเครื่องให้กุศลธรรมทั้งหลายเกิดมี คือ เสพคุ้น ได้แก่ ทำกุศลธรรมทั้งหลายให้เจริญแห่งชน^{๒๐}

คำว่า ภาวนา หรือ เจริญ ในยุคนัทกถา ขุททกนิกาย ปฏิสัมภิตามรรค อธิบายว่า มีอยู่ ๔ อย่าง “ภาเวตติ จตสฺโส ภาวนา ฯ”

“ตตถ ชาตาน ธมมาน อนตฺวตฺตณฺณเจน ภาวนา” แปลว่า ธรรมชาติที่ทำให้ธรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นในตนไม่ล่วงเลยกันและกัน อธิบายว่า เมื่อพระโยคาวจรละความพอใจในกามได้แล้วทันที่นั่นเอง ธรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นด้วยอำนาจแห่งการหลีกออก เว้นออกจากกามก็ย่อมเกิดขึ้นไม่ล่วงเลยกันและกัน

“อินทริยาน เอกธมฺมเจน ภาวนา” แปลว่า ธรรมชาติที่ทำให้อินทรีทั้งหลายมีรสเป็นอย่างเดียวกัน อธิบายว่า เมื่อพระโยคาวจรละกามฉันทะแล้ว อินทรีทั้ง ๕ มีรสเป็นอย่างเดียวกันด้วยอำนาจแห่งการหลีกออกจากกาม

“ตฺตพฺคฺวิริยาหาณญฺเจน ภาวนา” แปลว่า ธรรมชาติที่นำความเพียรที่สมควรแก่ธรรมนั้น ๆ เข้าไป อธิบายว่า เมื่อพระโยคาวจรละกามฉันทะแล้ว ย่อมนำความเพียรด้วยอำนาจแห่งการหลีกออกจากกามเข้าไป เมื่อละพยายามแล้วย่อมนำความเพียรด้วยอำนาจความไม่พยายามเข้าไป

^{๑๖} พระคันธสาราภังค์ (สมลักษณ์ คนธสาโร), **อภิมมัตถสังคหะและปรมัตถทีปนี (แปล)**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยรายวันการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๗๕๙.

^{๑๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๓๔๓.

^{๑๘} พระธรรมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม), **การศึกษาเชิงวิเคราะห์ พระคาถาธรรมบท เล่ม ๒**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยรายวันการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๔๕๒.

^{๑๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๓๔-๕๓๕.

^{๒๐} พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปโน), **อภิมมัตถวิภาวินีแปล**, (กาญจนบุรี : ม.ป.ท, ๒๕๕๐), หน้า ๙๘.

“อาเสวนฏฺเฐน ภาวนา” แปลว่า การปฏิบัติเนื่อง ๆ อธิบายว่า พระโยคาวจรเมื่อละกามฉันทะแล้ว ย่อมปฏิบัติเนื่อง ๆ ซึ่งความออกจากกาม เมื่อละพยาบาทแล้ว ย่อมปฏิบัติเนื่อง ๆ ซึ่งความไม่พยาบาท

คำว่า “ภาวนา” จึงมีความหมายว่า การอบรม (กาย) ใจ ๒ วิธี คือ สมถภาวนา (การสงบใจ) และวิปัสสนาภาวนา (การใช้ปัญญา)^{๒๑}

ความรู้แจ้งเห็นชัดตามความเป็นจริงของสภาวะธรรมทั้งหลายว่าเป็นไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ความไม่เที่ยง ทุกขัง ความเป็นทุกข์ และเป็นอนัตตา ความไม่ใช่ตัวไม่ใช่ตน เป็นการเห็นถูกตามความเป็นจริงจากการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ชื่อว่า วิปัสสนา ส่วนคำว่า ภาวนา คือ การฝึกอบรมทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น คือ ให้มีขึ้น ให้เป็นขึ้น ให้เจริญขึ้น และเมื่อรวมคำว่า วิปัสสนา และ ภาวนา เข้าเป็น วิปัสสนาภาวนา จึงหมายถึง การเจริญอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เท่าทันสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ใจมีอิสระไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

คัมภีร์ขุททกนิกาย ได้กล่าวถึง ประเภทของวิปัสสนาไว้ ๔ แบบ ได้แก่

สมถปุพฺพกมฺมวิปัสสนา หมายถึง วิปัสสนามีสมถะนำหน้า^{๒๒}

วิปัสสนาปุพฺพกมฺมสมถะ หมายถึง สมถะมีวิปัสสนานำหน้า

ยุคนทฺธสมถวิปัสสนา หมายถึง สมถะและวิปัสสนาคู่กัน^{๒๓}

ธมฺมุตฺตจจวิคฺคหตฺตมานัส หมายถึง วิธีปฏิบัติเมื่อจิตถูกชักให้เขวด้วยธัมมูทัจจ^{๒๔}

การปฏิบัติวิปัสสนา หรือการปฏิบัติกรรมฐาน หรือการปฏิบัติธรรม คือ การปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน ๔ สติปัฏฐาน มาจาก สติ คือ การระลึกรู้ ปฏฐาน คือ เข้าไปตั้งไว้ สติปัฏฐาน หมายถึง ฐานที่ตั้งของสติ หรือฐานที่รองรับการกำหนด การระลึก การตามรู้ สภาวะธรรม อารมณ์ ณ ปัจจุบัน^{๒๕} มีสติปัฏฐาน ๔ เป็นปทัฏฐานสติสัมโพชฌงค์ คือ อยู่อย่างมีสติไม่หลงลืม^{๒๖}

สติปัฏฐาน ๔ กำหนดในกัณฐัมม มีใช้แต่มนุษย์เท่านั้นที่เจริญสติปัฏฐาน ๔ แม้แต่สัตว์ดิรัจฉานที่อาศัยมนุษย์ ก็เจริญสติปัฏฐานเหมือนกัน คือ การตั้งสติอย่างใหญ่กำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามความเป็นจริง^{๒๗} ดังนี้

๑) กายานุปัสสนา การตั้งสติพิจารณากาย (การตั้งสติกำหนดพิจารณากายให้รู้เห็นตามความเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงกายไม่ใช่สัตว์ บุคคล ตัวตนเราเขา) แบ่งย่อยออกไปเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

^{๒๑} เกิด ธนชาติ, **คู่มือคลังปริยัติธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอิทธิธรรมมหาธาตุวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓๐๓-๓๐๔.

^{๒๒} ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๕๓๕/๔๓๓.

^{๒๓} ดุราลละเอียดใน ม.อ. (ไทย) ๑๔/๑๕๓-๑๖๕/๑๑๖-๑๒๒.

^{๒๔} ดุราลละเอียดใน ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๕๔๒-๕๔๓/๔๔๕-๔๔๘.

^{๒๕} พระโสภณมหาเถระ (มหาสียาตอ), **มหาสติปัฏฐานสูตร ทางสู่พระนิพพาน**, แปลโดย พระคันธสาราภิวังค์ (สมลักษณ์ คนธสาร), (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔.

^{๒๖} พระอุบาสกเถระ, **วิมุตติมรรค**, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๐๔.

^{๒๗} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๓๗๒/๓๐๑.

- ๑.๑) อานาปานสติ กำหนดลมหายใจเข้า-ออก
- ๑.๒) อิริยาบถ กำหนดให้รู้เท่าทันอิริยาบถ
- ๑.๓) สัมปชัญญะ ความรู้ตัวในการเคลื่อนไหวทุกอย่าง
- ๑.๔) ปฏิกูลมนสิการ พิจารณาส่วนประกอบของร่างกายว่าเป็นของไม่สะอาด
- ๑.๕) ธาตุมนสิการ พิจารณาร่างกายของตนให้เห็นว่าเป็นสักแต่ธาตุแต่ละอย่าง ๆ
- ๑.๖) นวสีวธิกา พิจารณาซากศพในสภาพต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มตายใหม่ ๆ จนถึงกระดูกป่นเป็นผุยผง ให้เห็นว่าร่างกายของผู้อื่นเป็นเช่นใด ร่างกายของเราก็กักเป็นเช่นนั้น

๒) เวทนานุปัสสนา คือ การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา ได้แก่ ความรู้สึกอารมณ์ให้รู้เห็นตามความเป็นจริงว่าเป็นเพียงเวทนา...ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ๆ ดังนี้

- ๒.๑) สุข
 - ๒.๒) ทุกข์
 - ๒.๓) ไม่ทุกข์ไม่สุข
 - ๒.๔) สุขประกอบด้วยอามิส
 - ๒.๕) สุขไม่ประกอบด้วยอามิส
 - ๒.๖) ทุกข์ประกอบด้วยอามิส
 - ๒.๗) ทุกข์ไม่ประกอบด้วยอามิส
 - ๒.๘) ไม่ทุกข์ไม่สุขประกอบด้วยอามิส
 - ๒.๙) ไม่ทุกข์ไม่สุขไม่ประกอบด้วยอามิส
- ๓) จิตตานุปัสสนา คือ การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต ... ดังนี้
- ๓.๑) จิตมีราคะ
 - ๓.๒) จิตไม่มีราคะ
 - ๓.๓) จิตมีโทสะ
 - ๓.๔) จิตไม่มีโทสะ
 - ๓.๕) จิตมีโมหะ
 - ๓.๖) จิตไม่มีโมหะ
 - ๓.๗) จิตหดหู่
 - ๓.๘) จิตฟุ้งซ่าน
 - ๓.๙) จิตใหญ่ (จิตในฌาน)
 - ๓.๑๐) จิตไม่ใหญ่ (จิตที่ไม่ถึงฌาน)
 - ๓.๑๑) จิตมีจิตอื่นยิ่งกว่า
 - ๓.๑๒) จิตไม่มีจิตอื่นยิ่งกว่า
 - ๓.๑๓) จิตตั้งมั่น
 - ๓.๑๔) จิตไม่ตั้งมั่น
 - ๓.๑๕) จิตหลุดพ้น
 - ๓.๑๖) จิตไม่หลุดพ้น

๔) อัมมานุปัสสนา คือ การตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม ... ดังนี้

๔.๑) พิจารณาธรรมที่กัณฐิตไม่ให้บรรลุสมาธิ คือ นิรวณ ๕ มีกามฉันท พยาบาทถีนมิทธะ อุทธัจจกุกกุจจะ และวิจิกิจฉา เรียกว่า นิรวณบรรพ

๔.๒) ชั้น ๕ คือ รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เรียกว่า ชั้นธบรรพ

๔.๓) อายตนะภายใน ๖ คือ ตา หู จมูกลิ้น กาย และใจ และอายตนะภายนอก ๖ คือ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และอัมมารมณฺ์ เรียกว่า อายตนะบรรพ

๔.๔) โพชฌงค์ ๗ คือ สติ อัมมวิจยะ วิริยะ ปิติ ปัสสัทธิ สมาธิ และอุเบกขา เรียกว่า โพชฌงค์บรรพ

๔.๕) อริยสัจ ๔ คือ ทุกข์ ทุกขสมุทัย ทุกขนิโรธ ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา

เมื่อคราวที่พระพุทธองค์ตรัสเทศนามหาสติปัฏฐานสูตรแล้ว ทรงตรัสถึงอานิสส ๒ ประการ คือ บรรลุพระอรหัตผลในชาติปัจจุบัน หากยังมีอุปาทิคือสังโยชน์ ๑๐ หรือ อนุสัย ๗ (มีกามราคะ ปภิมะ ทิณฺฐ วิจิกิจฉา มานะ ภวราคะ และอวิชชา) เหลืออยู่ จะได้เป็นพระอนาคามี (ผู้ไม่กลับมาเกิดในโลกนี้อีก) คือ เป็นผู้จะได้บรรลุพระอรหัตผล หรือพระอนาคามีผล ในชาตินี้เป็นแน่นอนภายใน ๗ ปี หรือลดลงไปจนถึงเพียง ๗ วัน^{๒๘}

การปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาจึงเป็นการปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน ๔ อันเป็นอุบายเครื่องเจริญปัญญา โดยการพิจารณาสภาวะธรรมหรือรูปนาม ให้เห็นตามความเป็นจริง คือ เห็นด้วยปัญญาว่า สภาวะธรรมเหล่านี้ ตกอยู่ในสามัญลักษณะหรือไตรลักษณ์ ได้แก่ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวของธาตุทั้งหลาย เป็นสิ่งที่ไม่ควรยึดมั่นถือมั่น การปฏิบัติวิปัสสนาภาวนานี้เป็นหนทางเดียวกันที่จะนำบุคคลไปสู่เส้นชัยคือความพ้นทุกข์ได้อย่างแน่นอนในชาตินี้

พระพุทธเจ้าตรัสว่า “สติปัฏฐาน ๔ ที่บุคคลทำให้มาก ทำให้บริบูรณ์แล้ว ย่อมทำโพชฌงค์ ๗ ให้บริบูรณ์” และตรัสต่อไปอีกว่า “โพชฌงค์ ๗ ที่บุคคลทำให้มากทำให้บริบูรณ์แล้ว ย่อมทำวิชชาและวิมุตติ^{๒๙} ให้บริบูรณ์”^{๓๐}

การพัฒนาในทัศนะแห่งพระพุทธศาสนา ซึ่งเน้นที่การพัฒนาตัวบุคคลเป็นสำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสิ่งใด ๆ นี้ เป็นการพัฒนามีจุดหมายหมายเพื่อความหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง บรรลุซึ่งนิพพานอันเป็นธรรมชั้นสูงในพระพุทธศาสนานั้น เบื้องต้นผู้ปฏิบัติต้องตั้งมั่นอยู่ในศีล คือ รักษากาย วาจา ให้เรียบร้อย ชำระศีลให้บริสุทธิ์หมดจด เพราะศีลเป็นเบื้องต้น เป็นมารดาของกัลยาณธรรมทั้งหลาย เมื่อศีลบริสุทธิ์แล้ว สมาธิคือความตั้งใจมั่น และปัญญาคือความรู้ในกองสังขารก็เกิดขึ้น สัมพันธ์กันดุจลูกโซ่ อันจะนำผู้ปฏิบัติให้ถึงซึ่งนิพพาน

^{๒๘}ดูรายละเอียดใน ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๗๓-๓๐๐/๓๒๕-๓๕๑.

^{๒๙}วิมุตติ คือ วิมุตติ ความหลุดพ้น หรือความพ้นจากกิเลส มี ๕ อย่าง คือ ๑) ตทังควิมุตติ พ้นด้วยธรรมคู่ปรับหรือพ้นชั่วคราว ๒) วิกขัมภณวิมุตติ พ้นด้วยขมหรือสะกดไว้ ๓) สมุจเฉทวิมุตติ พ้นตัดขาด ๔) ปฏิปัสสัทธิวิมุตติ พ้นด้วยสงบ และ ๕) นิสสรณวิมุตติ พ้นด้วยออกไป ; ๒ อย่างแรก เป็นโลกียวิมุตติ ส่วน ๓ อย่างหลังเป็นโลกุตตรวิมุตติ, พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๓๗๗.

^{๓๐}ช.ป. (ไทย) ๓๑/๒๗๘/๓๒๔.

ดังพระพุทธพจน์ว่า “นรชนผู้มีปัญญา ตั้งมั่นแล้วในศีล อบรมจิตและปัญญาให้เจริญอยู่เป็น ผู้มีความเพียร มีปัญญารักษาตน ภิกษุนี้พึงถางขัณฑ์”^{๓๑} สอดคล้องกับที่ ในโอวาทปาติโมกข์ ที่มีการ กำหนดให้นิพพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติธรรม^{๓๒}

ดังนั้น ผลของการพัฒนาตามหลักวิปัสสนาภาวนาจึงมีจุดมุ่งหมายเดียว คือ “เจโตวิมุตติ”^{๓๓} หรือความหลุดพ้นแห่งจิต ดังมีหลักฐานปรากฏเป็นพุทธพจน์ว่า “เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือ รสเค็ม ฉนใด ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุตติ ฉนนัน”^{๓๔} ผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วในทัศนะของ พระพุทธศาสนา ได้แก่ บุคคลผู้เป็นอริยสงฆ์ ซึ่งหมายถึง พระอริยบุคคล คือ ผู้ปฏิบัติตนจนได้บรรลุ มรรคผลตั้งแต่โสดาบันขึ้นไป ซึ่งแบ่งประเภทได้ ๓ ประเภท ดังนี้

๑) แบบทั่วไป พระอริยบุคคล ๔

๑.๑) พระโสดาบัน

๑.๒) พระสกทาคามี หรือพระสกิทาคามี

๑.๓) พระอนาคามี

๑.๔) พระอรหันต์

๒) แบบพิสดาร พระอริยบุคคล ๘

๒.๑) พระผู้ตั้งอยู่ในโสดาปัตติมรรค

๒.๒) พระผู้ตั้งอยู่ในโสดาปัตติผล

๒.๓) พระผู้ตั้งอยู่ในสกทาคามีมรรค

๒.๔) พระผู้ตั้งอยู่ในสกทาคามีผล

๒.๕) พระผู้ตั้งอยู่ในอนาคามีมรรค

๒.๖) พระผู้ตั้งอยู่ในอนาคามีผล

๒.๗) พระผู้ตั้งอยู่ในอรหัตตมรรค

๒.๘) พระผู้ตั้งอยู่ในอรหัตตผล

๓) ตามความหลุดพ้น พระอริยบุคคล ๗

๓.๑) สัทธานุสारी

๓.๒) ฌมมานุสारी

๓.๓) สัทธาวิมุต

๓.๔) ญาณูปปัตตะ

๓.๕) กายสักขี

๓.๖) ปัญญาวิมุต

๓.๗) อุภโตภาควิมุต^{๓๕}

^{๓๑} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๖๑/๑๖.

^{๓๒} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๔/๓๙.

^{๓๓} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๕๒/๓๗๓.

^{๓๔} วิ.จู. (ไทย) ๗/๔๖๒/๒๙๑.

^{๓๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๕๑๖.

ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสูงสุดในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า “อเสขบุคคล”^{๓๖} คือ บุคคลผู้ไม่ต้องศึกษา ได้แก่ ผู้บรรลุอรหัตผลแล้ว ส่วนบุคคลผู้ไม่ได้รับการพัฒนาหรือได้รับการพัฒนาแล้ว แต่ยังไม่ถึงขั้นสูงสุดดังกล่าว เรียกว่า เสขบุคคล คือ ผู้ยังต้องศึกษา^{๓๗}

อย่างไรก็ตาม การบรรลุนิพพานได้นั้นต้องอาศัยปัญญาคือการรอบรู้ในกองสังขารทั้งหลาย ซึ่งรวมอยู่ในอริยมรรคมีองค์ ๘ ซึ่งอยู่ในอริยสัจอันเป็นความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ดังที่ทรงตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่ตรัสรู้ ไม่เข้าใจอริยสัจ ๔ ทั้งเราและเธอจึงได้วิ่งเล่นเร่ร่อนไป (ในชาติทั้งหลาย) สิ้นกาลนานอย่างนี้”^{๓๘}

มรรค แปลว่า ทาง หนทาง หากโดยองค์ประกอบ คือ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ ประกอบไปด้วยองค์ ๘ ประการ ได้แก่

สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ หมายความว่า ความรู้ในทุกข์ ความรู้ในทุกขสมุทัย ความรู้ในทุกขนิโรธ ความรู้ในทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา นี้เรียกว่า สัมมาทิฐิ

สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ หมายความว่า ความดำริในการออกจากกาม ความดำริในการไม่พยาบาท ความดำริในการไม่เบียดเบียน นี้เรียกว่า สัมมาสังกัปปะ

สัมมาวาจา เจรจาชอบ หมายความว่า เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการพูดเท็จ เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการพูดส่อเสียด เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการพูดคำหยาบ เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ นี้เรียกว่า สัมมาวาจา

สัมมากัมมันตะ การกระทำชอบ หมายความว่า เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการประพฤติดินในกาม นี้เรียกว่า สัมมากัมมันตะ

สัมมาอาชีวะ อาชีพชอบหรือเลี้ยงชีพชอบ หมายความว่า อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ละมิจาอาชีวะแล้ว สำเร็จการเลี้ยงชีพด้วยสัมมาอาชีวะ นี้เรียกว่า สัมมาอาชีวะ

สัมมาวายามะ เพียรชอบหรือพยายามชอบ หมายความว่า สร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อ... ป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น ...ละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ...ทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ...ความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิญโญภาพ ปลอดภัย เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว นี้เรียกว่า สัมมาวายามะ

สัมมาสติ ระลึกชอบ หมายความว่า พิจารณาเห็นกายในกายอยู่ มีความเพียร มีสัมปชัญญะ มีสติกำจัดอภิชณาและโทมนัสในโลกได้ พิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่... พิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่ ...พิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่ มีความเพียร มีสัมปชัญญะ มีสติกำจัดอภิชณาและโทมนัสในโลกได้ นี้เรียกว่า สัมมาสติ

^{๓๖} อก.ทุก. (ไทย) ๒๐/๒๘๐/๘๐.

^{๓๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (นนทบุรี : โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๗๗.

^{๓๘} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๘๖/๑๐๗.

สัมมาสมาธิ ตั้งใจมั่นชอบ หมายความว่าถึง สัจจจากามและอกุศลธรรมทั้งหลาย บรรลุ
ปฐมฌานที่มีวิตก มีวิจารณ์ มีปีติและสุขอันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์สงบระงับไป บรรลุทุติย
ฌานที่มีความผ่องใสภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปีติและสุขอันเกิดจาก
สมาธิอยู่ เพราะปีติจางคลายไป มีจิตเป็นอุเบกขา มีสติ มีสัมปชัญญะอยู่และเสวยสุขด้วยกาย บรรลุ
ตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายกล่าวสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติ อยู่เป็นสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้
เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะ
อุเบกขาอยู่^{๓๙} นี้เรียกว่า สัมมาสมาธิ

อริยมรรคมีองค์ ๘ โดยย่อแล้ว สามารถสรุปลงในไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติที่ต้องศึกษา
และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน หรือเรียกว่า สิกขา ๓ ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และ
อธิปัญญาสิกขา หรือเรียกง่าย ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา ดังนี้

อธิศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา ได้แก่ รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมา
วาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ไว้ด้วยกัน ถือเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติ
อย่างสูง

อธิจิตตสิกขา คือ การฝึกในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ได้แก่ รวมเอาองค์มรรคข้อ
สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ ไว้ด้วยกัน ถือเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิด
คุณธรรม เช่น สมาธิอย่างสูง

อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง
จนถึงความหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใส เบิกบาน ได้แก่ รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาทิฐิ และสัมมา
สังกัปะ ไว้ด้วยกัน ถือเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง^{๔๐}

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในทัศนะของพระพุทธศาสนาซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มี
แนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาการพัฒนาในทัศนะของพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๑, หน้า ๒๑-๒๒)	ในทางพระพุทธศาสนา ปรากฏมีคำว่า ภาวนา มีความหมายตรงกับคำว่า พัฒนา ซึ่งได้แก่การพัฒนาคนไม่ว่าจะเป็นทางด้านกายหรือจิตใจก็ตาม ส่วนการพัฒนาวัตถุจะใช้คำว่า วัฒนา
พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๓, หน้า ๒๘๖-๒๘๗)	ในพระไตรปิฎกระบุถึงการพัฒนาในคำว่า ภาวนา ซึ่งหมายถึง การทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ และการพัฒนา

^{๓๙} ดูรายละเอียดใน ที.ม. (ไทย) ๑๐/๔๐๒/๓๓๕-๓๓๗.

^{๔๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๐๗.

ตารางที่ ๒.๓ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (เล่ม ๑๑ ข้อ ๓๗๙ หน้า ๒๙๐)	ภาวนา ๒ หรือข้อปฏิบัติให้ถึงความเจริญ ๒ อย่าง ๑) สมถภาวนา คือ การฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบ (ฝึกสมาธิ) ๒) วิปัสสนาภาวนา คือ การฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามเป็นจริง (การเจริญปัญญา)
พระคันธสาราภิงค์ (สมลักษณ์ คนธสาโร) (๒๕๔๖, หน้า ๗๕๙)	วิปัสสนา ได้แก่ ปัญญาที่รู้แจ้งไตรลักษณ์
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๒, หน้า ๓๔๓)	วิปัสสนา คือ การพิจารณาสังขารให้เกิดความเห็นแจ้งเข้าใจชัด รู้จักมองสิ่งทั้งหลายตามสภาวะที่เป็นจริง
พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปนโน) (๒๕๕๐, หน้า ๙๘)	ภาวนา หมายถึง เจริญ เพราะอรรถวิเคราะห์ว่าเป็นเครื่องให้กุศลธรรมทั้งหลายเกิดมี คือ เสพคุณ ได้แก่ ทำกุศลธรรมทั้งหลายให้เจริญแห่งชน
เกิด ธนชาติ (๒๕๔๕, หน้า ๓๐๓-๓๐๔)	คำว่า ภาวนา มีความหมายว่า การอบรม (กาย) ใจ ๒ วิธี คือ สมถภาวนา (การสงบใจ) และ วิปัสสนาภาวนา (การใช้ปัญญา)
พระไตรปิฎกภาษาไทย สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภิตาวรรค (เล่ม ๓๑ ข้อ ๕๓๕-๕๔๒ หน้า ๔๓๓-๔๔๘)	วิปัสสนา ๔ แบบ ๑) วิปัสสนามีสมณำหน้า ๒) สมณามีวิปัสสนำหน้า ๓) สมณะและวิปัสสนาคู่กัน ๔) วิธีปฏิบัติเมื่อจิตถูกชักให้เขวด้วยธัมมูธัจจ์
พระโสภณมหาเถระ (มหาสีสยาตอ) (๒๕๔๙, หน้า ๒๔)	การปฏิบัติวิปัสสนา หรือการปฏิบัติกรรมฐาน คือ การปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน ๔
พระอุปติสเถระ (๒๕๔๘, หน้า ๑๐๔)	สติปัฏฐาน ๔ เป็นปทัฏฐานสติสัมโพชฌงค์ คือ อยู่อย่างมีสติไม่หลงลืม
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๓, หน้า ๗๗)	ในพระพุทธศาสนาเมื่อบุคคลได้การพัฒนาสูงสุดแล้วจะได้ชื่อว่าเป็นอเสขบุคคล หรือบุคคลผู้ไม่ต้องศึกษา ได้แก่ ผู้บรรลุอรหัตผลแล้วเท่านั้น
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๓, หน้า ๑๐๗)	มรรค ๘ ซึ่งโดยย่อแล้วสรุปลงในไตรสิกขา คือ ข้อที่ต้องศึกษาและนำไปปฏิบัติเรียกว่า สิกขา ๓ อย่าง ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

สรุปได้ว่า ในทางพระพุทธศาสนา ปรากฏมีคำว่า ภาวนา มีความหมายตรงกับคำว่าพัฒนา ซึ่งได้แก่การพัฒนาคนไม่ว่าจะเป็นทางด้านกายหรือจิตใจก็ตาม ส่วนการพัฒนาวัตถุหรือสภาพแวดล้อม จะใช้คำว่า วัฒนา ทางพระพุทธศาสนามีทั้งทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาทั้งในส่วนของตัวมนุษย์และในส่วนของสังคม แต่จะเน้นที่การพัฒนาในตัวบุคคล เพราะเห็นว่า เมื่อคนพัฒนาแล้วก็จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวมได้ และพระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามเป็นจริง ที่เรียกว่า วิปัสสนาภาวนา เป็นแนวทางแห่งการปฏิบัติให้คนพ้นทุกข์ วิปัสสนาภาวนาจึงถือเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืนในทัศนะแห่งพระพุทธศาสนา ดังนี้ ๑) วิปัสสนาภาวนา แยกเป็น ๒ คำ คือ วิปัสสนา และภาวนา โดยนัยนี้ คำว่า วิปัสสนา คือ ความรู้แจ้งเห็นชัดความเป็นจริงของสภาวะธรรมทั้งหลายว่าไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และไม่ใช่อัตตาตัวตน ส่วนคำว่า ภาวนา คือ การฝึกอบรมทางด้านจิตใจ ให้มีความตั้งมั่น คือ ให้มีขึ้น ให้เป็นขึ้น ให้เจริญขึ้น และเมื่อรวมคำว่า วิปัสสนา และภาวนา เข้าเป็น วิปัสสนาภาวนา จึงหมายถึง การเจริญอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เท่าทันสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ใจมีอิสระไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์ ๒) สติปัฏฐาน ๔ การตั้งสติอย่างใหญ่กำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามความเป็นจริง เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติวิปัสสนาเพื่อความดับทุกข์ทั้งมวล ประกอบด้วย การตั้งสติพิจารณากาย การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต และการตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม ๓) ผลของการพัฒนาหรือผลของการปฏิบัติตามหลักวิปัสสนาภาวนา เน้นผลลัพธ์ที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายหนึ่งเดียว คือ เพื่อความหลุดพ้นจากอสังขารกิเลสทั้งปวง บรรลุซึ่งนิพพานอันเป็นธรรมชั้นสูงในพระพุทธศาสนา และเมื่อบุคคลได้การพัฒนาสูงสุดแล้วจะได้ชื่อว่าเป็นอเสขบุคคล หรือบุคคลผู้ไม่ต้องศึกษา ได้แก่ ผู้บรรลุอรหัตผลแล้วเท่านั้น ส่วนบุคคลผู้ไม่ได้รับการพัฒนาหรือได้รับการพัฒนาที่ยังไม่ถึงขั้นสูงสุด เรียกว่า เสขบุคคล คือ ผู้ยังต้องศึกษาต่อไป อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาในทัศนะของพระพุทธศาสนา ต้องอาศัยข้อปฏิบัติในถึงความดับทุกข์ เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ ๘ ได้แก่ ความเห็นชอบ ความดำริชอบ เจรจาชอบ การกระทำชอบ เลี้ยงชีพชอบ เพียรชอบ ระลึกชอบ และตั้งใจมั่นชอบ ซึ่งโดยย่อแล้วสามารถสรุปลงในไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

๒.๑.๔ การพัฒนาในทัศนะของศาสตร์ตะวันตก

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาในทัศนะของศาสตร์ตะวันตก จากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

คำว่า พัฒนา ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Development^{๔๑} การพัฒนาตามทฤษฎีสมัยใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น จะเป็นการเน้นความเจริญทางวัตถุ โดยเฉพาะโครงสร้างทางกายภาพขั้นพื้นฐานและด้านสังคม ซึ่งมีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^{๔๒}

^{๔๑}ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, วากรรมการพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : วิชาฯ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

^{๔๒}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ, หน้า ๑๙.

โดยนัยนี้ คำว่า องค์กร (Organization) หมายถึง หน่วยที่จัดเป็นศูนย์รวมคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาทำงานร่วมกันเป็นหน่วยงานเดียวกัน ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน อย่างเป็นระบบ^{๔๓} องค์กรจึงเป็นระบบการทำงานของบุคคลจำนวนมาก^{๔๔} ที่มีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่เหมือนกัน ๕ ประการ คือ ประการแรก องค์กรต้องมีตัวบุคคล (Person) อันหมายถึงสมาชิกภายในองค์กร ประการที่สอง บุคคลเหล่านี้จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกันในทางใดทางหนึ่ง ประการที่สามลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมักจะเป็นไปในลักษณะของการรับคำสั่งหรือถ่ายทอดโดยอาศัยโครงสร้าง (Structure) ในรูปแบบใดแบบหนึ่ง ประการที่สี่ ทุกคนที่อยู่ในองค์กรจะมีวัตถุประสงค์ส่วนตัว (Personal Objectives) เป็นสาเหตุจูงใจในการทำงาน และมีความคาดหวังว่าการร่วมมือปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นหนทางที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวได้ และประการสุดท้าย การมีปฏิสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ^{๔๕} องค์กรคือระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ระบบนี้ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และผลผลิต (Output) โดยองค์กรจะต้องมีพื้นฐานในการปฏิสัมพันธ์กันในการดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร^{๔๖}

การบริหารจัดการองค์กรเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ การกำหนดกิจกรรมเฉพาะอย่างที่ทำให้เป็นไปโดยทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ การจัดกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นระบบหรือเป็นโครงสร้าง และการมอบหมายกิจกรรมให้แก่ตำแหน่งต่าง ๆ และแก่บุคคลที่กำหนดไว้โดยต้องมีกติกาในการปฏิบัติงานร่วมกัน^{๔๗}

การบริหารองค์กรมีลักษณะเป็นกระบวนการที่กำหนด กฎ ระเบียบ แบบแผน ในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งรวมถึงวิธีการการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนั้น ยังหมายรวมถึงการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานออกเป็นส่วนต่าง ๆ แต่ละส่วนกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดความสัมพันธ์ของหน้าที่การงานที่แบ่งออกไปกำหนดสายการบังคับบัญชาตั้งแต่หน่วยที่เล็กที่สุด คือ ตำแหน่งต่าง ๆ จนถึงหน่วยงานขนาดใหญ่ของหน่วยงานนั้น ๆ จนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทั้งหมด^{๔๘} จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถจำแนกประเภทขององค์กร ได้ดังนี้

^{๔๓} สุรพล สุธะพรหม และคณะ, **ทฤษฎีองค์กรและการจัดการเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๖.

^{๔๔} Pfiffner, J. M., & Sherwood, F. P., **Administrative Organization**, (Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1960), p. 30.

^{๔๕} Hicks, H. G., & Gullett, R. C., **The Management of Organizations**, 3rd ed., (New York : McGraw-Hill, 1967), p. 22.

^{๔๖} Katz, D., & Kahn, R., **The Social Psychology of Organizations**. (New York : John Wiley & Sons, 1978), p. 20.

^{๔๗} พงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรีมณี, **หลักการจัดการและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดแสงจันทร์การพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๗.

^{๔๘} สมาน รังสิโยภิญช์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๙, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๔), หน้า ๒๓.

๑) องค์การที่ยึดตามวัตถุประสงค์ ประกอบไปด้วย องค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิกขององค์การนั้น (Member Organization) องค์การทางธุรกิจ (Business Organization) องค์การเพื่อบริการ (Service Organization) และองค์การเพื่อสวัสดิการประชาชน (Bureaucratic Organization)

๒) องค์การที่ยึดตามโครงสร้าง ซึ่งแบ่งย่อยออกเป็น ๒ ประเภทย่อย คือ องค์การแบบเป็นทางการ (Formal Organization) และองค์การแบบไม่เป็นทางการ (informal Organization) หรือเรียกว่า องค์การอุปนัยหรือองค์การนอกรูปแบบ

๓) องค์การที่ยึดกำเนิด แบ่งย่อยออกเป็น ๒ ประเภท คือ องค์การแบบปฐม (Primary Organization) คือ องค์การที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ สมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อนบ้านใกล้เคียง และองค์การแบบมัธยม (Secondary Organization) คือ องค์การที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น โดยสมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์กันตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ เช่น หน่วยงานราชการ ห้างหุ้นส่วน บริษัท โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล สมาคม^{๕๙}

การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๕๐} ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว หลักการออกแบบโครงสร้างองค์การจะต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการออกแบบประกอบไปด้วยหลักการแบ่งงานกันทำ หลักการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายใน หลักการแบ่งช่วงชั้น การควบคุม และหลักการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้โครงสร้างขององค์การต้องคำนึงเพิ่มเติมถึงความแตกต่าง การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรวมศูนย์อำนาจ การแบ่งกระจายอำนาจความเป็นทางการ การปรับตัวเข้าหากัน และความเป็นมาตรฐานเดียวกันอีกด้วย ปัจจุบันนี้รูปแบบของโครงสร้างองค์การแบ่งออกเป็นประเภทหลัก ๆ ๒ โครงสร้าง คือ โครงสร้างองค์การแบบแนวตั้งหรือแนวตั้ง (Vertical Structure) เป็นการจัดองค์การเน้นสายการบังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่เริ่มจากระดับสูงลงมาสู่ระดับล่าง โดยระดับสูงเป็นผู้ออกนโยบายและระดับล่างดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ และโครงสร้างองค์การแบบแนวนอนหรือแนวนอน (Horizontal Structure) เป็นการจัดองค์การเน้นหลักการแบ่งงานกันทำ เป็นการเพิ่มหนทางการดำเนินงาน ทำให้การสื่อสารและการไหลของงานทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น^{๕๑}

ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการจัดโครงสร้างองค์การให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการได้แก่

- ๑) มีเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจน
- ๒) มีศูนย์กลางในการอำนวยการที่มีสมรรถภาพ มีความรับผิดชอบและอำนวยการโดยตรง
- ๓) มีการระบุหน้าที่การงานและความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจนตามความเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถ

^{๕๙} สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๗-๑๘.

^{๕๐} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ*, หน้า ๑๑.

^{๕๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒-๑๓.

๔) มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม มีเทคนิคการควบคุมงานและการประสานงานภายในองค์กร

๕) มีระบบที่ต้องสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๖) คำนึงถึงสิ่งที่ต้องสามารถปรับตัวได้เหมาะสม กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป การปรับตัวและการพัฒนาองค์กรจะต้องมีความสม่ำเสมอและตลอดไป

อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีโครงสร้างที่ไม่มีความยืดหยุ่นมักจะไม่ประสบความสำเร็จ ในการจัดโครงสร้างองค์กรจึงควรคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ เทคโนโลยี และบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องด้วย

หากกล่าวถึง ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ซึ่งเป็นการศึกษาการประมวลผลขององค์กรที่ระดับการวิเคราะห์ที่มีขนาดใหญ่ โดยเป้าหมายของทฤษฎีองค์การ คือ การเข้าใจองค์การ การมองในวงกว้าง ๆ หรือเป็นการวิเคราะห์องค์การในภาพใหญ่นั้นเอง เนื่องจากต้องศึกษาองค์การทั้งหมดเป็นหนึ่งหน่วย โดยมีจุดเน้นการวิเคราะห์สำหรับทฤษฎีองค์การ ไม่ใช่ตัวบุคคลแต่เป็นตัวขององค์กรเอง เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของโครงสร้างและเนื้อหาสาระขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นมิติต่าง ๆ ด้านการสร้างรูปแบบ การสร้างความเชี่ยวชาญ ระดับของอำนาจ การรวมศูนย์กลาง ขนาดขององค์กร เทคโนโลยีเชิงองค์การ สิ่งแวดล้อม เป้าหมาย และกลยุทธ์ ตลอดจนศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กร ทฤษฎีองค์การจึงมีความเกี่ยวข้องกับผู้คนที่รวมกันเข้าเป็นแผนกและองค์กร และมีความแตกต่างในด้านโครงสร้างและพฤติกรรม ณ ระดับการวิเคราะห์ในชั้นขององค์กร ทฤษฎีองค์การจึงนับเป็นสังคมวิทยาขององค์กร ในขณะที่พฤติกรรมองค์การเป็นจิตวิทยาขององค์กร^{๕๒} ทฤษฎีองค์การต่างๆ จึงเป็นการหาข้อสรุปในการออกแบบองค์การอันเป็นสากล และแม้ว่าทฤษฎีแต่ละแนวอาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ก็มีผลกระทบที่จะชี้ให้เห็นการออกแบบองค์การที่ดีที่สุด สามารถใช้ได้กับทุกคน ทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบโรงงาน โรงพยาบาล โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย นั้นเป็นความพยายามที่มีอยู่ตลอดเวลา^{๕๓} โดยมีพื้นฐานรูปแบบและกฎเกณฑ์ของพฤติกรรมองค์การ^{๕๔} และทฤษฎีองค์การที่มีมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ ๒๐ ถึงปัจจุบันนี้ จำแนกเป็น ๓ กลุ่มด้วยกัน ได้แก่

๑) ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical Organizational Theory) โดยถือว่ามีารริเริ่มคิดค้นทฤษฎีนี้เมื่อปลายศตวรรษที่ ๑๙ ซึ่งมีสาระสำคัญคือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการสร้างองค์การขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางด้านเศรษฐกิจขององค์การและสังคม โดยมุ่งให้โครงสร้างองค์การมีรูปแบบที่สะดวกต่อการบริหารและการปกครอง และมุ่งเน้นผลผลิตสูงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักทฤษฎีที่สำคัญในสมัยนี้ คือ Frederick Taylor เจ้าของทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ Max Weber เจ้าของทฤษฎีระบบราชการ Urwick and Gulick เจ้าของทฤษฎี POSCORB เป็นต้น

^{๕๒} วิเชียร วิทยาอุดม, **ทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนัช การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑.

^{๕๓} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **องค์การและการจัดการ**, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔๓.

^{๕๔} Draff Rechard อังโน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ, **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดี. เค. ปริ้นติ้งเวิลด์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

๒) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Neo-Classical Organization Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีองค์การดั้งเดิม เกิดขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ ๑๙ ถึงศตวรรษที่ ๒๐ โดยสรุปทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึคนึกคิดนึกของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับถึงอิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงพฤติกรรมองค์การซึ่งเป็นตัวช่วยให้การจัดองค์การดำเนินไปด้วยดี เจ้าของทฤษฎีที่มีชื่อเสียงในยุคนี้ คือ Hugo Munsterberg เจ้าของทฤษฎีจิตวิทยาอุตสาหกรรม Dickson เจ้าของทฤษฎีกระบวนการมนุษยสัมพันธ์ และ Maslow เจ้าของทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นต้น

๓) ทฤษฎีองค์การปัจจุบัน (Modern Organization Theory) เริ่มพัฒนาทฤษฎีนี้ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. ๑๙๕๐ เป็นต้นมา โดยคงใช้ฐานแนวคิดของสองทฤษฎีองค์การข้างต้นมาปรับปรุงพัฒนาขึ้นใหม่เป็นหลักสังคมเศรษฐศาสตร์ มองมนุษย์ผู้ทำงานเป็นสิ่งที่มีชีวิต ความรู้สึกและจิตใจ นำความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์มาใช้ นำสิ่งแวดล้อมมาพิจารณา ใช้แนวคิดเชิงระบบมาเป็นตัวหนุน เจ้าของแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้ มีหลายท่าน คือ Alfred Korzybski, Mary Parker Follett และ Chester I Barnard เป็นต้น^{๕๕}

ทฤษฎีองค์การจึงเป็นระบบหรือชุดแนวคิดที่เป็นหลักการอธิบายถึงการจัดการองค์การ ทั้งในเรื่องของโครงสร้าง ระบบในการบริหารจัดการภายในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จะนำไปสู่การออกแบบองค์การที่ตอบสนองการบริหารจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพ^{๕๖}

องค์การทุกองค์การเป็นพลวัต (Dynamic) ย่อมต้องเคลื่อนไหวไปตามสภาพของปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์การ การปรับตัวและการเคลื่อนไหวจะเกิดขึ้นตลอดเวลา มิฉะนั้นองค์การจะตายไม่สามารถดำรงอยู่ได้ เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ^{๕๗} กระบวนการพัฒนาองค์การ (Organization Development) จึงเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การเพื่อให้้องค์การสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยที่แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ คือ

- เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน กล่าวคือ จะต้องมีการตรวจวินิจฉัยปัญหาในองค์การอย่างมีระบบเพื่อให้ได้สาเหตุที่แท้จริงและนำไปสู่การแก้ไข

- เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทุกระบบที่ประกอบกันเป็นองค์การ มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การ

- การพัฒนาองค์การต้องอาศัยความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ และใช้ศิลปะในทุกขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง

- เป็นการดำรงไว้ซึ่งดุลยภาพของทุกระบบ ให้สามารถรวมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลถึงการพัฒนาองค์การให้ทันกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

^{๕๕} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ, หน้า ๘.

^{๕๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙.

^{๕๗} ชูชีพ พุทธประเสริฐ, การพัฒนาองค์การเทคนิคการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒), หน้า ๖๖.

- เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปในลักษณะประสานสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเป็นขั้นตอน

- เป็นกลวิธีเปลี่ยนแปลงในลักษณะเสริมสร้างด้วยการให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติมหลายรูปแบบ เพื่อให้บุคคลเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ความรู้สึกในคุณค่าของคน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

- เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน

- เป็นกระบวนการที่อาศัยประสบการณ์พื้นฐานความเชื่อว่าเป็นประสบการณ์สอนคน ปัญหาที่นำมาพิจารณาจึงเป็นปัญหาจากการปฏิบัติอยู่จริง

- ใช้กระบวนการกลุ่มในการดำเนินงาน โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์การจะไม่ประสบผลสำเร็จเลย ถ้ากลุ่มไม่มีการเปลี่ยนแปลงโดยมีกระบวนการพัฒนาองค์การ^{๕๘}

การพัฒนาองค์การยังเป็นวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ เป้าหมายกระบวนการ (Process Goals) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการในการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา และการจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาชิก เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และเป้าหมายผลลัพธ์รวม (Outcomes Goals) การพัฒนาองค์การจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (Task Performance) ขององค์การ โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้สามารถดำเนินงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม โดยใช้เทคนิคในระดับต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ ดังกล่าวนี้ โดยทั่วไปกระบวนการในการพัฒนาองค์การจึงมี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์การ ภายหลังจากการรับรู้ปัญหา โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของระบบ โดยอาศัยความรู้จากการวิจัยและเทคนิคการพัฒนาองค์การประกอบกัน

๒) การปฏิบัติ (Active Intervention) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การจะดำเนินการพัฒนาองค์การโดยประยุกต์วิธีการต่าง ๆ ตามแผนการที่กำหนด เพื่อให้การพัฒนาองค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการวัดและประเมินความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) การเสริมแรง (Reinforcement) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่าประสบผลตามที่ต้องการเพียงใด ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเหมาะสมกับสถานการณ์ จากนั้นทำการเสริมแรงและทำพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงให้คงตัว (Refreezing) เพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจากความเฉื่อยที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม ตลอดจนติดตามผล (Follow Up) เพื่อทำการปรับปรุงและเสริมแรงให้ระบบที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง^{๕๙}

^{๕๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๓.

^{๕๙} ญัตติพนธ์ เจริญนันทน์, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๑, หน้า ๒๖๕-๒๖๙.

รูปแบบของการพัฒนาองค์การตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในช่วงระหว่างขั้นของการละลายพฤติกรรม (Refreezing) ส่วนการเปลี่ยนแปลง (Change) จะถูกแนะนำอย่างระมัดระวังผ่านการเข้าแทรกที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสถานการณ์ที่องค์การเผชิญอยู่หรือเพื่อความเหมาะสมกับสภาพขององค์การในขณะนั้น และสุดท้าย การติดตามผลอย่างเป็นระบบเป็นการคงสภาพพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่พึงปรารถนาขององค์การ^{๖๐}

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน โดยอาศัยเครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้มาและดำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ^{๖๑}

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๔ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาการพัฒนาในทัศนะของศาสตร์ตะวันตก

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๔๑, หน้า ๑๙)	การพัฒนาในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเน้นความเจริญทางวัตถุ
สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (๒๕๔๙, หน้า ๔๙)	การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน
สุรพล สุยะพรหม และคณะ (๒๕๕๕, หน้า ๖)	องค์การ คือ หน่วยที่จัดเป็นศูนย์รวมคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาทำงานเป็นหน่วยงานเดียวกันภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน โดยมีกฎ ระเบียบ หรือกติกาในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

^{๖๐} ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, คู่มือองค์การแห่งความเป็นเลิศ, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๕-๑๒๖.

^{๖๑} สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร, การพัฒนาองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙), หน้า ๔๙.

ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรมณี (๒๕๔๑, หน้า ๑๓๗)	การบริหารจัดการองค์การเป็นการกำหนดกิจกรรมเฉพาะอย่างที่เป็นเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้
สมาน รังสิโยภุชงค์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (๒๕๔๔, หน้า ๒๓)	การบริหารองค์การมีลักษณะเป็นกระบวนการที่กำหนด กฎ ระเบียบ แบบแผน ในการปฏิบัติ งานขององค์การ ซึ่งรวมถึงวิธีการการทำงานเป็นกลุ่ม
สมคิด บางโม (๒๕๕๕, หน้า ๑๗-๑๘)	องค์การจำแนกเป็น ๑) องค์การที่ยึดตามวัตถุประสงค์ ๒) องค์การที่ยึดตามโครงสร้าง ๓) องค์การที่ยึดกำเนิด
สุรพล สุษะพรหม และคณะ (๒๕๕๕, หน้า ๑๒-๑๓)	รูปแบบของโครงสร้างองค์การ ๒ โครงสร้าง คือ ๑) โครงสร้างองค์การแบบแนวตั้งหรือแนวตั้ง (Vertical Structure) เป็นการจัดองค์การเน้นสายการบังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่เริ่มจากระดับสูงลงมาสู่ระดับล่าง ๒) โครงสร้างองค์การแบบแนวนอนหรือแนวนอน (Horizontal Structure) เป็นการจัดองค์การเน้นหลักการแบ่งงานกันทำ เป็นการเพิ่มหนทางการดำเนินงาน ทำให้การสื่อสารและการไหลของงานทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น
วิเชียร วิทยาอุดม (๒๕๕๔, หน้า ๑)	ทฤษฎีองค์การ คือ การศึกษาการประมวลผลขององค์การที่ระดับการวิเคราะห์ที่มีขนาดใหญ่
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (๒๕๔๓, หน้า ๑๔๓)	ทฤษฎีองค์การต่าง ๆ เป็นการหาข้อสรุปในการออกแบบองค์การอันเป็นสากล และแม้ว่าทฤษฎีแต่ละแนวอาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ก็มีคุณสมบัติที่จะชี้ให้เห็นการออกแบบองค์การที่ดีที่สุด สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์

ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุรพล สุยะพรหม และคณะ (๒๕๕๕, หน้า ๘)	นับตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ ๒๐ ถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น ๓ กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ ๑) ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical Organizational Theory) ๒) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Neo-Classical Organization Theory) ๓) ทฤษฎีองค์การปัจจุบัน (Modern Organization Theory)
ชูชีพ พุทธประเสริฐ (๒๕๔๒, หน้า ๖๖)	องค์การทุกองค์การเป็นพลวัตร ย่อมเคลื่อนไหวไปตามสภาพของปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์การ
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (๒๕๕๑, หน้า ๒๖๕-๒๖๙)	กระบวนการในการพัฒนาองค์การ มี ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์การ โดยการรับรู้และวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางแก้ไข ๒) การปฏิบัติ (Active Intervention) เป็นขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาองค์การ โดยประยุกต์วิธีการต่าง ๆ ตามแผนการที่กำหนดไว้ และมีการประเมินความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม ๓) การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเหมาะสมกับสถานการณ์
ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (๒๕๕๑, หน้า ๑๒๕-๑๒๖)	รูปแบบของการพัฒนาองค์การตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในช่วงระหว่างขั้นของการละลายพฤติกรรม ส่วนการเปลี่ยนแปลงจะผ่านการเข้าแทรกตามที่มีการออกแบบมาเพื่อสถานการณ์ที่องค์การเผชิญอยู่หรือเพื่อความเหมาะสมกับสภาพขององค์การในขณะนั้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกแม้มีความแตกต่างกันตามศาสตร์แต่ละสาขาที่มีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไป แต่ก็เป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ มีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และเป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้เจริญขึ้นกว่าเดิม และการพัฒนาที่ตรงกับบริบทของการศึกษาคำนี้ คือ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ตามแนวคิดของศาสตร์ทางการจัดการแบบตะวันตก โดยนัยนี้ กระบวนการพัฒนาองค์การเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ซึ่งโดยทั่วไปกระบวนการในการพัฒนาองค์การ มี ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๑ การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์การ โดยการรับรู้และวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางแก้ไข ขั้นตอนที่ ๒ การปฏิบัติ (Active Intervention) เป็นขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาองค์การ โดยประยุกต์วิธีการต่าง ๆ ตามแผนการที่กำหนดไว้ และมีการประเมินความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม และขั้นตอนที่ ๓ การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งทำการเสริมแรงและทำพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงให้คงตัว เพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจากความเฉื่อยที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพ นอกจากการกำหนดแนวทางและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมแล้ว จะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเรียบร้อยด้วย

๒.๒ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดทิศทางของการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๒.๒.๑ กระบวนการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

กระบวนการบริหารตามหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร จากคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC ได้แก่^{๖๒}

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ ของสมาชิก และสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะกับงาน

^{๖๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๔-๕.

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการ ตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาในองค์กร

โดยที่ เมื่อประมาณ ๑,๐๐๐ ปีที่ผ่านมา ได้มีการต่อสู้กับปัญหาและประเด็นทางด้านการจัดการคล้ายคลึงกับที่ปัจจุบันกำลังเผชิญอยู่ ราวปี พ.ศ.๑๑๐๐ ชาวจีนได้มีการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารจัดการ ๔ หน้าที่ ในการสร้างกำแพงเมืองจีน ได้แก่

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน (Organizing and Staffing)
- ๓) การนำ (Leading)
- ๔) การควบคุม (Controlling)^{๖๓}

การบริหารในทางการปฏิบัติ เป็นกระบวนการดำเนินงานในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคล กำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^{๖๔} การบริหารจึงควรประกอบด้วย กระบวนการ ๔ ประการ คือ

- ๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น
- ๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน
- ๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น
- ๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ประพฤติ ปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย^{๖๕}

ดังกล่าวนี ภารกิจสำคัญในกระบวนการบริหารจึงมี ๗ ประการ คือ

- ๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือ ปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ
- ๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนด อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนด ลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

^{๖๓}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๒๕.

^{๖๔}วัชร บุนนาค, การบริหารหลักสูตร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

^{๖๕}วิโรจน์ สารัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์ วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหาร บุคคลดังกล่าว รวมทั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนา บุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษา สภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และ พิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือ ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือ ขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง บนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้าง ความเข้าใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรหรือการทำงานงบประมาณการเงิน วางแผน หรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม^{๖๖}

ในขณะที่มีนักทฤษฎีส่วนหนึ่งให้ทัศนะว่า กระบวนการของการบริหารมี ๑๐ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการ ล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาทวิทัศน์ในการวางแผน ซึ่งต้อง คำนึงถึงนโยบาย เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสม ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงาน และนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคน เป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไป ด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อ เกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุก ฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการ ประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ

^{๖๖} ดิน ปรัชญพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

๘) การสื่อสาร (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๖๗}

บุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการ คือ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ปัจจุบันเรียกองค์ประกอบดังกล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งกล่าวได้ว่า มี ๕ ประการสำคัญ (POCCC) ดังนี้

๑) การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคต แล้ววางแผนเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้

๒) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ

๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่มอบหมายงานให้ทำ บังคับบัญชาให้พนักงานทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๔) การประสานงาน (Coordination) คือ การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานสามารถได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ

๕) การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางเอาไว้ ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้^{๖๘}

ต่อมา ได้มีผู้นำหลักการบริหารจัดการของฟาโยลมาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ ในที่สุดได้คำตอบเป็น กระบวนการบริหาร ๗ ประการ (POSDCoRB) ได้แก่

๑) P = Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่าทำอะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องทำก่อนการลงมือปฏิบัติ

๒) O = Organizing หมายถึง การจัดการองค์การ กล่าวคือ เป็นการจัดสายงานแบ่งแยกอำนาจการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

^{๖๗} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (นครปฐม : ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๖๘} Henri Fayol, *General and industrial management*, (London : Pittman & Sons, 1964), pp. 39-40.

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

๔) D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการบอกทิศทางการทำงานเสนอแนะวิธีการทำงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วว่า ควรจะทำอะไรบ้าง อย่างไร ไปในทิศทางใด

๕) Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน อันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การสื่อสารการกำหนดระเบียบแผนในการทำงาน เป็นต้น

๖) R = Reporting หมายถึง การรายงาน การทำงานทุกอย่างจะมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลประการใด

๗) B = Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรม^{๖๙}

อนึ่ง หากมองในแง่ของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร อาจกล่าวได้ว่า กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน^{๗๐} มีดังนี้

๑) การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการของการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ซึ่งจะมี ความเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และใช้วิธีปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด สำหรับหลักในการวางแผนนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความต้องการผลสำเร็จในอนาคต ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย การดำเนินงาน และงบประมาณ เป็นต้น สำหรับประโยชน์ของการวางแผน ได้แก่ องค์การสามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเปรียบเทียบกับ การดำเนินงานที่ไม่มีแผน ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจเพราะมีแนวทางในการปฏิบัติและมีตัวชี้วัดผลงาน ได้อย่างชัดเจน สามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้เนื่องจากลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ทันทั่วทั้งที่

๒) การจัดองค์การ (Organization) เป็นการจัดระเบียบของงานโดยการแบ่งงานออกเป็น กลุ่มๆ พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจ หน้าที่ของแต่ละกลุ่มงานไว้อย่างแน่นอน ทั้งทางด้านขนาดของการกระจายอำนาจหน้าที่ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานขึ้นในการ จัดกลุ่มงานผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าในแต่ละฝ่ายมีงานอะไรที่ต้องดำเนินการโดยมีหลักการที่สำคัญ คือ งานที่มีลักษณะเหมือนกันควรจัดให้อยู่ด้วยกันเพื่อให้เป็นไปตามหลักการแบ่งงานกันทำ จากนั้นจึง จัดทำคำบรรยายลักษณะงานโดยมีการระบุขอบเขตของงาน มีการมอบหมายงาน การกำหนด ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ ส่วนการจัดวางรูปแบบองค์การที่ดีนั้นจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ขององค์การ เนื่องจากการที่มีการจัดองค์การไว้อย่างเหมาะสมนั้นจะช่วยให้การบริหารงาน เป็นไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ลดปัญหางานที่ค้างคั่ง ไม่สิ้นงบประมาณจากงานที่ซ้ำซ้อน เป็นต้น

^{๖๙} Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

^{๗๐} P. Robbins Stephen, **Fundamentals of Management**, 3rd ed., (New Jersey : Prentice - Hall, 2001), p. 6.

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติโดยผู้บริหารจะทำการกำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น สำหรับกระบวนการบริหารงานบุคคลจะมีขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จากนั้นจึงเริ่มแสวงหาบุคคลที่มีลักษณะที่ต้องการโดยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดเอาไว้ จากนั้นจึงทำการปฐมนิเทศแนะนำตัวเข้าทำงาน และเมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่งแล้วผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

๔) การสั่งการ (Directing) เป็นการใช้ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ต้องการจนองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ การสั่งการจึงเป็นขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ สำหรับลักษณะของการสั่งการที่ดีจะต้องเป็น การสั่งการที่บุคลากรสามารถ ปฏิบัติได้ มีความครอบคลุมในงานที่ต้องปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้วางแผนและตัดสินใจในหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบด้วยจะทำให้ผู้ปฏิบัติได้เกิดสัมพันธภาพภายในองค์การ ซึ่งการสั่งการสามารถทำได้ทั้งแบบที่เป็นทางการหรือแบบไม่เป็นทางการก็ได้

๕) การควบคุม (Controlling) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบและเปรียบเทียบผล การปฏิบัติกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้น ถ้าผลการปฏิบัติแตกต่างไปจากมาตรฐานแล้ว ผู้ปฏิบัติจะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐาน ในการปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงานอาจจะอยู่ในรูปของคุณภาพ ปริมาณ เวลา ต้นทุน เป็นต้น โดยกระบวนการในการควบคุม จะเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้ในการวัดผลงานขึ้นมาก่อน จากนั้นให้นำผลงานที่ได้จากการปฏิบัติมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด หลังจากการเปรียบเทียบแล้วอาจจะเท่ากับ สูงกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐาน หากเท่ากับมาตรฐานย่อมแสดงว่าการปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย แต่หากผลที่ได้รับต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้ปฏิบัติ และผู้บริหารจะต้องรับหาทางแก้ไข เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก^{๗๑)}

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๕ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษากระบวนการบริหาร

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (๒๕๔๔, หน้า ๔-๕)	คำย่อ POSDC คือ P คือ Planning การวางแผน O คือ Organizing การจัดองค์กร S คือ Staffing งานบุคลากร D คือ Directing การอำนวยการ และ C คือ Controlling การกำกับดูแล

^{๗๑)} Ibid., pp. 6-7.

ตารางที่ ๒.๕ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๒๕)	กระบวนการบริหารที่ชาวจีนปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างกำแพงเมืองจีน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ/การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม
วัชร บุณสิงห์ (๒๕๔๓, หน้า ๙)	การบริหารเป็นกระบวนการของการดำเนินงานในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน
วิโรจน์ สารัตนะ (๒๕๔๒, หน้า ๑๑)	กระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม
ติน ปรัชญพฤทธิ (๒๕๓๙, หน้า ๒๔-๒๖)	ภารกิจสำคัญในกระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ
พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล (๒๕๔๒, หน้า ๖๔-๗๒)	กระบวนการของการบริหาร ๑๐ ประการ คือ ๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า ๒) การจัดการ หมายถึง การพัฒนาระบบงานให้สามารถดำเนินไปโดยประสานกันอย่างดี ๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ๔) การตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ ๕) การสั่งการ หมายถึง วินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ๖) การควบคุม หมายถึง การร่วมมือประสานงานเพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี ๗) การร่วมมือประสานงาน หมายถึง การประสานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ๘) การสื่อข้อความ หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในองค์การ ๙) การรายงานผล หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของบนรากฐานของความเป็นจริง ๑๐) การงบประมาณ หมายถึง ระบบ/กรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงิน

ตารางที่ ๒.๕ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Henri Fayol (1964, pp. 39-40)	กระบวนการบริหาร แบบ POCCC คือ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) ๔) การประสานงาน (Coordination) ๕) การควบคุม (Controlling)
Luther Gulick and Lyndall Urwick (1973, pp. 18-19)	กระบวนการบริหาร แบบ POSDCoRB คือ ๑) P = Planning หมายถึง การวางแผน ๒) O = Organizing หมายถึง การจัดการองค์การ ๓) S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคล ๔) D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ ๕) Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน ๖) R = Reporting หมายถึง การรายงาน ๗) B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ
Robbins Stephen P. (2001, pp. 6-7)	กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ อย่างเป็นขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การจัดคนเข้า ทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และ การควบคุม (Controlling)

สรุปได้ว่า การบริหารในทางการปฏิบัติเป็นกระบวนการดำเนินงานในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจจำแนกกระบวนการได้มากถึง ๑๐ ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การตัดสินใจ (Decision) การสั่งการ (Directing) การควบคุม (Controlling) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) การสื่อข้อความ (Communicating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมาก มี ๒ ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีกระบวนการบริหาร แบบ POCCC ของ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) การควบคุม (Controlling) และทฤษฎีกระบวนการบริหาร แบบ POSDCoRB ของ ลูเทอร์ กุลลิค และลินดอล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดหาบุคคล (Staffing) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

๒.๒.๒ การบริหารจัดการตามแนวทางของพระพุทธเจ้า

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทางของพระพุทธเจ้าจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

พุทธวิธีการบริหารเป็นวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องการบริหารในพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก ตามหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร^{๗๒}

๑) พุทธวิธีในการวางแผน

หลังจากการตรัสรู้ในวันเพ็ญกลางเดือน ๖ ซึ่งเป็นวันวิสาขบูชา พระพุทธเจ้าทรงประทับอยู่ตามลำพังพระองค์เดียว ในขั้นนั้นยังไม่มีการบริหารในพระพุทธศาสนา การบริหารเกิดขึ้นเมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามาในพระพุทธศาสนา เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นหลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้ได้ ๒ เดือน นั่นคือ เมื่อพระพุทธเจ้าแสดงปฐมเทศนาแก่พระปัญจวัคคีย์ในวันอาสาฬหบูชา ท่านอัญญาโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วขอบวชเป็นพระภิกษุรูปแรกในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทแก่ท่านอัญญาโกณฑัญญะ ด้วยพระพุทธดำรัสว่า “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด”^{๗๓}

พระพุทธดำรัสดังกล่าวนี้ มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอุปสมบทไว้ชัดเจนว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” นั้นหมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนตัวเพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงประสงค์ให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนายึดมั่นเป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสในโอกาสอื่นว่า พรหมจรรย์ (การบวช) นี้ไม่ได้มีไว้สำหรับแสวงหาลาภสักการะและคำสรรเสริญ ไม่ได้มีไว้เพียงเพื่อศีล สมาธิ และปัญญาเท่านั้น แต่มีไว้เพื่อเจตวิมุตติหรือความหลุดพ้นแห่งจิต^{๗๔}

ในพุทธวิธีเกี่ยวกับการวางแผนนี้ สิ่งที่สำคัญมากคือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ผู้บริหารต้องมีจักขุมา^{๗๕} แปลว่า มีสายตาวัดยาวไกล คือ มองการณ์ไกล^{๗๖} วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น องค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่จุดเดียวคือวิมุตติ (ความหลุด พ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉันท ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุตติ ฉันทนั้น”^{๗๗}

^{๗๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๔.

^{๗๓} วิ.มท. (ไทย) ๑/๑๘/๒๓.

^{๗๔} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๕๒/๓๗๓.

^{๗๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๖.

^{๗๖} อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๔๕๙/๑๕๖.

^{๗๗} วิ.จู. (ไทย) ๗/๔๖๒/๒๙๑.

การถือเอาความหลุดพ้นทุกข์เป็นวัตถุประสงค์ส่วนตัวสำหรับสมาชิกทุกคนในพระพุทธศาสนา นี้ใช้ได้กับผู้ยังไม่บรรลुเป็นพระอรหันต์ แต่เมื่อสมาชิกรูปนั้นเป็นพระอรหันต์ได้ เจโตวิมุตติ หลุดพ้นทุกข์ แล้ว วัตถุประสงค์ของเขาก็เปลี่ยนไป นั่นคือ แทนที่จะดำเนินชีวิตเพื่อความหลุดพ้นส่วนตัว พระอรหันต์จะดำเนินชีวิตเพื่อคนอื่นให้หลุดพ้นทุกข์ ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อพ้นพรรษาแรก มีภิกษุผู้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ ๖๐ รูป พระพุทธเจ้าทรงวางแผนเพื่อประกาศศาสนาแล้วส่งพระสาวกเหล่านั้นให้แยกย้ายกันไปในทิศทางต่างๆ ด้วยพระดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ เธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไป เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทเวตาและมนุษย์ทั้งหลาย แต่อย่าไปทางเดียวกันสองรูป... แม้เราเองก็จะไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม”^{๗๘}

เนื่องจากพระสงฆ์มีจำนวนจำกัด พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญชาให้แต่ละรูปไปตามลำพังผู้เดียว ส่วนพระองค์เองทรงเลือกไปประกาศธรรมแก่เจ้าลัทธิในแคว้นมคธ คือ ชฎิลสามพี่น้องที่ตำบลอุรุเวลาเสนานิคม พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลา ๒ เดือนในการชี้แจงให้เข้าใจหลักปรัชญาในพระพุทธศาสนา แก่ชฎิลสามพี่น้องและบริวาร จนทำให้พวกเขาหันมาบวชเกิดความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา จากนั้นได้เสด็จไปเทศน์โปรดพระเจ้าพิมพิสารผู้เป็นพระราชอาแห่งแคว้นมคธ พระเจ้าพิมพิสารและประชาชนชาวมคธเห็นว่าชฎิลสามพี่น้องที่พวกตนนับถือได้ยอมเป็นสาวกของพระพุทธเจ้า ก็คลายทิฐิมานะหันมาตั้งใจฟังธรรม ในที่สุดก็ได้ดวงตามเห็นธรรมและหันมานับถือพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลาไม่นานนับจากวันตรัสรู้ก็สามารถวางรากฐานพระพุทธศาสนา ในแคว้นมคธ ซึ่งเป็นหนึ่งในแคว้นมหาอำนาจสมัยนั้น นี่เป็นผลมาจากการวางแผนประกาศพระศาสนาในเบื้องต้นของพระพุทธเจ้า

ถ้าพระพุทธเจ้าไม่ประสบความสำเร็จในการประกาศศาสนาโดยที่หาผู้บรรลุธรรมตามอย่างพระพุทธองค์ไม่ได้สักคนเดียว พระพุทธเจ้าก็เป็นเพียงพระปัจเจกพุทธะ คือ ผู้ตรัสรู้เฉพาะตนที่ไม่สามารถสอนคนอื่นให้บรรลุธรรมตามได้ จึงไม่ใช่ นักบริหาร แต่เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงสามารถทรงสอนให้คนอื่นตรัสรู้ตามได้พระองค์จึงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะผู้สามารถจัดตั้งองค์กรพระพุทธศาสนา และเป็นนักบริหารกิจการพระศาสนา

ในการวางแผนเพื่อประกาศพระศาสนาดังกล่าวมานั้น พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับให้สมาชิกในองค์กรทุกคนถือปฏิบัติเป็นแบบเดียวกัน นั่นคือให้สมาชิกยึดความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัวหรือความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่นเป็นเป้าหมายของการดำเนินชีวิต การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัว เรียกว่า อตตहितสมบัติ การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่น เรียกว่า ปรหิตปฏิบัติ^{๗๙}

พระพุทธเจ้าทรงมีทั้งอัตตहितสมบัติที่เกิดจากพระปัญญาคุณและปรหิตปฏิบัติที่เกิดจากพระกรุณาคุณ จึงทรงวางรากฐานในการประกาศพระศาสนาด้วยการแสดงโอวาทปาฏิโมกข์ แก่พระอรหันต์ ๑,๒๕๐ รูป ในวันมาฆบูชา หลังจากตรัสรู้ได้ ๔ เดือน

^{๗๘}วิ.มหา. (ไทย) ๑/๓๒/๓๙.

^{๗๙}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๘.

โอวาทปาฏิโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นหลักสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่พระอรหันต์เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ในโอวาทปาฏิโมกข์นี้ มีการกำหนดให้หินพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติธรรม แนวทางปฏิบัติธรรมให้ยึดหลัก ๓ ประการ คือ ไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อม และทำจิตใจให้ผ่องใส และนอกจากนี้ยังกำหนดวิธีการประกาศพระพุทธศาสนาว่า ให้เผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยขันติหรือความอดทน ไม่ให้ใช้การว่าร้ายหรือการเข่นฆ่าประหารชีวิตประหาร เพื่อบีบบังคับให้คนหันมานับถือพระพุทธศาสนา^{๘๐} ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ และจะเห็นได้ว่าการวางแผนเพื่อบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้านั้น มีการใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน องค์กรพระพุทธศาสนาจึงเจริญเติบโตขึ้นมาได้เพราะผลจากวิสัยทัศน์ของพระพุทธเจ้า^{๘๑}

๒) พุทธวิธีในการจัดองค์กร

ในการรับสมาชิกใหม่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาจะมีการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเริ่มต้นจากศูนย์ นั่นคือ ไม่มีการอนุญาตให้นำชาติชั้นวรรณะหรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาสเข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์^{๘๒} ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนแม่น้ำใหญ่บางสายคือ แม่น้ำคงคา ยมุนา อจิรวดี สรรพหิ ไหลถึงมหาสมุทรแล้วย่อมละนามและโคตรอันเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่ามหาสมุทรเหมือนกันวรรณะ ๔ เหล่านี้ คือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ก็เช่นเดียวกันคือ ออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยที่ตถาคตประกาศแล้ว ย่อมละชื่อและตระกูลเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่าสมณะเชื้อสายศากยบุตรเหมือนกัน”^{๘๓}

พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นว่า ทุกคนที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาเป็นพระภิกษุเสมอเหมือนกันหมด การอยู่ร่วมกันของคนที่ไม่เท่าเทียมกันนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชาภายในองค์กร เพราะเหตุที่ว่าเมื่อสมาชิกถือตัวว่า เท่าเทียมกับคนอื่นก็จะไม่มีใครเชื่อฟังใครหรือยอมลงให้ใคร ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “การอยู่ร่วมกันของคนที่ไม่เสมอกันนำทุกข์มาให้ ถ้าเป็นเช่นนั้นการบังคับบัญชาภายในองค์กรก็มีไม่ได้”^{๘๔} พระพุทธเจ้าจึงทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน

เมื่อสาวกมีจำนวนมากขึ้น พระพุทธเจ้าทรงจัดองค์กรในพระพุทธศาสนาออกเป็นพุทธบริษัท ๔ คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัทและภิกษุณีบริษัท พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการอุปสมบท เมื่อมีกิจจาริกรรมหรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกัน คณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการเอง หรือเมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าก็ทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นผู้จัดการแก้ปัญหา

^{๘๐} ชุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๔/๓๙.

^{๘๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๙.

^{๘๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐.

^{๘๓} วิ.จุ. (ไทย) ๗/๔๖๐/๒๙๐.

^{๘๔} ชุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๑/๕๔.

พระพุทธเจ้าทรงดำรงตำแหน่งเป็นธรรมราชา คือผู้บริหารสูงสุดในองค์กรพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราเป็นพระราชานั้นคือเป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม”^{๘๕} พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งพระสารีบุตรให้เป็นพระธรรมเสนาบดี มีฐานะเป็นรองประธานบริหาร อยู่ในลำดับถัดมาจากพระพุทธเจ้า และเป็นอัครสาวกฝ่ายขวารับผิดชอบ งานด้านวิชาการ พระโมคคัลลานะเป็นพระอัครสาวกฝ่ายซ้ายรับผิดชอบ งานด้านบริหาร พระอานนท์เป็นเลขานุการส่วนพระองค์ และทรงแต่งตั้งสาวกทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์เป็นเอตทัคคะ คือ ผู้ชำนาญการที่รับภาระงานด้านต่าง ๆ เช่น พระมหากัสสปะเป็นผู้ชำนาญด้านธุดงค์ พระปุณณะมนตานีบุตรเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม ภิกษุณีปณณาสกเป็นผู้ชำนาญด้านวินัย จิตตคหบดีเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม^{๘๖} การแต่งตั้งเอตทัคคะนี้เป็นตัวอย่างของการกระจายอำนาจ และการใช้คนให้เหมาะกับงานในพระพุทธศาสนา

ประเพณีปฏิบัติในสมัยปัจจุบันที่พระมหากษัตริย์ทรงพระราชทานสมณศักดิ์แก่พระสงฆ์ผู้มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ก็สอดคล้องกับการแต่งตั้งเอตทัคคะในครั้งพุทธกาลนั่นเอง ส่วนการที่มหาวิทยาลัยทั้งหลายถวายปริญญาเกิตติมศักดิ์แก่พระสงฆ์ในสมัยปัจจุบันก็พออนุมานให้เป็นการยกย่องพระเถระเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน^{๘๗} คำว่า สมณศักดิ์ ก็คือ บรรดาศักดิ์ หรือยศที่พระมหากษัตริย์พระราชทานแก่พระสงฆ์ผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบให้ดำรงมั่นอยู่ในสมณเพศ เพื่อเป็นกำลังสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาและเพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปโดยเรียบร้อย เพราะการที่พระสงฆ์รูปใดได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ย่อมได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะแห่งสงฆ์ไปพร้อมกันด้วย^{๘๘}

๓) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบญัตติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท^{๘๙}

เมื่อบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ ๕ จึงเรียกว่านิสัยมุตตกะ คือผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กระบวนการนี้ก่อให้เกิดระบบโรงเรียนในวัด ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาที่สำคัญในอินเดีย เช่น มหาวิทยาลัยนาลันทา

^{๘๕} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๖๐๙/๕๕๔.

^{๘๖} อภ.เอก. (ไทย) ๒๐/๑๔๖/๓๐.

^{๘๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๑๒.

^{๘๘} วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม, *ตำนานพระอารามและทำเนียบสมณศักดิ์*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๓), หน้า ๙๐-๙๙.

^{๘๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๑๒.

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร トラバได้ที่บุคลากรนั้นยังไม่บรรลุเป็นพระอรหันต์เขาผู้นั้นต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไป เรียกว่าเป็นเสขะ คือ ผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้วจึงเรียกว่าเป็นอเสขะ คือผู้ไม่ต้องศึกษา

กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขาคือศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงถือว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา^{๙๐}

การศึกษอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดหมายสาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้เต็มความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน^{๙๑} ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญมากก็คือ พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองดังพุทธพจน์ที่ว่า “ตุมเหติ กิจจํ อาตปปี อุกขาตาโร ตถาคตา เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลสเอง พระตถาคตเจ้าเป็นแต่ผู้บอกทาง”^{๙๒}

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังพระบาลีที่ว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ชมฺมณฺโณทฺถมํ ยกฺกยํณฺโณทฺถมํ ยกฺกยํ”^{๙๓} เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัลและการลงโทษได้ดีจากเรื่องต่อไปนี้ในเกสียสูตร^{๙๔}

วันหนึ่ง สาริณีผู้ฝึกม้าชื่อนายเกสียเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วทูลถามว่า พระพุทธเจ้า ทรงมีวิธีฝึกคนอย่างไร พระพุทธเจ้าทรงย้อนถามว่า นายเกสียมีวิธีฝึกม้าอย่างไร นายเกสียกราบทูลว่า เขาใช้ ๓ วิธี คือ วิธีนุ่มนวล วิธีรุนแรง วิธีผสมผสาน คือ มีทั้งความนุ่มนวลและรุนแรง

พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทําอย่างไร นายเกสียกราบทูลว่า ถ้าฝึกไม่ได้ผลก็ฆ่าม้าทิ้งเสีย เพราะปล่อยไปก็ทำให้เสียชื่อสถาบันเกสียวิทยา พระพุทธเจ้าตรัสว่า พระองค์ทรงใช้ทั้ง ๓ วิธีฝึกคนเหมือนกันคือ ใช้วิธีนุ่มนวลกับคนที่ควรให้กำลังใจ ใช้วิธีรุนแรงกับคนที่ควรตำหนิ ห้ามปราม และใช้วิธีผสมผสานกับคนที่ควรยกย่องเมื่อถึงคราวต้องยกย่องและตำหนิเมื่อถึงคราวต้องตำหนิ

^{๙๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๑๓.

^{๙๑} คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๙๒} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑.

^{๙๓} ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๔๔๒/๕๓๑.

^{๙๔} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๑๑/๑๕๐.

นายเกสียุลถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะอย่างไร พระพุทธเจ้าตรัสว่า ก็มีการฆ่าทิ้งเหมือนกัน นายเกสียุลถามว่า การฆ่าไม่สมควรสำหรับสมณะมิใช่หรือ พระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่า ในวินัยของพระอริยเจ้า การฆ่าหมายถึงการเลิกว่ากล่าวสั่งสอน คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอนย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตในทางธรรม

๔) พุทธวิธีในการอำนวยการ

การอำนวยการให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะไม่มีระบบการใช้กำลังบังคับให้ปฏิบัติตามผู้นำในพระพุทธศาสนา การที่สมาชิกจะทำตามคำสั่งของผู้บริหารหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในผู้บริหารเป็นสำคัญ^{๙๕}

อะไรคือความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการ

ดังนั้น ผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๒ ประการดังกล่าวมาแล้ว คือ อัตตหิตสมบัติ หมายถึงความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และ ประหิตปฏิบัติ หมายถึงความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

พระพุทธเจ้าทรงเพียบพร้อมด้วยอรรถหิตสมบัติและประหิตสมบัติจึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อรรถหิตสมบัติที่สำคัญในการบริหารของพระพุทธเจ้าก็คือความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหารแต่ละครั้งพระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก ๔ ส.^{๙๖} ซึ่งคำอธิบายเชิงประยุกต์เข้ากับการบริหารดังต่อไปนี้

สนทสนา แจ่มแจ้ง คือ สอนได้แจ่มแจ้งสอนได้แจ่มแจ้งดูเห็นด้วยตาของตนเอง เช่น การสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงสอนได้แจ่มแจ้งชัดเจนเห็นภาพพจน์ปรากฏเป็นรูปธรรมจนได้รับคำชื่นชม นิยมยกย่องว่าเทศนาของพระองค์แจ่มแจ้งเหลือเกิน “เหมือนจับภาชนะที่คว่ำให้หงาย เหมือนเปิดของที่ปิดอยู่ เหมือนการจุดประทีปในที่มืด เหมือนการชี้ทางแก่ผู้หลงทาง”

สมาทปนา จูงใจ คือ สอนให้มีศรัทธาในพระพุทธศาสนายึดมั่นในหลักศีลธรรมและค่านิยมที่ดีงามและเชื่อมั่นในหลักกรรม

สมุตเตชนา ปลุกให้กล้า คือ สอนให้มีความพยายามในการปฏิบัติตามหลักธรรมและศาสนพิธีโดยเฉพาะมีการนำการบริหารจิตและการเจริญปัญญาไปใช้ในชีวิตประจำวัน

สมปหังสนา ร่าเริง คือ สอนให้สนุกด้วยลีลาที่หรรษาทำให้ผู้ฟังรักที่จะเรียนรู้พระพุทธศาสนาต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ไม่คิดล้มเลิกการเรียนรู้พระพุทธศาสนา^{๙๗}

^{๙๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๑๕.

^{๙๖} ที.สี. (ไทย) ๙/๑๙๘/๑๖๑.

^{๙๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธวิธีการสอน**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๔๕.

ความสามารถในการจูงใจคนของพระพุทธเจ้า ตรงกับพระสมัญญาว่า ตถาคต หมายถึงคนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น^{๙๘} พระพุทธเจ้าทรงมีภาวะผู้นำสูงมากเพราะทรงสอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถาการี) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาที ตถาการี)

ยิ่งไปกว่านั้น การสั่งการแต่ละครั้งของพระพุทธเจ้าเป็นที่ยอมรับได้ง่ายเพราะไม่ทรงใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตย ดังที่พระพุทธเจ้าทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำความดีซึ่งเรียกว่า อธิปไตย ๓ ประการ คือ

๑) อัตตาธิปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง

๒) โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง นั่นคือ ยึดทัศนคติหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง

๓) ธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ นั่นคือยึดธรรมคือหน้าที่เป็นสำคัญ^{๙๙}

แม้พระพุทธเจ้าจะประกาศว่า พระองค์เป็นธรรมราชา แต่ก็ไม่ได้ทรงใช้อำนาจเบ็ดเสร็จโดยลำพังพระองค์เองตามแบบราชาธิปไตย ในสมัยนั้นพระพุทธเจ้าทรงกระจายอำนาจในการบริหารให้กับคณะสงฆ์ดังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการบริหารของพระพุทธเจ้าผู้หมดกิเลสแล้ว ย่อมไม่ใช่เพื่อความยิ่งใหญ่ส่วนพระองค์ การบริหารของพระพุทธเจ้าจึงไม่ใช่อัตตาธิปไตย นอกจากนี้พระพุทธเจ้าก็ไม่ได้ทรงบริหารกิจการพระศาสนาไปตามค่านินทา และสรรเสริญของชาวโลก การบริหารของพระองค์จึงไม่ใช่โลกาธิปไตย พุทธวิธีบริหารเป็นธรรมาธิปไตย เพราะพระพุทธเจ้าทรงยึดธรรมคือหลักการสร้างประโยชน์สุขเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสถึงหลักการบริหารของพระองค์ไว้ว่า

“พระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรมราชา ทรงอาศัยธรรมสักการธรรม เคารพธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองที่เป็นธรรม”^{๑๐๐}

เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงยึดหลักธรรมาธิปไตยนี้เอง จึงไม่มีการตั้งใครเป็นศาสดาสืบต่อจากพระพุทธองค์^{๑๐๑} ทั้งนี้เพราะทรงประสงค์จะให้คณะสงฆ์ปกครองกันเองโดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักในการปกครองดังที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ธรรมและวินัยที่เราแสดงแล้วบัญญัติแล้วจะเป็นศาสดาของพวกเธอเมื่อเราล่วงลับไป”^{๑๐๒}

ภายหลังจากพระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วไม่นาน พระมหากัสสปะได้ปฏิบัติตามพุทธพจน์นี้ โดยเรียกประชุมพระอรหันต์ ๕๐๐ รูป เพื่อสังคายนาพระธรรมวินัยให้เป็นหมวดหมู่สำหรับใช้เป็นหลักอ้างอิงในการบริหารกิจการพระศาสนา นับแต่นั้นมาการบริหารกิจการพระศาสนาที่ยึดพระธรรมวินัยในพระไตรปิฎกเป็นหลัก โดยมีคณะสงฆ์เป็นองค์กรบริหารสูงสุดสืบต่อมาจนทุกวันนี้

^{๙๘}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๑/๒๕๕.

^{๙๙}อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๗๙/๑๘๖.

^{๑๐๐}อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๕๓/๑๓๙.

^{๑๐๑}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๑๘.

^{๑๐๒}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๗๗/๑๔๐.

๕) พุทธวิธีในการกำกับดูแล

การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ ๑๐ ประการ^{๑๐๓} เช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อช่มบุคลลผู้ไริยางอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา^{๑๐๔}

การบัญญัติพระวินัยเป็นเครื่องช่วยให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเองและมีเกณฑ์ในการประเมินตนเอง เมื่อเห็นว่าตนทำผิดพลาดไปจากมาตรฐานความประพฤติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ และความผิดพลาดนั้นไม่ร้ายแรงถึงขนาดต้องถูกขับออกจากหมู่คณะ หรือขาดจากความเป็นภิกษุพระสงฆ์แต่ละรูปจะสารภาพความผิดพลาดต่อเพื่อนพระสงฆ์ด้วยกัน พิศารภาพเรียกว่า การแสดงอาบัติซึ่งลงท้ายด้วยคำมั่นสัญญาว่า จะไม่ทำผิดอย่างนั้นอีกต่อไป

เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจให้พระสงฆ์ปฏิบัติตามพระวินัยที่ทรงบัญญัติไว้แล้ว พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุนำศีลสิกขาบทที่ทรงบัญญัติไว้เหล่านั้นมาสวดให้กันและกันฟังทุกกึ่งเดือนในวันพระ ๑๕ ค่ำ ประเพณีปฏิบัตินี้เรียกว่าการสวดปาฏิโมกข์ ในตอนจบของศีลสิกขาบทแต่ละข้อ ผู้สวดก็จะถามที่ประชุมสงฆ์ว่า “กัจจิตถ ปริสุทฺธา ทานทั้งหลายปริสุทฺธิในศีลสิกขาบทนี้แล้วหรือ”^{๑๐๕}

ยิ่งไปกว่านั้น พระพุทธเจ้ายังได้ทรงบัญญัติให้พระภิกษุทำการปวารณาต่อคณะสงฆ์ในวันออกพรรษา การปวารณามีความหมายถึงการอนุญาตให้ว่ากล่าวตักเตือนซึ่งกันและกันด้วยคำว่า “ท่านผู้เจริญ ข้าพเจ้าขอปวารณาต่อสงฆ์ เพราะเห็นกัฏฐิ เพราะได้ยินกัฏฐิ เพราะสงสัยกัฏฐิ ขอท่านทั้งหลายจงอาศัยความกรุณาว่ากล่าวข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าเห็นว่าผิดพลาด ก็จักแก้ไขปรับปรุงตัวเอง”^{๑๐๖}

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้แสดงว่า พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวิธีการในการกำกับดูแลเพื่อให้ พระสงฆ์มีวินัยในตนเอง มีการประเมินตนเองและมีการกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์กำกับดูแลกันเอง

ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทขัดแย้ง ซึ่งเรียกว่าอธิกรณ์ขึ้นในองค์กรสงฆ์ อันเนื่องมาจากพระสงฆ์บางรูปไม่ยอมรับการกำกับดูแลนั้น พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวิธีระงับอธิกรณ์ซึ่งเรียกว่า อธิกรณ์สมณะ ๗ ประการ ตัวอย่างเช่น

สัมมุขวินัย คือ วิธีระงับข้อพิพาทด้วยการที่คณะสงฆ์ประชุมพร้อมกันพิจารณาข้อกล่าวหาของฝ่ายโจทก์และคำแก้ต่างของฝ่ายจำเลยแล้วตัดสินโดยยึดหลักพระธรรมวินัย

เยภุยยสิกา คือ วิธีระงับข้อพิพาทโดยให้ที่ประชุมสงฆ์ออกเสียงชี้ขาด ฝ่ายที่ได้รับเสียงสนับสนุนข้างมากเป็นฝ่ายชนะ

^{๑๐๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๑๙.

^{๑๐๔} วิ.มหา. (ไทย) ๑/๒๐/๓๗.

^{๑๐๕} วิ.มหา. (ไทย) ๑/๓๐๐/๒๒๐.

^{๑๐๖} วิ.มหา. (ไทย) ๔/๒๒๖/๓๑๔.

ติณวัตถารกะ คือ วิธีระงับข้อพิพาทด้วยการประนีประนอมยอมความ โดยที่คู่กรณีตกลงเลิกร่ากันไปไม่ต้องมีการชำระสะสางให้มากเรื่องเหมือนเอาหญ้ามากลบทับปัญหาไว้^{๑๐๗}

กระบวนการกำกับดูแลความประพฤติของพระสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้นั้น เป็นหลักประกันความมั่นคงและความบริสุทธิ์ผุดผ่องของคณะสงฆ์ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “เปรียบเทียบมหาสมุทร ไม่ร่วมกับซากศพที่ตายแล้ว ซากศพที่ตายแล้วใดมีอยู่ในมหาสมุทร มหาสมุทรย่อมนำซากศพที่ตายแล้วนั้นไปสู่ฝั่ง ชัดขึ้นบกโดยพลัน บุคคลใดเป็นผู้ทุศีล มีธรรมลามก มีความประพฤติไม่สะอาด น่ารังเกียจ สงฆ์ย่อมไม่ร่วมกับบุคคลนั้น ย่อมประชุมกันยกเธอออกไปเสียโดยพลัน ถึงแม้เธอนั่งในท่ามกลางภิกษุสงฆ์ก็จริง ถึงอย่างนั้นเธอก็ถือว่าไกลจากสงฆ์และสงฆ์ก็ไกลจากเธอ”^{๑๐๘}

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทางของพระพุทธเจ้า ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๖ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทางของพระพุทธเจ้า

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๙, หน้า ๑๐, หน้า ๑๒, หน้า ๑๕, และ หน้า ๑๙)	- การวางแผนเพื่อบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้า มีการใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน องค์กรพระพุทธศาสนาจึงเจริญเติบโตขึ้นมาได้ เพราะผลจากวิสัยทัศน์ของพระพุทธเจ้า - การรับสมาชิกใหม่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาจะมีการกำหนดให้สมาชิกทุกคน เริ่มต้นจากศูนย์ นั่นคือ ไม่มีการอนุญาตให้นำชาติชั้นวรรณะหรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาส เข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์ - การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรอง โดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้ามอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบบัญญัติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันนั้น

^{๑๐๗}ว.มหา. (ไทย) ๒/๔๗๙/๕๗๑.

^{๑๐๘}ว.จุ. (ไทย) ๗/๔๕๙/๒๘๙

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	- การอำนวยความสะดวกให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธานุญาตต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะไม่มีระบบการกำกับบังคับให้ปฏิบัติตาม ผู้นำในพระพุทธศาสนา การที่สมาชิกจะทำตาม คำสั่งของผู้บริหารหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ในผู้บริหารเป็นสำคัญ - การกำกับดูแลสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน
วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม (๒๕๔๓, หน้า ๙๐-๙๙)	สมณศักดิ์ที่พระมหากษัตริย์พระราชทานให้แก่ พระสงฆ์ผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบให้ดำรงมั่นอยู่ในสมณเพศ เพื่อเป็นกำลังสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาและเพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปโดยเรียบร้อย เพราะการที่พระสงฆ์รูปใดได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ย่อมได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะแห่งสงฆ์ไปพร้อมกันด้วย
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๔๓, หน้า ๒๐)	การศึกษาอบรมบุคลากรในพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธเจ้าทรงยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๔, หน้า ๔๕)	อุดมคติสมบัติในการบริหารของพระพุทธเจ้าก็คือ ความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป เรียกว่าหลัก ๔ ส. ได้แก่ สนทนาสนทนา แจ่มแจ้ง คือ สอนได้ แจ่มแจ้งสอนได้แจ่มแจ้งดูเห็นด้วยตาของตนเอง สมาทปนา จูงใจ คือ สอนให้มีศรัทธายึดมั่นในหลักศีลธรรมและค่านิยมที่ดีงามและเชื่อมั่นในหลักกรรม สมุตเตชนา ปลุกให้กล้า คือ สอนให้มีความพยายามในการปฏิบัติตามหลักธรรม และสมปหฺสนา ร่าเริง คือ สอนสนุกด้วยลีลาที่หรรษา ทำให้ผู้ฟังรักที่จะเรียนรู้ต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการตามแนวทางของพระพุทธเจ้า ที่เรียกว่า การบริหารเชิงพุทธ หรือพุทธวิธีบริหาร เป็นการบริหารตามหลักแก้วสามดวง คือ พระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ ซึ่งสามารถนำหลักการมาใช้ในการบริหารธุรกิจปัจจุบันได้ พระพุทธ คือผู้ให้กำเนิด ผู้รู้ ผู้สอนหลักธรรม เทียบเคียงกับบริษัทหรือองค์กร พระธรรม คือ สิ่งที่เป็นตัวแทนจากผู้ให้กำเนิด (พระพุทธ) เป็นคำสอน เป็นหลักประพฤติปฏิบัติ เทียบเคียงได้กับคู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ อำนาจดำเนินการ มาตรฐาน แผนงาน วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ และพระสงฆ์คือ ผู้นำเอาหลักธรรม ไปปฏิบัติและเผยแผ่ เทียบเคียงกับพนักงานทุกระดับ ผู้รับเหมา และผู้ขายวัตถุดิบ ที่มีธุรกรรมเกี่ยวข้องกัน เป็นต้น ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารเชิงพุทธหรือพุทธวิธีบริหารของพระพุทธเจ้านี้สามารถปรับประยุกต์ ใช้ในยุคปัจจุบันได้ ไม่ล้าสมัยแต่อย่างใด

๒.๒.๓ การบริหารจัดการตามแนวทางของศาสตร์ตะวันตก

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทางของศาสตร์ตะวันตกจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

๑) แนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach)

แนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) เป็นแนวทางการจัดการที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอันจะเป็นการเพิ่มความสำเร็จโดยรวมให้แก่ องค์การ โดยหลักสำคัญของแนวคิดแบ่งออกได้เป็น ๒ เรื่อง คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการโดยใช้ต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้^{๑๐๙} แบ่งออกเป็น ๓ แนวคิดด้วยกัน ประกอบด้วย การจัดการแนววิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) และการจัดการระบบราชการ (Bureaucratic Management)^{๑๑๐} ดังนี้

๑.๑) การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้ได้นำวิธีการที่มีหลักในด้านการจัดการมาดำเนินการจัดการองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด แนวคิดนี้นับว่าสำคัญเกี่ยวข้องหลายท่าน ได้แก่

๑.๑.๑) แนวคิดของ Fredrick W. Taylor

Fredrick W. Taylor นักคิดชาวสหรัฐอเมริกาที่ได้ชื่อว่าบิดาของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

^{๑๐๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.

^{๑๑๐} สุรพล สุขะพรหม และคณะ, *พื้นฐานทางการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒-๑๓.

Taylor ได้ศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study) ที่มีส่วนสัมพันธ์กันอันทำให้การทำงานได้ผลดีมากที่สุดในเวลาที่ใช้ไปน้อยที่สุด ดังนี้

- การศึกษาเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการทำงานเพื่อกำหนดเวลามาตรฐานสำหรับการทำงาน

- การศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของร่างกาย เพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การแยกงานออกเป็นภารกิจย่อย ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบขั้นตอนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน

- ใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการทำงานแทนหลักทั่วไปที่ปล่อยให้ไปตามธรรมชาติ

- มุ่งความร่วมมืออย่างจริงจังจากกำลังแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานทั้งหมดจะถูกทำบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์

- มีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ของงานที่จะทำแต่ละอย่าง โดยกำหนดมาตรฐานของงาน เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทน และมีการจูงใจส่วนที่เกินมาตรฐานทั่วไป

- มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน

- มีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงานให้มีการช่วยเหลือที่ดีต่อกันโดยเน้นความเท่าเทียมกันในงานและความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงาน^(๑๑)

๑.๑.๒) แนวคิดของ Henry L Gantt

Henry L. Gantt ได้ร่วมทำงานกับ Taylor ในช่วงปี ค.ศ. ๑๘๘๗ โดยแนวคิดของ Gantt คล้าย ๆ กับแนวคิดของ Taylor ที่สนใจการพัฒนาในเรื่องการจัดการและคนงาน แต่แตกต่างจาก Taylor ที่ Gantt ให้ความสนใจในความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ของคนงานมากขึ้น ซึ่งได้พัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้างของงานและระบบการจ่ายโบนัสมาใช้ โดยเขามองว่าระบบการจ่ายค่าจ้างของ Taylor เป็นการลงโทษคนงานที่มีประสิทธิภาพของงานน้อยที่ไม่สามารถไปถึงมาตรฐาน เพราะคนงานเหล่านี้จะได้ผลตอบแทนในอัตราต่ำ ทั้งนี้เพราะ Taylor จะยึดหลักการทำงานมากได้มากทำงานน้อยได้น้อย ส่วนระบบที่ Gantt พัฒนาขึ้นเป็นการประกันค่าจ้างต่ำสุดที่คนงานจะได้รับ ไม่ว่าเขาจะทำงานถึงมาตรฐานหรือไม่ก็ตาม^(๑๒)

งานของ Gantt ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักกันดีที่สุดคือการพัฒนาวิธีการอธิบายแผนงานโดยกราฟเรียกว่า ผังแกนต์ (Gantt Chart) ที่แสดงส่วนของงานที่จะต้องทำให้เสร็จสิ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดซึ่งนำมาใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปแบบของเทคนิคในปัจจุบัน คือ โปรแกรม PERT (Programme Evolution and Review Technique)^(๑๓)

^(๑๑) ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๓๗), หน้า ๒๘.

^(๑๒) สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๑๓-๑๔.

^(๑๓) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๔๓.

๑.๑.๓) แนวคิดของ Frank B. and Lillian M. Gilbreth

Frank B. and Lillian M. Gilbreth เป็นสามีภรรยาทั้งคู่ได้เป็นผู้สร้างแนวคิดด้านการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ไว้มาก กล่าวคือ

- วิธีการทำงานที่ดีที่สุดของมนุษย์ สามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ให้เข้าใจลักษณะบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคลได้
- การศึกษาเวลา เป็นการศึกษาว่า จะใช้เวลานานเท่าใดที่คนงานคนหนึ่งจะใช้เพื่อทำงานแต่ละงานเสร็จสมบูรณ์
- การศึกษาการเคลื่อนไหว เป็นการศึกษาโดยการกระจายงานออกเป็นภารกิจย่อย และตัดภารกิจส่วนที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อนออกจากราก
- มีการใช้จิตวิทยาอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงการสื่อสารในที่ทำงาน มีการสร้างสิ่งจูงใจและความพึงพอใจในงานรวมถึงการฝึกอบรมด้านการจัดการ
- ให้ความสำคัญกับกฎหมายด้านความปลอดภัยในที่ทำงานรวมถึงการให้ความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักร และเรื่องของแรงงานเด็ก

๑.๑.๔) แนวคิดของ Harrington Emerson

Harrington Emerson ได้เน้นการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์และบริหารจัดการความสูญเสียเปล่า โดยวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์พร้อมทั้งให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร โดยได้กำหนดหลักการและวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

- กำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน
- ใช้หลักเหตุผลในการพัฒนาขีดความสามารถ
- พร้อมรับคำแนะนำที่ดีในการทำงาน
- มีระเบียบวินัยในการจัดการองค์การ
- ให้ความสำคัญยุติธรรมเสมอเหมือนกัน
- มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และถูกต้องแม่นยำ
- ความรวดเร็วของการสื่อสาร
- ความมีมาตรฐานของงานและตรงตามเวลาที่กำหนดให้
- การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- งานทุกประเภทมีการกำหนดมาตรฐานเป็นรูปแบบไว้ชัดเจน
- ภารกิจของงานมีระบบถูกต้องและระบุเป็นลายลักษณ์อักษร
- การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ทำงานเสร็จสมบูรณ์^{๑๑๔}

๑.๒) การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) มีแนวคิดว่าการจัดการเป็นกระบวนการทำงานที่มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนซึ่งกำหนดในการบริหารองค์การ แนวคิดนี้มีนักคิดสำคัญเกี่ยวข้องหลายท่าน ได้แก่

^{๑๑๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

๑.๒.๑) แนวคิดของ Henri Fayol

Henri Fayol เป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศส ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) อันเป็นการจัดการระบบงานที่ซับซ้อนซึ่งสัมพันธ์กับการวางแผนการผลิต การจัดการทรัพยากร การสั่งการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตรวจสอบระบบปฏิบัติ ตลอดจนการใช้เทคนิคเชิงปริมาณในการแก้ปัญหาการผลิต Fayol ได้เสนอว่าหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้จัดการประกอบด้วยภารกิจหลัก ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC หรือ POC^๓ ได้แก่

- การวางแผน (Planning)
- การจัดองค์การ (Organizing)
- การบังคับบัญชา (Commanding)
- การประสานงาน (Coordinating)
- การควบคุม (Controlling)^{๑๑๕}

Fayol ได้นำเสนอหลักการจัดการ (Principles of Management) มี ๑๔ ข้อ ซึ่งเป็นการกำหนดจากประสบการณ์ส่วนตัวในการทำงานของเขาเอง โดยหลักการดังกล่าวนี้เป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบันนี้ ประกอบด้วย

- การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยถือตามความถนัด ความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ

- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) หลักการนี้เห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรควรคำนึงถึงความพอเหมาะของการทำตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ดี

- ระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ ข้อตกลงต่าง ๆ นี้ ต้องเป็นที่ชัดเจน ยุติธรรมและการลงโทษต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรมที่สุด

- เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หลักการนี้ถือว่าในการทำงานใดก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการสั่งงานได้เป็นอย่างดี

- การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) หลักการนี้ถือว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มงานหรือสมาชิกในองค์กรต้องมีจุดหมายและแผนการเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดเอกภาพการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ไม่ยากนัก

- การถือประโยชน์ส่วนตัวรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to the General Interest) โดยถือหลักแห่งความปรองดองและประสานผลประโยชน์ ซึ่งต้องคำนึงความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ

^{๑๑๕} อ้างแล้ว.

- การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

- การรวมอำนาจ (Centralization) ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามความเหมาะสม นั่นก็คือ องค์การมีการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือตามความเหมาะสม

- สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ควรจัดให้มีสายการบังคับบัญชาเหมาะสมเพื่อให้การติดต่อสื่อสารขององค์การคล่องตัวรวดเร็ว

- การจัดลำดับ (Order) การจัดองค์การที่ดีต้องมีการจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ของสมาชิกในองค์การให้ชัดเจน

- ความเสมอภาค (Equity) การจัดการใช้หลักความเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนรวมถึงการใช้หลักแห่งความมีเมตตาและความยุติธรรมควบคู่ไปด้วยกัน

- ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure) ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายโดยไม่จำเป็น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกไม่มั่นคง การที่มีการออกจากงานมาก เป็นเหตุและผลของการจัดการที่ไม่ดี ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ

- ความคิดริเริ่ม (Initiative) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนางานร่วมกัน

- ความสามัคคี (Union is Strength) หลักข้อนี้เน้นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน การมีจิตสำนึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การรู้จักสร้างทีมงาน การมีกิจกรรมร่วมกันที่แสดงถึงความเป็นเอกภาพของสมาชิกทั้งมวลในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมที่ยิ่งใหญ่ได้^{๑๑๖}

๑.๒.๒) แนวคิดของ Oliver Sheldon

Oliver Sheldon เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับคน กองทัพ และบริษัทเอกชน ได้เขียนหนังสือปรัชญาของการจัดการ (The Philosophy of Management) โดยสาระสำคัญได้แก่

- การบริหาร (Administration) มีความแตกต่างกันกับการจัดการ (Management)

- การนำแนวคิดด้านจริยธรรมทางสังคม (Social Ethics) เข้ามาบูรณาการกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

- ต้องมีการกระตุ้นให้องค์การทางธุรกิจจำหน่ายสินค้าควบคู่ไปกับการบริการด้วย

- การจัดการทางอุตสาหกรรมที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบริการเพื่อสังคม

จากแนวคิดของ Oliver Sheldon ดังกล่าวข้างต้นนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสุดท้ายได้กลายมาเป็นวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งขององค์การธุรกิจในยุคปัจจุบันในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Cooperated Social Responsibility = CSR) ซึ่งแนวคิดเช่นนี้เอง ทำให้การจัดการได้รับการยกย่องและยอมรับว่าเป็นวิชาชีพค่อนข้างสูง^{๑๑๗}

^{๑๑๖} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๑๕-๑๗.

^{๑๑๗} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, หน้า ๔๕.

๑.๒.๓) แนวคิดของ Jame D. Mooney

Jame D. Mooney ได้มีผลงานหนังสือชื่อว่า หลักการจัดองค์การ (Principles of Organization) และเป็นผู้แต่งร่วมในหนังสือที่มีชื่อว่า Onward Industrial ซึ่งกล่าวถึงพัฒนาหลักการ ๓ ประการในการจัดองค์การ ประกอบด้วย

- หลักการประสานงาน (The Principle of Coordination)
- หลักการจัดสายบังคับบัญชา (The Scalar Principle)
- หลักการกำหนดหน้าที่ (The Functional Principle)

กล่าวได้ว่า หลักการ ๓ ประการนี้เป็นหลักการร่วมกันของทุกองค์การ Mooney ได้ยกตัวอย่างองค์การต่าง ๆ มาสนับสนุน เช่น สถาบันทางศาสนา องค์การของรัฐบาล กองทัพ และองค์การทางธุรกิจ จากตัวอย่างต่าง ๆ นี้ ถือได้ว่ามีส่วนพัฒนาแนวคิดด้านการจัดการซึ่งเป็นรากฐานการเกิดทฤษฎีองค์การและการจัดการดังที่ได้มีการศึกษาเรียนรู้ในปัจจุบันอีกด้วย^{๑๑๘}

๑.๓) การจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) จัดว่าเป็นการจัดรูปแบบองค์การโดยใช้หลักเหตุผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งอาศัยอำนาจหน้าที่จากสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการจัดองค์การประกอบด้วย กฎระเบียบ (Order) ตรรกวิทยาหรือเหตุผล (Logic) และกฎหมาย (Legitimate Authority) แนวคิดนี้เป็นของ Max Weber ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ศึกษาและคิดค้นทฤษฎีระบบราชการขึ้นมา ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการจัดการ โดยกำหนดลักษณะโครงสร้างขององค์การ รวมถึงตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ไว้ตามกฎหมายอย่างชัดเจน องค์การที่เป็นระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber มีลักษณะดังนี้

- การแบ่งงานกันทำ (Clear Division of Labor) ภารกิจงานทั้งปวงจะถูกแบ่งออกให้มากยิ่งขึ้น มีความเป็นเฉพาะเจาะจง ทำให้องค์การสามารถใช้บุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- สายการบังคับบัญชาลดหลั่นตามอำนาจหน้าที่ (Clear Hierarchy of Authority) องค์การทางราชการจะมีโครงสร้างแบบสามเหลี่ยมพีระมิด ซึ่งจัดลำดับของตำแหน่งงานตามอำนาจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีอำนาจมากกว่า

- กฎระเบียบและวิธีการที่เป็นทางการ (Formal Rules and Procedures) มีการออกกฎระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมดที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด

- ความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality) การทำงานยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการเป็นที่ตั้ง ผลงานของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ กฎระเบียบจะนำมาใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่นิยมเล่นพรรคเล่นพวก

- ระบบคุณธรรม (Merit System) การคัดเลือกคนเข้าทำงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลัก รวมถึงการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย^{๑๑๙}

^{๑๑๘} สุรพล สุขะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๑๗.

^{๑๑๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๔๘.

๒. แนวคิดทางการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach)

แนวคิดการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เป็นแนวคิดทางการจัดการที่มุ่งการเพิ่มความสำเร็จในองค์กร จึงเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ตัวคนหรือบุคคลภายในองค์กร รวมถึงความเป็นผู้นำ และผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์กร แนวคิดนี้เกิดขึ้นในปลายศตวรรษที่ ๑๘ ต่อเนื่องถึงศตวรรษที่ ๒๐^{๑๒๐} โดยมีทฤษฎีที่สำคัญของนักคิดหลายท่าน ได้แก่

๒.๑) ทฤษฎีการจัดการจิตวิทยาอุตสาหกรรมของ Hugo Munster Berg

Hugo Munster Berg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญเรื่องจิตวิทยาในการเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการจูงใจโดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ว่า

- วิธีการค้นหาบุคคลที่มีคุณภาพด้านจิตใจที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้ทำ
- ลักษณะสภาพทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่น่าพึงพอใจสูงสุดและมากที่สุด
- วิธีการทางธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อคนงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เน้นความสำคัญที่ตัวคนงานและหวังที่จะลดเวลาทำงาน เพิ่มค่าจ้าง และส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น^{๑๒๑}

๒.๒) ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Elton Mayo

Elton Mayo เป็นนักวิจัยชาวสหรัฐอเมริกาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เขาพร้อมกับคณะได้ศึกษาวิจัยที่โรงงาน Hawthorne ผลการศึกษาทดลองครั้งนี้ก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการทำงานขึ้นมาใหม่ ได้แก่

- คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต เรื่องของจิตใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ จะปฏิบัติต่อคนเหมือนเครื่องจักรมิได้
- รางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
- ความสามารถในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย
- อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน^{๑๒๒}

๒.๓) ทฤษฎีระบบสังคมในการจัดการของ Chester I. Barnard

ทฤษฎีนี้เป็นผลจากการที่ Chester I. Barnard ได้บริหารงานที่บริษัทมานาน และได้มีผลงานเป็นหนังสือชื่อ หน้าที่ของฝ่ายบริหาร (Function of Executive) โดยเขามองคนทั้งระบบ ในเบื้องต้น Barnard ศึกษาปัจเจกชนก่อน ถัดมาจึงสนใจระบบความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรกับองค์กร และท้ายสุดระบบที่มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดการ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีนี้ได้ดังนี้

- มนุษย์แต่ละคนมีขีดจำกัดด้านกายภาพและชีวภาพ จึงทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นกลุ่ม
- การร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร

^{๑๒๐} สุรพล สุษะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๒๐.

^{๑๒๑} วิรัช สงวนวงศ์วาน, **การจัดและพฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

^{๑๒๒} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**, หน้า ๕๑.

- องค์การแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ องค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) และองค์การที่ไร้รูปแบบ (Informal Organization) ต้องจัดองค์การให้เหมาะสม

- หน้าที่ของฝ่ายบริหารจะดำเนินการภายในขอบข่ายการบริหารงานและพยายามจัดวางตำแหน่งของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การให้มีความสมดุลแห่งอำนาจขึ้นในองค์การ

- การดำเนินการในการจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูง การร่วมแรงร่วมใจเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ และผู้นำจำเป็นต้องใช้อำนาจในการดำเนินการ^{๑๒๓}

๒.๔) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการหรือทฤษฎีจิตใจของ Abraham Maslow

ทฤษฎีนี้ Abraham Maslow มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาและไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นการจูงใจอีกต่อไป และจะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญของความต้องการนั้น พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ดังนั้น การจัดการในองค์การจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการของมนุษย์ โดย Maslow มองว่าคนเรามีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ๕ ประการ ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (Self-Actualization Needs)^{๑๒๔}

๒.๕) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor เป็นศาสตราจารย์และอธิการบดีที่มีชื่อเสียงมากของ M.I.T. ได้ให้กำเนิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ๒ ทฤษฎี กล่าวคือ

- ทฤษฎี X เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการจัดการที่ว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้ ไม่ชอบการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และพอใจที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ

- ทฤษฎี Y เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการจัดการที่ว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้ เต็มใจที่จะทำงาน มีความรับผิดชอบ สามารถบังคับบัญชา ควบคุม และมีความคิดสร้างสรรค์ในตนเอง ควรให้ตนเองควบคุมตนเองมากกว่าให้บุคคลอื่นควบคุม ตลอดจนพนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงาน ซึ่งวิธีนี้จะมอบความไว้วางใจให้แก่พนักงาน และให้เขามีส่วนร่วมในองค์การ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การได้^{๑๒๕}

การบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่สามารถนำหลักการและวิธีการทางนี้ไปบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ เพราะโดยที่สุดต้องถือว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้^{๑๒๖}

^{๑๒๓} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, หน้า ๕๓-๕๔.

^{๑๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๑.

^{๑๒๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๔-๕๕.

^{๑๒๖} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๑.

๓) แนวคิดการบริหารจัดการเชิงปริมาณ (The Quantitative Management Approach)

แนวคิดนี้ เป็นการนำเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาการตัดสินใจทางการบริหารจัดการ อาจเรียก อีกอย่างหนึ่งได้ว่า Operation Research หรือ Management Science ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการนำคณิตศาสตร์มาช่วยคำนวณการยิงอาวุธในสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อสงครามยุติจึงแพร่หลายเข้ามาใน ทางธุรกิจ เช่น การใช้สถิติมาประยุกต์ในงานธุรกิจ^{๑๒๗}

เมื่อก้าวโดยละเอียดเพิ่มเติมจะทำให้เห็นได้ว่า แนวคิดนี้มีความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในการวัดและการใช้สูตรคณิตศาสตร์เพื่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการจัดการ เช่น ผู้บริหารฝ่ายอุตสาหกรรมใช้เทคนิคในการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต พัฒนาตลาดในอุตสาหกรรม การจัดการเชิงปริมาณประกอบด้วยวิทยาการที่สำคัญ คือ

๓.๑) วิทยาการจัดการ (Management Science) หรือการวิจัยการปฏิบัติการ (Operation Research) วิทยาการจัดการนี้ได้ประยุกต์ใช้โมเดลคณิตศาสตร์และสถิติในสถานการณ์จัดการต่าง ๆ ตัวอย่างคือ ทฤษฎีการจัดลำดับแถวรอคอย (Queuing Theory) และโมเดลสถานการณ์จำลอง (Simulation Model)

๓.๒) แนวคิดการจัดการปฏิบัติการ (Operations Management) เป็นการศึกษาวิธีการซึ่งองค์การแปรสภาพทรัพยากรนำเข้าเป็นรายวัน ออกมาเป็นผลผลิต เป็นการจัดการที่ใช้เทคนิคเชิงปริมาณเพื่อปรับปรุงผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงการช่วยองค์การในการควบคุมคุณภาพ ตลอดจนการใช้เทคนิคตารางเวลาเพื่อช่วยผู้บริหารในการวางแผนการผลิตอีกด้วย^{๑๒๘}

การบริหารจัดการเชิงปริมาณ (Quantitative Management Approach) เป็นการนำเทคนิคและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไปพัฒนาด้วยการใช้การวัด การใช้สูตรคณิตศาสตร์และสถิติมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาทางการบริหารจัดการ และในขณะเดียวกันสามารถนำการจัดการลักษณะนี้ไปส่งเสริมในการเพิ่มผลผลิตในทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี^{๑๒๙}

๒.๔) แนวคิดการบริหารจัดการเชิงระบบ (System Approach)

คำว่า ระบบ หรือ System หมายถึง องค์ประกอบที่ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interrelated) และขึ้นตรงต่อกันด้วย (Interdependent) เฉพาะอย่างยิ่งในองค์การระบบเปิด (Open System) จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งโดยปกติองค์การระบบเปิดจะได้รับทรัพยากรนำเข้า (Input) จากสิ่งแวดล้อม และจะทำการแปรสภาพ (Transform Process) หรือดำเนินการผลิตให้ออกมาเป็นผลผลิต (Output) แล้วป้อนกลับไปสู่สิ่งแวดล้อม (Feedback) อันจะเป็นวัฏจักรแห่งการจัดการเช่นนี้ ทฤษฎีระบบสามารถนำมาช่วยจัดการองค์การด้วยองค์ประกอบ ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

^{๑๒๗} วัชร สงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๒๑.

^{๑๒๘} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๔-๕๕.

^{๑๒๙} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๒.

๒.๔.๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรขององค์การที่นำเข้าสู่ระบบการจัดการ ประกอบ ด้วยทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน คือ เงิน ทรัพยากรทางข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรทางเทคโนโลยี

๒.๔.๒) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) หมายถึง ขั้นตอนการนำ ทรัพยากรขององค์การมาดำเนินการแปรรูปอย่างเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย กิจกรรมการทำงานของบุคลากร ภารกิจในการจัดการ เทคโนโลยี และวิธีการทำงาน กระบวนการผลิต

๒.๔.๓) ผลผลิต (Outputs) หมายถึง สิ่งที่ได้จากการแปรรูปที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ประกอบ ด้วย ผลผลิตและบริการ ผลลัพธ์ด้านการเงิน คือ กำไร ขาดทุน ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานของ บุคลากร และความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

๒.๔.๔) การป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ข้อมูลเหล่านี้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรรูปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (Management Information System : MIS) นับว่าเป็นระบบที่เป็นเครื่องมือการจัดการที่มุ่งการจัดเก็บ การจัดระเบียบ และการกระจายข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองหน้าที่ของการจัดการ หรือตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร เฉพาะอย่างยิ่งการจัดการในปัจจุบันมีระบบคอมพิวเตอร์ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารใช้ MIS มาเป็นเครื่องมือวิเคราะห์งานองค์การ ลูกค้า และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ^{๑๓๐}

๕) แนวคิดการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ (The Contingency Approach)

ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory of Management) ถือว่า การจัดการที่ผู้จัดการจะปฏิบัติขึ้นขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์โดยมีหลักการของแนวคิด ดังนี้

๕.๑) ทฤษฎีทางการจัดการต่าง ๆ แม้ว่าจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การทุก สถานการณ์และเป็นสากลนั้น แต่จากการวิจัยทางการจัดการพบว่า มิใช่เป็นเช่นนั้น อาทิ หลักการ แบ่งงาน ทำให้เกิดความล่าช้า หรือหลักการที่เหมาสมกับองค์การใหญ่ไม่เหมาสมกับองค์การ เล็ก ดังนั้น หลักการจัดการทั้งหลายจึงไม่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยน แนวทางและเทคนิคการจัดการให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น^{๑๓๑}

๕.๒) นักทฤษฎีเชิงสถานการณ์ได้รวบรวมหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งผู้บริหารสามารถ นำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการประสมประสาน ๔ แนวคิดด้านการจัดการที่สำคัญเข้า ด้วยกัน ได้แก่ แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรม แนวคิดการจัดการเชิง ปริมาณ และแนวคิดการจัดการเชิงระบบ

^{๑๓๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

^{๑๓๑} วัชร สกวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๒๓.

ผลลัพธ์จากการใช้ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์เช่นนี้จะทำให้ผู้บริหารมีเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาช่วยพัฒนางานขององค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในกลุ่มงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทฤษฎีนี้จะมีประโยชน์จากการจัดการในแต่ละสถานการณ์ได้ แต่ก็มิข้อโต้แย้งที่ว่าทฤษฎีนี้ไม่มีประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้ สถานการณ์ทั่วไป^{๑๓๒}

ความเป็นศาสตร์และศิลป์ของการบริหารจัดการ ทำให้มีแนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ขึ้นมาก็เพราะว่าการจัดการในองค์ความรู้และวิธีการเดิมนั้น ไม่สามารถจัดการองค์กรได้อีกต่อไป ต้องไม่ลืมว่าแต่ละองค์การย่อมมีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงบริบทของการบริหารจัดการในห้วงระยะเวลานั้น ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้การบริหารจัดการลักษณะผสมผสานแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลายเข้าด้วยกันและนำมาใช้ในแต่ละสถานการณ์ย่อมทำให้การบริหารองค์การนั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน^{๑๓๓}

๖) แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Approach)

ปัจจัยหลักที่เป็นพื้นฐานทำให้การบริหารจัดการได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ได้แก่

- สภาพธรรมชาติแวดล้อมทางการจัดการของแนวคิดทางการจัดการที่เคยใช้กับสภาพแวดล้อมในอดีต จำเป็นต้องเปลี่ยนไปตามสภาวะที่เปลี่ยนไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

- ขนาดขององค์การเปลี่ยนไป ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับเอกภาพในการบังคับบัญชาซึ่งเดิมเคยใช้ตัวบุคคลมาเป็นเอกภาพ ความจำเป็นในการกระจายอำนาจหน้าที่มีมากขึ้น

- ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้การจัดการต้องปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่นำมาใช้

- ผู้รับผิดชอบงานระดับสูงสุดคือผู้บริหารและผู้จัดการมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ทำให้ได้คิดค้นหลักการและวิธีการนำองค์การใหม่ ๆ ไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ไม่ยาก

- หลักวิชาการทางด้านการจัดการ หรือวิทยาการจัดการได้มีการศึกษาเรียนรู้ขยายวงกว้างออกไปถึงระดับปริญญาเอก ทำให้องค์ความรู้ด้านนี้ไปมีการศึกษาอย่างลึกซึ้งและทันสมัย^{๑๓๔}

อนึ่ง เป็นที่ยอมรับกันในแวดวงของการจัดการสมัยใหม่ว่า การจัดการดังต่อไปนี้เป็นที่นิยมกันมากในปัจจุบันทั้งในการจัดการภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย

๖.๑) การจัดการที่มีความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) กล่าวคือ โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน มีการติดต่อสื่อสารในระหว่างประเทศที่รวดเร็วและกว้างขวาง การจัดการจะต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่มีการเคลื่อนย้ายคนและเงินทุนไปประกอบการในประเทศต่าง ๆ มากขึ้น

๖.๒) การจัดการในระบบของใช้อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ภารกิจของแต่ละองค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ระบบของเทคโนโลยีและสารสนเทศได้เข้ามามีส่วนช่วยทำให้การจัดการมีระบบแบบแผน และช่วยผ่อนกำลังร่างกายของมนุษย์ได้มากทีเดียว

^{๑๓๒} ศิวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๖๐-๖๑.

^{๑๓๓} สุรพล สุธะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๔.

^{๑๓๔} คูรายละเอียดที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, องค์การและการจัดการภาครัฐ, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘-๓๔.

ในปัจจุบัน ได้มีการจัดการในองค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) ซึ่งเป็นการนำแนวคิดมาจากความจริงเสมือนที่สร้างโดยระบบคอมพิวเตอร์มาใช้กับแนวคิดด้านการจัดการ

๖.๓) การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management : KM and Learning Organization : LO)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หมายถึง เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายของงาน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์การที่นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้ที่จัดเข้าในองค์การแห่งการเรียนรู้ แบ่งใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ

๖.๓.๑) ความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของเอกสารหรือวิชาการ ตำรา และคู่มือปฏิบัติงาน

๖.๓.๒) ความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวตน ประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน และเป็นภูมิปัญญาของคน^{๑๓๕}

การจัดการความรู้ทั้ง ๒ ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การจัดการความรู้ที่เด่นชัด จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการความรู้ซ่อนเร้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันเป็นการนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีต่อไปอีก ในขณะเดียวกัน เมื่อมีการจัดการความรู้แล้วก็ควรที่จะได้กำหนดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เข้ามาด้วย ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้^{๑๓๖} เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำองค์การ และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และเกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้^{๑๓๖}นี้จะทำให้องค์การและสมาชิกมีกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ทีมงานใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม พร้อมทั้งจะเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่มีมากขึ้นตามลำดับ^{๑๓๖}

๖.๔) การจัดการความหลากหลายของแรงงาน (Management and Workforce Diversity)

การจัดการกับความหลากหลายของแรงงาน หมายถึง การจัดการกับความแตกต่างทางด้านประชากร หรือสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ ความแตกต่างนี้เป็นเรื่องของเพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ อายุ ศาสนา วัฒนธรรม คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมความหลากหลายทางแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างดี จึงจะนำองค์การนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรืองไปได้^{๑๓๗}

^{๑๓๕} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๒๕.

^{๑๓๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕.

^{๑๓๗} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕),

๖.๕) การจัดการกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Management and Cooperated Social Responsibility : CSR)

การจัดการกับความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การจัดการบนความรับผิดชอบต่อสังคมอันถือว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกองค์การจะต้องประพฤติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม ซึ่งแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การ จะต้องนำองค์การให้ปฏิบัติในหนทางที่เพิ่มผลผลิตมากยิ่งขึ้น^{๑๓๘}

ในขณะเดียวกันก็ต้องให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย เช่น ช่วยดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน หรือ การไม่เพิ่มภาวะโลกร้อนในการผลิตของตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมเพื่อก่อให้เกิดศีลธรรม จริยธรรม และคุณธรรมที่ดำรงแก่คนในสังคม ซึ่งในปัจจุบันการช่วยเหลือสังคมด้วยการไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เรียกว่า ทำงานด้วยจิตอาสา อันเป็นการเกื้อกูลประโยชน์สุขให้แก่สังคม ทำให้สังคมนี้น่าอยู่ ผู้คนมีมวลรวมแห่งความสุขเพิ่มมากขึ้น^{๑๓๙}

๖.๖) การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM)

การจัดการคุณภาพโดยรวม เป็นแนวคิดการจัดการคุณภาพที่มีวิวัฒนาการเกิดขึ้นในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ในระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๘๐-๑๙๙๐ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพ คือ Edwards Deming ได้คิดค้นและพัฒนาการแปรรูปองค์การด้านคุณภาพ (Transforming Organizations) และต่อมาได้ขยายออกไปเป็นการจัดการคุณภาพโดยรวม หรือ TQM

๖.๖.๑) ถ้อยหลักการจัดการคุณภาพโดยรวม ๕ ประการ ได้แก่

- มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ
- มีการปรับปรุงงานต่อเนื่องและเป็นกระบวนการ
- มีการปรับปรุงคุณภาพทุกอย่างขององค์การ
- มีความถูกต้องและแม่นยำในการวัด
- มอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่^{๑๔๐}

๖.๖.๒) ยึดเกณฑ์ ๘ ข้อ เป็นหลักปฏิบัติ เมื่อพิจารณาถึงปรัชญาของการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM Philosophy) พบว่า มีกฎเกณฑ์ ๘ ข้อ เป็นหลักปฏิบัติของการจัดการลักษณะนี้ได้แก่

- คุณภาพเป็นงานของทุกคน
- คุณภาพมาจากการป้องกัน มิใช่มาจากการตรวจสอบ
- คุณภาพหมายถึงการบรรลุความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ
- คุณภาพต้องการการทำงานเป็นทีม
- คุณภาพต้องการการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา
- คุณภาพเกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์
- คุณภาพหมายถึงผลที่ได้รับ

^{๑๓๘} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, พฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๖-๕๗.

^{๑๓๙} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๗.

^{๑๔๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๖๔.

- คุณภาพต้องการการวัดที่แน่ชัดถึงผลของความสำเร็จ^{๑๔๑}

จากการกระตุ้นการนำการจัดการคุณภาพโดยรวม หรือ TQM มาใช้ก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพบได้จากการนำระบบ ISO 900 มาใช้ทั่วโลก ซึ่ง ISO 900 นี้ ถือว่าเป็นมาตรฐานของคุณภาพ แม้แต่ในประเทศไทยเองก็ได้มีการนำระบบนี้มาเป็นเครื่องมือวัดการจัดการในการผลิตสินค้าและบริการของหน่วยงานภาครัฐกิจอย่างแพร่หลาย^{๑๔๒}

๖.๗) การจัดการตามทฤษฎี Z (Theory Z)

การจัดการตามทฤษฎี Z นี้ ผู้เสนอทฤษฎี Z คือ William Ouchi เป็นแนวความคิดการจัดการที่ประสมประสานระหว่างแนวคิดระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเข้าด้วยกัน ในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๘๑ โดยเน้นแนวคิดที่ว่าพนักงานควรมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในงานที่เขาทำ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้การจัดการวงจรคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริการแบบมีส่วนร่วม^{๑๔๓} จากการนำการจัดการตามทฤษฎี Z มาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารระดับโลกพบว่า ที่สหรัฐอเมริกา สวีเดน เกาหลีใต้และประเทศอื่น ๆ ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานของบริษัทเป็นอย่างดี แต่อย่างไร ก็ตาม คงต้องมีการใช้เวลาในการสำรวจการใช้ทฤษฎีนี้มากกว่านี้อีก จึงจะทำให้ได้ทราบได้ชัดเจนว่าแนวคิดของ Ouchi เกี่ยวกับเรื่องนี้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด^{๑๔๔}

๖.๘) การจัดการแบบญี่ปุ่น (The Japanese Management Movement)

หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ พบว่า ญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการจัดการเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ทั่วโลกหันมาสนใจว่า เพราะเหตุใดจึงนำประเทศไปสู่ความยิ่งใหญ่ทางเศรษฐกิจได้รวดเร็วมาก ทั้ง ๆ ที่เพิ่งประสบความหายนะจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ มาไม่นานนัก

จากการศึกษาของนักวิชาการทั่วโลก พบว่า การจัดการของญี่ปุ่นมีลักษณะแตกต่างจากการจัดการในประเทศอื่น ๆ อาทิ

- ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก
- ผู้บริหารให้ความสนใจคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปกับการทำงาน
- มุ่งความสนใจอย่างมากกับคุณภาพของสินค้าและบริการ
- ผู้บริหารจะมีบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าการคอยแต่ออกคำสั่ง
- การไหลของข้อมูลข่าวสารและความคิดริเริ่มมาจากด้านล่างสู่ระดับบนเสมอ
- องค์กรของญี่ปุ่นจะดูแลพนักงานโดยเน้นการจ้างระยะยาวหรือตลอดชีพและไม่เน้น

เฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพจากความชำนาญเฉพาะด้าน^{๑๔๕}

^{๑๔๑} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, พฤติกรรมองค์กร, หน้า ๕๑-๕๒.

^{๑๔๒} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๘.

^{๑๔๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๖๑-๖๒.

^{๑๔๔} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๘.

^{๑๔๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๖๑.

๖.๙) การจัดการตามแนวคิดการปรับรื้อระบบ (Reengineering Approach)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในการปรับรื้อระบบขององค์การเป็นการคิดทบทวนใหม่ รวมถึงขั้นตอนการเปลี่ยนใหม่ชนิดชุดรากถอนโคน เพื่อให้องค์การนั้นก้าวเดินข้างหน้าต่อไปให้เหมาะสมกับยุคสมัยและประสบความสำเร็จด้วยดี แนวคิดนี้กล่าวถึง ๔ เรื่อง ได้แก่

๖.๙.๑) แนวคิดพื้นฐานของการปรับรื้อระบบ คือ ทำให้ทันสมัยเหมาะสมกับยุคสมัย ของ เดิมเหมาะสมกับยุคสมัยนั้น ๆ แต่ปัจจุบันมีการแปรเปลี่ยนไปมาก จึงต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม

๖.๙.๒) การชุดรากถอนโคน คือ การลงไปถึงแก่นแท้ขององค์การทั้งระบบมิใช่แค่เปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น แต่อาจต้องรื้อทิ้งของเดิมทั้งหมด คิดค้นวิธีการใหม่ทั้งสิ้น

๖.๙.๓) การทำทันที การปรับรื้อระบบต้องทำโดยฉับไว รวดเร็ว ซึ่งไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป แต่เป็นการทำอย่างก้าวกระโดดครั้งใหญ่

๖.๙.๔) การดำเนินงานเป็นกระบวนการ การปรับรื้อระบบต้องมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ต้องรู้ว่าเรื่องใดทำก่อนหลัง มีผลเมื่อไรและอย่างไร ดังนั้น กระบวนการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของการจัดการประเภทนี้^{๑๔๖}

๖.๑๐) การจัดการองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization)

องค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปรากฏการณ์เช่นนี้มาจากแนวคิดเรื่องความจริงเสมือน (Virtuality) อันเป็นคุณสมบัติของระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความสามารถในการสร้างโลกจำลองขึ้นมาให้เป็นระบบที่เหมือนจริง ซึ่งช่วยให้ผู้ใช้มีประสบการณ์ในการเห็น ได้ยิน และสัมผัสคล้ายกับสิ่งที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของมนุษย์โดยทั่วไป

การศึกษาและทำความเข้าใจกับการจัดการองค์การเสมือนจริงจึงเป็นประโยชน์ต่อการจัดการองค์การที่ต้องการทำงานโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ หรือทรัพยากรอื่นใดในด้านกายภาพในแบบลักษณะเดิม ๆ นอกจากนี้ ยังช่วยให้การจัดการเช่นนี้สามารถกำหนดบทบาทขององค์การของตนได้อย่างเหมาะสมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของตลาดในรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์เช่นนี้

ดังนั้น การจัดการองค์การในลักษณะเช่นนี้อาจปราศจากรูปรางทางกายภาพ ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างจากการจัดการองค์การแบบดั้งเดิมโดยทั่วไป เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว การจัดการองค์การเสมือน จริงจึงเป็นการจัดการเครือข่ายขององค์การที่เชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนทักษะ ทรัพยากร และสินค้าบริการ^{๑๔๗}

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทางของศาสตร์ตะวันตก ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๗ ดังนี้

^{๑๔๖} นิรมล กิตกุล, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๕๑-๒๕๒.

^{๑๔๗} ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**, หน้า ๑๓๓-๑๔๕.

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทางของศาสตร์ตะวันตก

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
P. Robbins Stephen and M. Coulter (2002, p. 6)	การจัดการ คือ กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
พยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๒, หน้า ๓๖)	การจัดการเป็นกระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๕๐, หน้า ๔๐)	การจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) เป็นการจัดการที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอันจะเป็นการเพิ่มความสำเร็จโดยรวมให้แก่องค์การ
ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (๒๕๓๗, หน้า ๒๘)	Fredrick W. Taylor ได้ชื่อว่าบิดาของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
สุรพล สุษะพรหม และคณะ (๒๕๕๕, หน้า ๑๓-๑๔)	Henry L. Gantt พัฒนาระบบการประกันค่าจ้างต่ำสุดที่คนงานจะได้รับ ไม่ว่าเขาจะทำงานถึงมาตรฐานหรือไม่ก็ตาม
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๕๐, หน้า ๔๔)	Harrington Emerson เน้นการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์และจัดความสูญเสียไปโดยวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ Henri Fayol ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) โดยเสนอว่าหน้าที่ผู้บริหารหรือผู้จัดการที่เรียกว่า POC ³ หรือ POC ³
พยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๒, หน้า ๔๕)	Oliver Sheldon ให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Cooperated Social Responsibility = CSR) ซึ่งแนวคิดนี้ ทำให้การจัดการได้รับการยกย่องและยอมรับความเป็นวิชาชีพค่อนข้างสูง
สุรพล สุษะพรหม และคณะ (๒๕๕๕, หน้า ๑๗)	Jame D. Mooney มีส่วนพัฒนาแนวคิดด้านการจัดการซึ่งเป็นรากฐานการเกิดทฤษฎีองค์การและการจัดการดังที่ได้มีการศึกษาเรียนรู้ในปัจจุบัน

ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๕๐, หน้า ๔๘)	Max Weber มีแนวคิดการจัดการแบบระบบราชการ ซึ่งเป็นการจัดรูปแบบองค์การโดยใช้หลักเหตุผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
สุรพล สุยะพรหม และคณะ (๒๕๕๕, หน้า ๒๐)	การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นแนวคิดที่มุ่งการเพิ่มความสำเร็จในองค์การ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่บุคคลภายในองค์การ
วิรัช สงวนวงค์วาน (๒๕๕๓, หน้า ๒๒)	Hugo Munster Berg นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องจิตวิทยาในการทำงาน
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๕๐, หน้า ๕๑)	Elton Mayo เจ้าของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการทำงาน
พยอม วงศ์สารศรี (๒๕๕๒, หน้า ๕๓-๕๔)	Chester I. Barnard เจ้าของทฤษฎีระบบสังคมในการจัดการ ซึ่งเป็นแนวคิดที่สนใจระบบความร่วมมือแรงร่วมใจของบุคลากรกับองค์การ Abraham Maslow เจ้าของทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการหรือทฤษฎีจูงใจ เชื่อว่ามนุษย์มีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (๒๕๕๓, หน้า ๒๘-๓๔)	การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Approach) ให้ความสำคัญกับสภาพธรรมชาติแวดล้อมทางการจัดการของแนวคิดทางการจัดการที่เคยใช้กับสภาพแวดล้อมในอดีต จำเป็นต้องเปลี่ยนไปตามสภาวะที่เปลี่ยนไปอย่างเลี่ยงไม่ได้
ประยงค์ ใจมีเชื้อ (๒๕๕๕, หน้า ๕๒)	ผู้บริหารจำเป็นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมบนความหลากหลายทางแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างยิ่ง จึงจะนำองค์การนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรืองไปได้
วิรัช สงวนวงค์วาน (๒๕๕๓, หน้า ๒๓)	ทฤษฎีทางการจัดการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การทุกสถานการณ์และเป็นสากลนั้น แต่จากการวิจัยทางการจัดการพบว่า ไม่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางและเทคนิคต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์

สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกมีพัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบันแบ่งเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่ ๑) แนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ แนวคิดสำคัญในกลุ่มนี้ มี ๓ กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มแรก คือ การจัดการแนววิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กลุ่มที่สอง คือ การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) และกลุ่มที่สาม คือ การจัดการระบบราชการ ๒) แนวคิดทางการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach) เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งการเพิ่มความสำเร็จในองค์กร โดยให้ความสำคัญแก่บุคคลภายในองค์กร รวมถึงความเป็นผู้นำและผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์กร ๓) แนวคิดการบริหารจัดการเชิงปริมาณ (The Quantitative Management Approach) เป็นแนวคิดที่นำเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาการตัดสินใจโดยอาศัยการวัดและการใช้สูตรคณิตศาสตร์เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทางการบริหารจัดการ ๔) แนวคิดการบริหารจัดการเชิงระบบ (System Approach) เป็นแนวคิดที่มองวัฏจักรการทำงานในองค์กรเป็น ๔ กระบวนการซึ่งมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันเป็นระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรรูป ผลผลิต และการป้อนกลับ แนวคิดนี้มีอิทธิพลอย่างยิ่งกับองค์การระบบเปิด ๕) แนวคิดการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ (The Contingency Approach) เป็นแนวคิดที่ประสม ประสาน ๔ แนวคิดด้านการบริหารจัดการข้างต้นเข้าด้วยกัน โดยประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร และ ๖) แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Approach) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่พัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการจัดการขององค์กรในปัจจุบัน และวิทยาการสมัยใหม่ อย่างไรก็ตาม แนวคิดทางการบริหารจัดการในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกทั้งหมดนี้ ไม่มีรูปแบบตายตัวสำหรับใช้ในองค์กรแต่ละองค์กร เพราะทุก ๆ องค์กรย่อมมีสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการแตกต่างกัน

๒.๓ หลักการและแนวคิดพระสังฆาธิการ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการเพื่อนำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดทิศทางของการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๒.๓.๑ ความเป็นมาของพระสังฆาธิการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับความเป็นมาของพระสังฆาธิการจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ.๑๒๑ เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล เหตุผลข้อนี้ปรากฏในประกาศ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ.๑๒๑ ความว่า^{๑๔๘}

^{๑๔๘} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๓๔-๓๕.

“ด้วยเมื่อรัตนโกสินทร์ศก ๑๑๗ ได้โปรดให้พระราชอาณัติหลายรูปไปจัดการศึกษาตามอารามในหัวเมืองและได้อาราธนาพระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นวิชรญาณวโรรส ที่สมเด็จพระราชาคณะ เจ้าคณะใหญ่ให้ทรงรับภาระธุระดำเนินการนั้นในฝ่ายสมณะ และได้โปรดให้พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหลวงดำรงราชานุภาพทรงรับหน้าที่อุดหนุนนั้นในส่วนเจ้าหน้าที่พนักงานฝ่ายฆราวาส ความแจ่มอยู่ในประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง ซึ่งได้ออกเมื่อ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ร.ศ.๑๑๗ นั้นแล้ว พระสงฆ์เถรานุเถระและเจ้าพนักงานในฝ่ายฆราวาสได้ช่วยกันจัดและอำนวยการตามพระราชดำริ ด้วยความสามารถอุตสาหะ อันเป็นที่พอพระราชหฤทัย ได้เห็นผลความเจริญในการเล่าเรียนตลอดจนความเรียบร้อยในการปกครอง สังฆมณฑลขึ้นโดยลำดับมา บัดนี้ ทรงพระราช ดำริเห็นว่า ถึงเวลาอันสมควรจะตั้งเป็นแบบแผนการปกครองคณะสงฆ์ให้มั่นคงเรียบร้อยแล้ว” ดังกล่าวนี้นี้ จึงได้ทรงโปรดให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ขึ้น เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ร.ศ.๑๒๑ ความแจ่มอยู่ในพระราชบัญญัติขึ้นแล้ว

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ.๑๒๑ ฉบับนี้ใช้บังคับจนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อานันทมหิดล รัชกาลที่ ๘ ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๗๗ ประเทศไทยเปลี่ยนรูปแบบการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองของฝ่ายอาณาจักรจึงเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองของฝ่ายพุทธจักรเพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองของฝ่ายอาณาจักรอีกครั้งหนึ่งด้วย คณะรัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้ดำเนินการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ.๒๔๘๔ ขึ้นบังคับใช้ โดยยกเลิกการปกครองที่ใช้พระราชบัญญัติเดิม ฉบับ ร.ศ.๑๒๑ ในวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๔๘๔ และคณะรัฐบาลได้ออกแถลงการณ์ชี้แจงเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ.๒๔๘๔ ดังปรากฏเป็นข้อความว่า “พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ได้รับความเห็นชอบของคณะสงฆ์และได้ผ่านสภาผู้แทนราษฎรมาแล้ว โดยราบรื่น ความสำคัญในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ก็คือได้จัดการปกครองคณะสงฆ์ให้อนุโลมระบบการปกครองบ้านเมืองเท่าที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย”^{๑๔๙}

กระทั่งรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน ใน พ.ศ.๒๕๐๕ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี มีเจตนารมณ์ให้การปกครองคณะสงฆ์สอดคล้องกับนโยบายการปกครองของรัฐบาล ที่เห็นว่าการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่กำหนด ให้มีการถ่วงดุลอำนาจ แท้จริงคือความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการบริหารการปฏิบัติงานกว่าพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ.๑๒๑ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานร่างพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญ และให้เหตุผลในการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับ พ.ศ.๒๕๐๕ นี้ว่า “การดำเนินกิจการคณะสงฆ์ มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการ ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจเช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบันและโดยระบบ เช่นว่านั้นเป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินกิจการ สมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ ให้สมเด็จพระสังฆราช องค์สกลมหาสังฆปริณายก ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ผ่านทางมหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมาย และพระธรรมวินัย ทั้งนี้ เพื่อความเจริญและความรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา”^{๑๕๐}

^{๑๔๙} มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพฯ มหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๙.

^{๑๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ มีผลใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ๓๐ ปี ต่อมาจึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ.๒๕๓๕ แต่ก็ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอะไรมากนัก เพราะว่าโครงสร้างการบริหารและการปกครองยังอยู่เหมือนเดิม

อย่างไรก็ตาม มีกฎหมายตราสามฉบับหนึ่ง คือ กฎหมายตราสามฉบับ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กล่าวถึงคำว่า “พระสังฆาธิการ” เป็นครั้งแรก ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนคำว่า “พระคณาธิการ” มาเป็น “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ นั้นเอง ต่อมา แม้จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ.๒๕๓๕ เกิดเป็นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ซึ่งปรับปรุงบทบัญญัติบางมาตราให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงและเพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเป็นการแก้ไขพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ จำนวน ๑๖ มาตรา และเพิ่มเติมจำนวน ๙ มาตรา^{๑๕๑} คำว่า “พระสังฆาธิการ” ยังคงใช้อยู่เรื่อยมากระทั่งปัจจุบัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นมาของพระสังฆาธิการ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๘ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาความเป็นมาของพระสังฆาธิการ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๓๙, หน้า ๓๔-๓๕)	พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ.๑๒๑ ขึ้นบังคับใช้ นับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์การปกครองคณะสงฆ์ที่มีกฎหมายกำหนดบังคับ
มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (๒๕๒๖, หน้า ๒๐)	พ.ศ.๒๕๐๕ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี มีเจตนารมณ์ให้การปกครองคณะสงฆ์สอดคล้องกับนโยบายการปกครองของรัฐบาล จึงลงมติตั้งคณะกรรมการดำเนินงานร่างและประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญ ต่อมา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ มีผลใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ๓๐ ปี จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ.๒๕๓๕ แต่ก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงอะไรมาก เพราะว่าโครงสร้างการบริหารและการปกครองยังอยู่เหมือนเดิม

^{๑๕๑} กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, หน้า ๖.

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กนก แสนประเสริฐ (๒๕๔๙, หน้า ๖)	กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กล่าวถึงคำว่า พระสังฆาธิการ เป็นครั้งแรก ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนคำว่า พระคณาธิการ มาเป็น พระสังฆาธิการ ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ นั้นเอง ต่อมา แม้จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม แต่คำว่า พระสังฆาธิการ ก็ยังคงใช้อยู่เรื่อยมากระทั่งปัจจุบัน

สรุปได้ว่า คำว่า “พระสังฆาธิการ” ปรากฏครั้งแรกในกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ เกิดจากการเปลี่ยนคำว่าพระคณาธิการมาใช้เป็นพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายอาณาจักรจึงเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายพุทธจักรตามไปด้วย นั้นเอง

๒.๓.๒ การแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการไว้ ๗ ข้อ ดังนี้

- ๑) มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
- ๒) มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
- ๓) มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
- ๔) เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์
- ๕) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวิณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ
- ๖) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน
- ๗) ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน^{๑๕๒}

^{๑๕๒} สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, คู่มือพระสังฆาธิการ, หน้า ๒๖๔-๒๖๕.

นอกจากนี้ ยังมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในการแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย
เถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ มีดังนี้

๑) การแต่งตั้งเจ้าคณะใหญ่ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้อง มีพรรษาพ้น ๓๐
และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพระราชาคณะ

๒) การแต่งตั้งเจ้าคณะภาคจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพ้น ๒๐ พรรษา
และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะภาคนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะ
จังหวัดในภาคนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นเทพ หรือเป็น
พระราชาคณะซึ่งเป็นพระคณาจารย์เอกหรือเป็นเปรียญธรรม ๙ ประโยค

๓) การแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้อง มีพรรษาพ้น ๑๐ พรรษา
กับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่า
พระราชาคณะชั้นสามัญ หรือเป็นพระคณาจารย์โทขึ้นไป หรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๖ ประโยค

๔) การแต่งตั้งเจ้าคณะอำเภอ จะต้อง มีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้อง มีพรรษาพ้น ๑๐ พรรษา
กับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะอำเภอนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบลในอำเภอนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่า
ชั้น สัญญาบัตร หรือเป็นพระคณาจารย์ตรีขึ้นไป หรือมีเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๔ ประโยค

๕) การแต่งตั้งเจ้าคณะตำบล จะต้อง มีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้อง มีพรรษาพ้น ๕ พรรษา กับ
มีสำนักอยู่ในเขตอำเภอนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือเป็นพระภิกษุมีสมณศักดิ์ หรือ
เป็นพระคณาจารย์ หรือเป็นเปรียญธรรมหรือนักธรรมเอก

๖) การแต่งตั้งเจ้าอาวาสที่เป็นพระอารามราษฎร์ จะต้อง มีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้อง มีพรรษา
พ้น ๕ พรรษา และเป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น

๗) การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วน
หนึ่ง คือ ต้องมีพรรษาพ้น ๑๐ พรรษา เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและ
คฤหัสถ์ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอกต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นราช สำหรับพระ
อารามหลวงชั้นโท ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี
ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก ส่วนพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระ
อารามหลวงในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ต้องมีพรรษาพ้น ๑๐ พรรษา เป็นผู้ทรงเกียรติคุณ
เป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์^{๑๕๓}

อนึ่ง พระสังฆาธิการจะพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีมีรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นพระภิกษุ
หรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยถูกปลดจาก
ตำแหน่งหน้าที่ ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่

จากแนวคิดเกี่ยวกับการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มี
แนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๙ ดังนี้

^{๑๕๓} กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, หน้า ๒๖๕-๒๗๑.

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาการแต่งตั้งถอดถอนของพระสังฆาธิการ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (๒๕๕๕, หน้า ๒๖๔-๒๖๕)	มหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการไว้ ๗ ข้อ ดังนี้ ๑) มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง ๒) มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง ๓) มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย ๔) เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ ๕) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ ๖) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน ๗) ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน
กนก แสนประเสริฐ (๒๕๔๙, หน้า ๒๖๕ และ หน้า ๒๗๑)	- การแต่งตั้งพระสังฆาธิการมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งประกอบการพิจารณาด้วย เช่น ตำแหน่งเจ้าคณะภาค นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้อง มีพรรษาพ้น ๓๐ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพรราชาคณะ - พระสังฆาธิการจะพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีมรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นพระภิกษุหรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ ถูกลดถอนจากตำแหน่งหน้าที่

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการต้องมีคุณสมบัติทั่วไป คือ มีพรรษาสมควร มีความรู้สมควร มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใดเพราะความผิดมาก่อน นอกจากนี้ ยังมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาทิ พระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะภาค นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้อง มีพรรษาพ้น ๓๐ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพรราชาคณะด้วย

๒.๓.๓ อำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ได้แบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์เป็น ๒ ส่วนใหญ่ๆ คือ การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังที่ตราไว้ในมาตรา ๒๐ ทวิ ว่า เพื่อประโยชน์แก่การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้มีเจ้าคณะใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ การแต่งตั้งและการกำหนดอำนาจหน้าที่เจ้าคณะใหญ่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายธรรมนูญคณะสงฆ์^{๑๕๔} โดยที่กฎหมายธรรมนูญคณะสงฆ์ ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ได้ระบุให้เจ้าคณะใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ปกครองใน ๕ เขตปกครอง ดังนี้

๑) เจ้าคณะใหญ่หนกลาง ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ภาค ๒ ภาค ๓ ภาค ๑๓ ภาค ๑๔ และภาค ๑๕

๒) เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๔ ภาค ๕ ภาค ๖ และภาค ๗

๓) เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๘ ภาค ๙ ภาค ๑๐ ภาค ๑๑ และภาค ๑๒

๔) เจ้าคณะใหญ่หนใต้ ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๖ ภาค ๑๗ และภาค ๑๘

๕) เจ้าคณะใหญ่หนธรรมยุต ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาคทุกภาค

อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่ที่ระบุไว้ในกฎหมายธรรมนูญคณะสงฆ์ ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ มีดังนี้

ข้อ ๗ เจ้าคณะใหญ่มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตหนของตน ดังนี้

๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

๓) วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นภาคหรือ มีอำนาจหน้าที่ในกรณีที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากมหาเถรสมาคม

๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะภาคให้เป็นไปโดยชอบ

๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดจนถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

^{๑๕๔} สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, คู่มือพระสังฆาธิการ, หน้า ๘๑-๘๑.

ข้อ ๘ ในเมื่อไม่มีเจ้าคณะใหญ่ หรือเจ้าคณะใหญ่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ สมเด็จพระสังฆราช ทรงแต่งตั้งพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่ง โดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคม รักษาการแทนเจ้าคณะใหญ่ ในกรณีที่ไม่มีเจ้าคณะใหญ่ เมื่อได้ปฏิบัติตามความตามวรรคต้นแล้ว ให้ดำเนินการเพื่อมีพระบัญชา แต่งตั้งเจ้าคณะใหญ่ภายในเวลาไม่เกิน ๑ ปี ให้ผู้รักษาการเจ้าคณะใหญ่มีอำนาจ หน้าที่เช่นเดียวกับ เจ้าคณะใหญ่

ข้อ ๙ เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่ ให้มีเลขานุการเจ้าคณะ ใหญ่ ๒ รูป ทำหน้าที่การเลขานุการ

ในส่วนของการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค มีระบุไว้ตามความในมาตรา ๒๒ แห่ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ว่า การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ให้มีพระภิกษุเป็น ผู้ปกครองตามชั้น ตามลำดับ^{๑๕๕} ดังต่อไปนี้

- ๑) เจ้าคณะภาค
- ๒) เจ้าคณะจังหวัด
- ๓) เจ้าคณะอำเภอ
- ๔) เจ้าคณะตำบล

เมื่อมหาเถรสมาคมเห็นสมควรจะจัดให้มีรองเจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะ อำเภอ และรองเจ้าคณะตำบล เป็นผู้ช่วยเจ้าคณะนั้นๆ ก็ได้

เจ้าคณะภาค มีอำนาจหน้าที่ ดังที่มีระบุไว้ในกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ข้อ ๑๐ ว่า เจ้าคณะภาคมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตภาคของตน^{๑๕๖} ดังนี้

๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

๓) วินิจฉัยลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นจังหวัด

๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะจังหวัดให้เป็นไปโดยชอบ

๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณร ผู้อยู่ในบังคับ บัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้ เป็นไปโดยความเรียบร้อย

๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

เจ้าคณะจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังที่มีระบุไว้ในกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ข้อ ๑๕ ว่า เจ้าคณะจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดของตน ดังนี้

๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

^{๑๕๕} กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, หน้า ๖-๗.

^{๑๕๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๖.

๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

๓) วินิจฉัยลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะอำเภอ

๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอให้เป็นไปโดยชอบ

๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน^{๑๕๗}

เจ้าคณะอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังที่มีระบุไว้ในกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ข้อ ๒๐ ว่า เจ้าคณะอำเภอมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอของตน ดังนี้

๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

๓) วินิจฉัยลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะตำบล

๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะตำบลให้เป็นไปโดยชอบ

๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน^{๑๕๘}

เจ้าคณะตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังที่มีระบุไว้ในกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ข้อ ๒๕ ว่า เจ้าคณะตำบลมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตตำบลของตน ดังนี้

๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

๓) ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าอาวาส

๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าอาวาสให้เป็นไปโดยชอบ

๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าอาวาสและพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน^{๑๕๙}

^{๑๕๗} อ้างแล้ว, หน้า ๗๗.

^{๑๕๘} อ้างแล้ว, หน้า ๗๘.

^{๑๕๙} อ้างแล้ว, หน้า ๗๙-๘๐.

เจ้าอาวาส มีอำนาจหน้าที่ ดังระบุไว้ใน พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ดังนี้

มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
- ๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
- ๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
- ๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจดังนี้

- ๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด
- ๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด
- ๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิด คำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม^{๑๖๐}

อนึ่ง พระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าอาวาส หรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาตามความในมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๔๕ ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์เป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา และตามความในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๔๘ และ มาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา

โดยใน มาตรา ๑๔๘ และ มาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา มีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา ๑๔๘ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ ข่มขืนใจหรือจู่ใจเพื่อ ให้บุคคลใดมอบให้หรือหามาให้ซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ตนเองหรือผู้อื่นต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท หรือประหารชีวิต^{๑๖๑}

มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ^{๑๖๒}

คำว่า เจ้าพนักงาน ได้แก่บุคคลผู้ทำงานให้แก่รัฐโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน ประเภทเงินเดือน ซึ่งได้แก่ข้าราชการโดยทั่วไปนั่นเอง

^{๑๖๐} สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, **คู่มือพระสังฆาธิการ**, หน้า ๘๔.

^{๑๖๑} คณะวิชาการ The Justice Group, **ประมวลกฎหมายอาญา**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พีรภาส จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๗๖.

^{๑๖๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๐

การเป็นเจ้าพนักงานตามความหมายแห่งกฎหมายอาญาแล้ว ย่อมมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติของเจ้าอาวาส และมีผลต่อบุคคลผู้จำต้องปฏิบัติต่อเจ้าอาวาสนั้นด้วย หากความผิดนั้นผิดต่อกฎหมายอาญา ก็มีผลเป็นเจ้าพนักงานกระทำความผิด ซึ่งต้องรับโทษหนักกว่าบุคคลธรรมดากระทำความผิด ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลผู้กระทำความผิดต่อเจ้าอาวาสอาจต้องรับโทษหนักขึ้นได้ ฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เป็นต้น

ความผิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงาน

- ๑) ความผิดฐานดูหมิ่นเจ้าพนักงาน
- ๒) ความผิดฐานทำร้ายเจ้าพนักงาน
- ๓) ความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน
- ๔) ความผิดฐานต่อสู้อย่างผิดกฎหมายเจ้าพนักงาน
- ๕) ความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน
- ๖) ความผิดฐานเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๑๐ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (๒๕๕๕, หน้า ๘๐-๘๑)	ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้แบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์เป็น ๒ ส่วนใหญ่ๆ คือ การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังที่ตราไว้ในมาตรา ๒๐ ทวิว่า เพื่อประโยชน์แก่การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้มีเจ้าคณะใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตปกครองคณะสงฆ์ การแต่งตั้งและการกำหนดอำนาจหน้าที่เจ้าคณะใหญ่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายและสมัชชา
กนก แสนประเสริฐ (๒๕๕๙, หน้า ๗๖-๘๐)	- พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะปกครองแต่ละระดับ มีหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตของตน ดังนี้ ๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชา สมเด็จพระสังฆราช

ตารางที่ ๒.๑๐ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี ๓) วินิจฉัยลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นรองจากตน ๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะชั้นรองจากตนให้เป็นไปโดยชอบ ๕) ควบคุมบังคับบัญชาผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย ๖) ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน
สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (๒๕๕๕, หน้า ๘๔)	ตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ระบุว่า มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ดังนี้ ๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ และระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจดังนี้ ๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด ๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด

ตารางที่ ๒.๑๐ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิด คำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม - พระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าอาวาส หรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส เป็นเจ้าพนักงานตามมาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา
คณะวิชาการ The Justice Group (๒๕๕๑, หน้า ๗๖)	มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ มาตรา ๑๔๘ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ ช่มชู้ใจหรือจงใจเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ในปกครองให้ดำเนินการโดยเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี วินิจฉัยลงนิคมกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัย แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะชั้นปกครองรองลงมา ตรวจสอบและจัดประชุมในเขตปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำหรับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ยังต้องให้ความสะดวกแก่พุทธศาสนิกชนในการบำเพ็ญกุศลอีกด้วย อนึ่ง พระสังฆาธิการซึ่งได้แก่พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์นี้กฎหมายรับรองว่ามีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาด้วย

๒.๔ การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการงานสังคมสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการเพื่อนำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดทิศทางการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๒.๔.๑ ทฤษฎีการสังคมสงเคราะห์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีการสังคมสงเคราะห์จากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

สังคมสงเคราะห์ หมายถึง การยึดเหนี่ยวจิตใจ ประสานหมู่ชนไว้ให้รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือการให้สังคมเกาะกุมค้ำกันอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่แตก ไม่กระจัดกระจาย ดังนั้น ความมุ่งหมายของสังคมสงเคราะห์ จึงไม่ใช่เป็นเพียงเอาอะไรไปให้เขา ไม่ใช่เอาบริการไปให้ เอาทรัพย์สินเงินทองไปให้ แต่หมายถึงการทำให้สังคมรวมใจกัน ผูกยึดเหนี่ยวกันไว้ได้ การสังคมสงเคราะห์เป็นการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งมีความหมายเกี่ยวข้องกับหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงวางหลักแห่งการสงเคราะห์ไว้ สามารถนำไปใช้งานสังคมสงเคราะห์ได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกัน ก็ได้กล่าวเชิงสรุปไว้ว่า การสงเคราะห์สังคมถ้าแปลให้ดีให้ลึกกว่านั้น ก็มีความหมายทางธรรมสงเคราะห์ คำบาลีเป็น “สงคห” แปลว่า ประมวลรวบรวม จับมารวมเข้าด้วยกัน ยึดเหนี่ยวใจให้รวมกันเป็นหนึ่ง ผูกใจกันไว้ “สงคห” ที่แปลว่า ยึดเข้าไว้ด้วยกันนั้น หมายถึง ยึดในแง่นามธรรมและยึดในแง่รูปธรรม ทางนามธรรม คือ ยึดเหนี่ยวผูกใจไว้ให้รวมกันไว้เป็นหนึ่ง ส่วนทางรูปธรรม คือ ให้คนมารวมกัน ประสานเข้าด้วยกัน^{๑๖๓}

ปัจจุบัน งานสังคมสงเคราะห์ เป็นศาสตร์ เป็นศิลปะ และเป็นวิชาชีพในการที่จะช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน ซึ่งเขาไม่สามารถช่วยตนเองได้ให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาของเขาต่อไป โดยการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้เพื่อบรรเทาความต้องการและปัญหาทั้งของบุคคล กลุ่มชน และชุมชน^{๑๖๔}

กล่าวโดยย่อ คือ สังคมสงเคราะห์ เป็นศาสตร์และศิลป์ในการป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาบุคคล กลุ่ม ชุมชน ทั้งที่ประสบและไม่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้สามารถช่วยตนเองและสังคมได้^{๑๖๕}

^{๑๖๓} พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๒), หน้า ๗/๒.

^{๑๖๔} นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, ทฤษฎีและการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

^{๑๖๕} สมพร เทพสิทธิ, อุดมการณ์และบทบาทของอาสาสมัครสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สมชายการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๘.

ทฤษฎีการสงเคราะห์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการสงเคราะห์นั้น ได้มีนักทฤษฎีนำเสนอไว้หลากหลาย แต่สามารถสรุปได้โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ ทฤษฎีสำหรับปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ และทฤษฎีสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ทฤษฎีสำหรับปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์

เป็นทฤษฎีทางสังคมศาสตร์พฤติกรรมศาสตร์ที่มีจุดกำเนิดจากสาขาวิชาอื่น นอกวงการสังคมสงเคราะห์ และนักสังคมสงเคราะห์ได้นำมาใช้ในการทำงานสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ โดยใช้วิเคราะห์ทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์และสังคม สภาพปัญหา สถานการณ์ทางสังคมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ทฤษฎีบุคลิกภาพ ทฤษฎีบทบาท เป็นต้น

กลุ่มที่ ๒ ทฤษฎีสังคมสงเคราะห์

เป็นทฤษฎีที่มีจุดกำเนิดภายในแวดวงของการสังคมสงเคราะห์โดยตรง แม้ว่าจะมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีในกลุ่มแรกก็ตาม แต่ทฤษฎีสังคมสงเคราะห์ก็มีวิวัฒนาการในด้านเนื้อหาสาระและแนวความคิดที่เป็นของนักสังคมสงเคราะห์โดยตรง ซึ่งทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถแยกย่อยได้ ดังนี้

๑) สังคมสงเคราะห์เฉพาะราย ประกอบด้วย

๑.๑) ทฤษฎีจิตสังคม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพของคนและการปรับตัวของคนกับสิ่งแวดล้อม

๑.๒) ทฤษฎีการหน้าที่ เน้นการทำหน้าที่ของหน่วยงานและการมองคุณค่าของมนุษย์

๑.๓) ทฤษฎีการแก้ไขปัญหา นำทัศนะแบบมานุษยนิยมมาผสมผสานกับเหตุผลในการแก้ไขปัญหา

๑.๔) ทฤษฎีการปรับพฤติกรรม เป็นเทคนิคการทำงานที่ซับซ้อน

๒) การสังคมสงเคราะห์กลุ่มชน ประกอบด้วย

๒.๑) ทฤษฎีพัฒนาการ มุ่งสร้างบุคคลให้เข้มแข็งในการเผชิญปัญหา

๒.๒) ทฤษฎีการปะทะรังสรรค์ ทำให้สัมพันธภาพของแต่ละส่วนส่งผลกระทบถึงกันหมด

๒.๓) ทฤษฎีการป้องกันและฟื้นฟู เน้นการทำงานกับกลุ่มที่บำบัดรักษา

๓) การสังคมสงเคราะห์ชุมชน ประกอบด้วย

๓.๑) การพัฒนาชุมชน เป็นการเปลี่ยนแปลงชุมชนให้ดีขึ้นโดยคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งสามารถจัดปัญหาของตนได้

๓.๒) การวางแผนทางสังคม

๓.๓) การปฏิบัติทางสังคม เป็นการจัดระเบียบชุมชน^{๑๖๖}

จากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสังคมสงเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๑๑ ดังนี้

^{๑๖๖} กิตติพัฒน์ นนทปัทมกุล, **พื้นฐานทฤษฎีสังคมสงเคราะห์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๒-๓.

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาทฤษฎีสังคมสงเคราะห์

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) (๒๕๓๒, หน้า ๗๒)	สังคม แปลว่า ประมวล รวบรวม จับมารวมเข้าด้วยกัน ยึดเหนี่ยวใจให้รวมกันเป็นหนึ่ง ผูกใจไว้ หมายถึง ยึดในแก่นามธรรมและยึดในแง่รูปธรรม ทางนามธรรม คือ ยึดเหนี่ยวผูกใจไว้ให้รวมกันไว้เป็นหนึ่ง ส่วนทางรูปธรรม คือ ให้คนมารวมกัน ประสานเข้าด้วยกัน
นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์ (๒๕๔๐, หน้า ๔)	งานสังคมสงเคราะห์เป็นวิชาชีพในการที่จะช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน
สมพร เทพสิทธา (๒๕๔๑, หน้า ๘)	สังคมสงเคราะห์เป็นศาสตร์และศิลป์การป้องกันแก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาบุคคล กลุ่ม ชุมชน ทั้งที่ประสบและไม่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้สามารถช่วยตนเองและสังคมได้
กิตติพัฒน์ นนทปัทมกุล (๒๕๓๘, หน้า ๒-๓)	ทฤษฎีการสงเคราะห์ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ๑) ทฤษฎีสำหรับปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ เป็นทฤษฎีทางสังคมศาสตร์พฤติกรรมศาสตร์ที่มีจุดกำเนิดจากสาขาวิชาอื่นนอกวงการสังคมสงเคราะห์ และนักสังคมสงเคราะห์ได้นำมาใช้วิเคราะห์ทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์และสังคม เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ทฤษฎีบุคลิกภาพ ทฤษฎีบทบาท เป็นต้น ๒) ทฤษฎีสังคมสงเคราะห์ เป็นทฤษฎีที่มีกำเนิดภายในแวดวงของการสังคมสงเคราะห์โดยตรง คือ (๑) การสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย ประกอบด้วย ทฤษฎีจิตสังคม ทฤษฎีการหน้าที่ ทฤษฎีการแก้ไขปัญหา ทฤษฎีการปรับพฤติกรรม เป็นเทคนิคการทำงานที่ซับซ้อน (๒) การสังคมสงเคราะห์กลุ่มชน ประกอบด้วย ทฤษฎีพัฒนาการ ทฤษฎีการปะทะรังสรรค์ ทฤษฎีการป้องกันและฟื้นฟู (๓) การสังคมสงเคราะห์ชุมชน ประกอบด้วย การพัฒนาชุมชน การวางแผนทางสังคม การปฏิบัติทางสังคม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการสังคมสงเคราะห์ก็คือทฤษฎีในการสาธารณสุขสงเคราะห์นั้นแม้จะมีมากมายหลายทฤษฎี ซึ่งเป็นทฤษฎีทางสังคมศาสตร์หรือทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ แต่ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่นักสังคมสงเคราะห์แก่บุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน และสังคม ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีดังกล่าวอันเป็นพื้นฐาน ถึงจะสามารถช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้อื่น เพื่อจะได้ดำเนินการงานสังคมสงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างดี

๒.๔.๒ ความสำคัญของงานด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับความสำคัญของงานด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

ในหนังสือชื่อ ตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร ได้อธิบายถึง การบริหารวัดบวรนิเวศวิหารด้านงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ๑) ตั้งกรรมการสงฆ์ไว้เพื่อปรึกษาการวัด ๒) จัดให้พระผู้เป็นกรรมการสงฆ์เป็นเจ้าหน้าที่ทำการจัด แยกเป็นแผนก ๓) จัดหน้าที่อุปัฏฐากวัด ให้ทำบัญชีคนเช่า และจำนวนคนเช่า ให้เป็นหลักฐาน ๔) พระผู้ทำการสงฆ์ให้ได้รับบำรุงโดยชื่อว่า นิติภัตต์ คฤหัสถ์ผู้ทำการวัดให้ได้รับเกื้อกูล ๕) ให้จัดทะเบียนภิกษุสามเณร เด็กวัดอุปัฏฐาก ภิกษุสามเณร ผู้อยู่ประจำและคนอาศัยชั่วคราว ๖) สำนวจบัญชีเลขาให้ได้จริง ไม่มีตัวโดยประการไร ให้จำหน่ายโดยจะแจ้ง ๗) มีการจัดทุกการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรโดยการตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

โดยมีหลักฐานเป็นถ้อยคำตรัสไว้ว่า

...ในสมัยที่ข้าพเจ้าครองวัด การบำรุงรักษาของกลางร่วงโรยลง พระภิกษุมือดีเรกลาภน้อยลง จะฟื้นฟูการถวายของกลางขึ้นไม่สะดวก เมื่อจัดตั้งมหามกุฏราชวิทยาลัยขึ้น คณะกรรมการฝ่ายคฤหัสถ์ได้บอกบุญชักชวนทายาททายาทาภิบาลบริจาคทรัพย์เพื่อบำรุงจัดรวบรวมเป็นสมบัติของวิทยาลัยขึ้นได้ และจัดเป็นทุนนอนจำนวนหนึ่งด้วย สมบัติของวิทยาลัยที่มีใช้ทุนนอนมีคดีย่างของกลางจ่ายเป็นสาธารณแก่วัดทั้งหลายได้ มีทุนมากขึ้นโดยลำดับ ในเวลาการที่วิทยาลัยร่วงโรยลง มีผู้บริจาคเกื้อกูลน้อยนัก นอกจากของหลวงบริจาคประจำปี แม้เช่นนี้ ยังบำรุงการเรียนพระศาสนาอยู่ได้ตลอดมาจนทุกวันนี้ ที่ได้ขยายกว้างขวางออกไปอีกเพราะเหตุแห่งทุนน้อย...^{๑๖๗}

แนวคิดการบริหารวัดด้านงานสาธารณสุขสงเคราะห์ภายในวัด คือ ต้องปฏิบัติให้ได้ตามหลัก สะอาด สว่าง และสงบ ดังนี้

๑) สะอาด หมายถึง การดูแลและการจัดการวัดที่ดี ไม่สกปรกรกรุงรัง จัดเสนาสนะเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นที่เกศศรัทธาปสาทะแก่ผู้มาพบเห็น ไม่สร้างความขุ่นข้องใจแก่ผู้มาเยือน

๒) สว่าง หมายถึง การจัดวัดที่ดูโปร่ง สบายตาม ไม่รกทึบ หรือมีความสลับซับซ้อน เน้นความเรียบง่ายและประโยชน์ให้สอยสูงสุด

^{๑๖๗} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, ตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๘๔.

๓) สงบ หมายถึง วัดเป็นสถานที่ที่สงบจากอบายมุข ไม่มีเสียงอึกทิกครึกโครม ร่มเย็นเป็นสุข ด้วยสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ^{๑๖๘}

อาจกล่าวได้ว่า ความสำคัญของภารกิจด้านนี้ว่า การสาธารณสุขสงเคราะห์เป็นการจัดให้การสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนผู้อุปถัมภ์บำรุงวัด ทายกทายิกาของวัดหรือประชาชนทั่วไป วัดเป็นส่วนหนึ่งของสังคม วัดอยู่ได้ก็ต้องพึ่งบ้านและบ้านอยู่ได้ก็ต้องพึ่งวัด วัดเป็นศูนย์กลางของสังคม พระสงฆ์เป็นที่พึ่งทางใจของประชาชน เมื่อประชาชนเดือดร้อนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็เป็นหน้าที่ของวัดจะต้องจัดการสงเคราะห์ช่วยเหลือ การสาธารณสุขสงเคราะห์จึงเป็นหน้าที่ของวัดและเจ้าอาวาสจะต้องดำเนินการบริหารงานทุกด้านเกี่ยวกับการสงเคราะห์ประชาชนในขอบเขตที่วัดจะทำได้^{๑๖๙}

การสาธารณสุขสงเคราะห์ ยังเป็นกิจกรรมการทำงานช่วยเหลือชาวบ้านหรือคนส่วนมากหรือคนทั่วไป หน้าที่ของเจ้าอาวาสตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ข้อ ๔ บัญญัติไว้ว่า “ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล” ความหมายของข้อนี้ คือ ให้วัดกับบ้านต่างถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ชาวบ้านช่วยกันทำนุบำรุงวัด บางคนถึงจะยากจนหาเข้ากินค่าอาศัยกระท่อมที่ชำรุดทรุดโทรมเป็นที่พำนักอาศัย แต่ด้วยแรงศรัทธามีเงินเพียงเล็กน้อยก็บริจาคสมทบสร้างกุฏิ วิหาร ถาวรวัตถุ ในวัดเพื่อความผาสุกของพระ ทางวัดจึงมีหน้าที่ต้องอำนวยความสะดวกแก่ชาวบ้านบ้าง ในทางที่ขอบันบว้างเป็นงานด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์โดยตรง^{๑๗๐}

กล่าวโดยสรุป การบริหารวัดด้านงานสาธารณสุขสงเคราะห์ควรจัดวัดให้เป็น ๗ โรง คือ

๑) วัดเป็นโรงธรรม ได้แก่ ต้องพัฒนาวัดให้เป็นที่สอนธรรมะ ให้เป็นสถานที่เทศน์ วัดใดไม่มีการสอนธรรมะประชาชน ไม่มีการเทศน์ตลอดจนการไหว้พระสวดมนต์ร่วมกับประชาชน วัดนั้นจะค่อย ๆ เสื่อมไป

๒) วัดเป็นโรงทิม คือ เป็นที่สวดศพ เป็นที่เก็บศพ เป็นที่ฝังศพ นี่เป็นผลประโยชน์ที่วัดต้องมีอยู่ และอย่าไปรังเกียจศพ เพราะคนบ้านไหนก็อยากตายอยู่บ้านนั้น อยากจะเผายู่วัดนั้น

๓) วัดเป็นโรงละคร คือ เป็นโรงหนังโรงละคร ต้องจัดที่ส่วนหนึ่งไว้ประจำอย่าไปรังเกียจหนังละคร เพราะนั่นเป็นการแสดงพื้นบ้าน เท่ากับว่าเจ้าอาวาสวัดนั้น ๆ ได้ศิลปินไว้ใช้งานในงานต่าง ๆ

๔) วัดเป็นโรงพยาบาล วัดจะต้องให้การดูแลเอาใจใส่ประชาชนในเรื่องสุขภาพพลานามัย แต่ก่อนแต่โรมาพระสงฆ์นอกจากมีความรู้ในทางธรรมะแล้ว ท่านมักจะเรียนเรื่องสมุนไพรต่าง ๆ ให้การสงเคราะห์ประชาชนด้วยการบำบัดรักษา

๕) วัดเป็นโรงเรียน ปัจจุบันแม้ไม่ได้สอนในศาลาวัด แต่เจ้าอาวาสจะต้องมีบทบาทในโรงเรียนด้วยการให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นโรงเรียนวัด

๖) วัดเป็นโรงแรม หมายถึง การทำวัดให้เป็นที่พักต้อนรับประชาชน เป็นที่ปฏิสนธิการเป็นที่พักพิงสำหรับพระอาคันตุกะ หรือเป็นที่พึ่งพิงอาศัยของประชาชนเมื่อเกิดภัยพิบัติ

^{๑๖๘} สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (ช่วง วรปุณโย) อ่างใน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, วัดพัฒนา ๕๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖-๒๗.

^{๑๖๙} พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ), การจัดสาธารณูปการและสาธารณสุขสงเคราะห์ของวัด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔.

^{๑๗๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๕.

๗) วัดเป็นโรงงาน คือ วัดต้องมีการก่อสร้างพระสังฆาธิการแห่งวัดนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส หรือพระในวัดต้องมีฝีมือ และเนื่องจากวัดมีการก่อสร้างนั่นเอง การพัฒนาฝีมือของพระเถระในการส่งไปคุมงาน ไปดูงาน ไปศึกษางานกับช่างหรือการผลิตช่างมีความสำคัญ^{๑๗๑}

ดังนั้น การสาธารณสงเคราะห์จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นการดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุและจิตใจในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย ได้แก่โครงการบรรพชาและอุปสมบทพระภิกษุและสามเณรภาคฤดูร้อน โครงการสงเคราะห์ภิกษุสงฆ์สามเณรและวัดที่ประสบภัยขาดแคลนวัดและเจ้าอาวาสภิกษุสงฆ์ซึ่งเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น ให้สถานที่เป็นที่จัดประชุมอบรมเยาวชนและประชาชนด้านอาชีพต่างๆ การสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน การออมทรัพย์ให้สถานที่ที่เป็นแหล่งประปาหมู่บ้านการสนับสนุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน การช่วยเหลือผู้ป่วยยากไร้ เป็นต้น^{๑๗๒} อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของหลักการบริหารและการจัดการวัดด้านสาธารณสงเคราะห์ในยุคสมัยโลกาภิวัตน์นี้ ควรเป็นไปดังนี้

๑) ควรมีการคัดสรรอบรมบุคคล ผู้จะมาบวชในพระพุทธศาสนา ให้เป็นที่มั่นใจที่จะเข้ามาศึกษาธรรม

๒) ต้องมีการศึกษาอบรมธรรมแก่ผู้เข้ามาบวชทั้งก่อน ระหว่างและหลังการบวชด้วย

๓) ต้องมีการปฏิบัติธรรมในระหว่างบวชเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างแท้จริง เพื่อการเผยแผ่ต่อไปแก่ประชาชน

๔) แต่ละวัดจักต้องให้พระสงฆ์ที่ศึกษาธรรมดีแล้วให้ได้มีโอกาสเผยแผ่แก่ประชาชน เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน และความมั่นคงของพระพุทธศาสนา และต้องพยายามวิเคราะห์หาทางเผยแผ่ธรรมต่อประชาชนด้วยความเมตตาอย่างต่อเนื่องด้วย มิใช่รอให้ผู้มานิมนต์เท่านั้น

๕) กิจกรรมการศึกษาธรรมของประชาชน ควรมุ่งให้การศึกษาและปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องให้พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ ทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ด้วยหลักการแห่งความไม่ประมาท และหลักการแห่งการพึ่งตนเอง

๖) ศาสนาเป็นที่พึ่งทางใจ ดังนั้น การปกครองสงฆ์ให้มีพฤติกรรม และการกระทำที่เหมาะสมนับเป็นเรื่องสำคัญเบื้องต้นที่พระทุกรูปพึงปฏิบัติ เจ้าอาวาสควรดำเนินการให้พระทุกรูปในสังกัดมีภาพลักษณ์ที่ดี เมื่อประชาชนพบเห็นจักเกิดความศรัทธา ถือเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อสงเคราะห์ประชาชนเบื้องต้นแล้ว

๗) พระควรยึดหลักการเผยแผ่ธรรมเพื่อการสงเคราะห์ด้วยหลัก ๖ ประการ คือ ห้ามปราม การทำความชั่วทั้งมวล ส่งเสริมให้กระทำความดีทั้งมวล ให้ได้ฟังและได้รู้ธรรมที่ยังไม่เคยรู้ไม่เคยฟัง ช่วยเสริมในสิ่งที่ประชาชนได้ยินได้รู้แต่ไม่เข้าใจให้เข้าใจ ให้คิดอนุเคราะห์ผู้อื่นด้วยเมตตา ปราบปรามดี และบอกทางสวรรค์ คือ ทางดำเนินชีวิตที่ดี ถูกต้อง ให้ประชาชน

^{๑๗๑} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, วัดพัฒนา ๔๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๒-๑๓๘.

^{๑๗๒} พระมหาบัว ปิยวณโณ, การจัดระเบียบสังคมวัด, (นนทบุรี : รุ่งโรจน์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๓.

๘) การเผยแผ่ธรรมควรศึกษากลุ่มคน หรือบุคคลเป้าหมาย วิเคราะห์การนำเสนอธรรม ให้เหมาะสมต่อสภาพ เหตุ ผล ตน ประมาณ กาลเวลา ชุมชน และบุคคล เป็นสำคัญ

๙) เจ้าอาวาสทุกแห่งควรปกครองดูแลพระสงฆ์ สามเณร ไวยาวัจกร ศิษย์วัด ผู้อาศัยในวัด หรือเกี่ยวข้องกับวัด ให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นการสร้างศรัทธาแก่ประชาชนผู้พบเห็น และมาติดต่อกับวัด

๑๐) จักต้องพยายามบริหารวัดให้มีอาคารสถานที่อาณานิเวศน์ เหมาะสมต่อการศึกษาและปฏิบัติธรรมทั้งในส่วนของพระภิกษุ สามเณร และประชาชน ให้สอดคล้องกับหลักการพระพุทธศาสนา มีความสงบร่มเย็น ทำให้อยากเข้ามาหาความสงบและศึกษาธรรม รวมทั้งสรรพสิ่งต่าง ๆ ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต จักต้องไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญแก่ประชาชนที่มาวัดหรือที่อยู่ใกล้วัดด้วย

๑๑) วัดกับประชาชนจักต้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน พระพุทธศาสนาจึงจะอยู่ได้อย่างมั่นคง ดังนั้น นอกจากพระจะให้ธรรมแก่ประชาชนแล้ว ก็ควรจัดวัดและเครื่องใช้ของวัดอย่างมีระบบให้เหมาะต่อการให้บริการประชาชนเพื่อกิจการของพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นการดึงประชาชนเข้ามาใกล้ชิดกับวัด และพระก็ควรหาทางช่วยเหลือในด้านธรรมแก่ประชาชนต่อไปตามความเหมาะสมด้วย

๑๒) ประชาชนเป็นจำนวนมากที่ยังเชื่อโชคลาง ของขลัง วัตถุมงคล และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ โดยหวังว่าสิ่งเหล่านี้จะบันดาลความโชคดี ความร่ำรวย ความสำเร็จแก่เขาได้ ทำให้ประชาชนขาดการพึ่งตนเอง ไม่พัฒนา พระพุทธศาสนาควรทำหน้าที่เป็นยารักษาโรคเหล่านี้ โดยการไม่ไปดูถูก ต่ำหนิ การกระทำเหล่านั้น แต่ควรใช้หลักธรรมในเรื่องเหตุและผล เรื่องการพึ่งตนเอง เรื่องการศึกษา ฝึกฝน พัฒนา และการครองชีวิตอย่างไม่ประมาทมาใช้ในการเผยแผ่ โดยให้เครื่องราง ของขลัง สิ่งศักดิ์สิทธิ์ วัตถุมงคล เป็นเครื่องปิดช่องความประหวั่นใจ จักทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ผลดียิ่งขึ้น

๑๓) ศาสนาพุทธเป็นของคู่กับชุมชน วัดก็ครบทุกตำบล และจะเป็นศูนย์รวมของประชาชนในแต่ละตำบล หากจะจัดการบริหารวัดให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน ที่พัฒนาทั้งจิตใจและคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ จะทำให้ความสัมพันธ์ของประชาชนกับพระพุทธศาสนาเจริญอย่างยั่งยืน โดยที่พระสงฆ์จะให้ธรรมทานแก่ประชาชน ส่วนประชาชนจะให้อาวาสทานแก่พระสงฆ์ นับเป็นการเกื้อกูลกันอย่างถูกต้องเพื่อการมีพลังอยู่ในสังคมต่อไป

๑๔) การจัดการบริหารวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องจัดให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการของวัด ร่วมบริหารวัดตามหลักการของพระพุทธศาสนาด้วย จึงสมควรปรับปรุงการบริหารวัดให้เป็นองค์การบริหารวัด ถึงแม้วัดแต่ละวัดจะเป็นนิติบุคคลอยู่แล้วก็ตาม แต่การมีองค์กรร่วมบริหารวัด เสนอความคิดเห็นและให้เจ้าอาวาสตัดสินใจในดำเนินการ ประชาชนก็จะร่วมดำเนินการอย่างเต็มที่ เต็มใจ พุทธศาสนาย่อมเจริญยิ่งขึ้น

๑๕) กรมการศาสนา และกระทรวงศึกษาธิการ ย่อมมีเจตนาที่ดีในการรักษาและพัฒนาพระพุทธศาสนา ดังนั้น เจ้าอาวาสและพระภิกษุควรศึกษางานโครงการของทางราชการ เพื่อประสานการดำเนินงาน ให้เกิดการพัฒนาพระพุทธศาสนายิ่งขึ้น

๑๖) วัดทุกวัดควรได้ดำเนินการรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติ เช่น ร่วมจัดโครงการป่าชุมชน โครงการอุทยานการศึกษา เป็นต้น จะได้ทั้งการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ และการใช้ต้นไม้เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมต่อไปด้วย

๑๗) มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุด ซึ่งเจ้าอาวาสและพระสงฆ์จะต้องศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานเพื่อการเผยแผ่ธรรม และพัฒนาพระพุทธศาสนาจะได้ตรงตามนโยบาย ถูก ทิศทาง แก่ไขสถานการณ์และเหมาะสมกับโอกาส ย่อมเป็นพลังส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑๘) หลักการบริการ การดำเนินงานต่าง ๆ ควรมีการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อการ ปฏิบัติพัฒนาวัด และควรให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ หลักการเหล่านี้พระสงฆ์ สามารถค้นคว้าให้เกิดความรู้ได้ซึ่งจักต้องยึดหลักการ การฝึกฝน การพัฒนา การไม่ประมาท และ หลักการพึ่งตัวเองเป็นสำคัญ จึงจะบังเกิดผลดี

๑๙) สงฆ์ควรมีความสมณะ มีความเป็นอยู่ง่าย ๆ ไม่หวังลาภสักการะ มุ่งศึกษา ปฏิบัติธรรม และเผยแผ่ธรรมแก่ประชาชน ดังนั้น กิจกรรมที่วัดต่าง ๆ ดำเนินอยู่ขณะนี้จึงจำเป็นต้องมีการทบทวน สังคายนา เพื่อการพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืนของพระพุทธศาสนาต่อไป

๒๐) ปัจจุบันจำนวนพระสงฆ์มีมาก ยิ่งในฤดูพรรษายิ่งมีจำนวนมากขึ้นกว่าปกติหลายเท่า ดังนั้น จำเป็นต้องมีการปกครองพระบวชใหม่โดยให้พระที่ประพฤติดีแล้วดูแลปกครองอบรมพระบวช ใหม่เป็นกลุ่ม ๆ จะช่วยส่งเสริมพระวินัยและการศึกษาของสงฆ์ได้ดีขึ้น ให้เกิดการพัฒนาสงฆ์ พัฒนา วัด พัฒนาทบพาทหน้าที่ของสงฆ์ จนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง^{๑๗๓}

มหาเถรสมาคมได้กำหนดหน้าที่ให้ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะ ตำบล มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ในเขตการปกครองของตน ให้ดำเนินไปด้วยดี^{๑๗๔} และความสำคัญของการกิจด้านการสาธารณสงเคราะห์เป็นการแสดงบทบาท ของภิกษุสงฆ์ ในด้านสังคมสงเคราะห์ทั้งการสงเคราะห์บุคคลและสาธารณสงเคราะห์ โดยมีภิกษุสงฆ์ เป็นผู้นำชุมชนในการบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ เพราะภิกษุสงฆ์เป็นศูนย์กลางเชื่อม ประสานระหว่างคนจนกับคนรวย ปัจจัยที่ได้รับบริจาคมมา ภิกษุสงฆ์ก็ใช้ทำประโยชน์เป็นสาธารณกุศล และช่วยเหลือบุคคลผู้ขาดแคลน และด้อยโอกาสดังกล่าวแล้ว ลักษณะการสาธารณสงเคราะห์มี ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัด หรือคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่ง กิจการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณประโยชน์ เช่นกิจการหน่วยอบรมประชาชน ประจำตำบล กิจการห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมกิจการของรัฐ หรือของเอกชน หรือผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการ และการนั้นเป็นไปเพื่อการสาธารณ ประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล ขุดสระน้ำขนาดใหญ่ เพื่อเป็นแหล่งน้ำอุปโภค และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมจัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์และ อื่น ๆ

^{๑๗๓} คณะนิพนธ์ จันทบุตร และสุบรรณ จันทบุตร, หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒-๒๖.

^{๑๗๔} ขำเลื่อง วุฒิจันทร์, การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ, หน้า ๑๑๘.

๓) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนน ขุดลอกคูคลอง สร้างโรงพยาบาล และจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ สร้างการประปา สร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ปลุกต้นไม้ และอื่น ๆ ข้อนี้มุ่งเอาเฉพาะการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นส่วนของสาธารณประโยชน์

๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชนในการที่ควรช่วยเหลือ เช่น จัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านไฟไหม้ และน้ำท่วม พร้อมมอบเครื่องอุปโภคแก่ผู้ประสบภัย หรือในยามปกติก็ต้องกองทุนเลี้ยงเด็กกำพร้า และเด็กด้อยโอกาส^{๑๗๕}

การนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับ หลักการบริหารวัด ด้านสาธารณสงเคราะห์สมัยใหม่ ดังนี้^{๑๗๖}

๑) การสร้างค่านิยม ได้แก่ การสร้างฉันทะให้เกิด ทั้งแก่ผู้บริหารเองด้วย และผู้ที่อยู่ใน โครงสร้างการบริหารนั้นด้วย เพื่อให้เกิดแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในแนวทางระบบ แบบ แผนที่ได้วางไว้ เพื่อการบริหารวัด จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

๒) จัดโครงสร้าง ได้แก่ การสร้างรูปแบบระบบการบริหารให้เหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ โครงสร้างจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่ง ในการสร้างความสำเร็จให้แก่ การบริหารวัดของท่าน

๓) จัดระบบงาน ได้แก่ การจัดการบริหารต่าง ๆ ที่อยู่ภายในวัด ให้เป็นไปอย่างมีระบบและ เป็นระเบียบเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานและเป็นการง่ายแก่การตรวจสอบ

๔) จัดกิจกรรม ได้แก่ การสร้างรูปแบบในเชิงปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับการบริหารงาน เพื่อให้ การบริหารงานเป็นไปในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ

๕) บุคลากร ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้อยู่ อาศัยในวัดนั้น ๆ การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ควรตระหนักอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานของท่านจะสำเร็จหรือไม่ ส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้นจึงควรเลือกใช้บุคคล ให้เหมาะสม

๖) เสริมทักษะ ได้แก่ การสร้างความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

๗) กลยุทธ์ ได้แก่ วิธีการหรือกลวิธีที่ท่านเลือกใช้ในการบริหารนั้น ระบบ รูปแบบ จะต้อง เหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว

^{๑๗๕}บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสวน แก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔-๒๕.

^{๑๗๖}สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, วัดพัฒนา ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖-๔๘.

ประการสำคัญ คือ หลักการในการบริหารวัดยุคใหม่นั้น ให้ความสำคัญกับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด เป็นผู้นำของพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ที่มีอยู่ในวัด เจ้าอาวาสจึงมีความสำคัญที่สุดต่อความเจริญรุ่งเรือง สันติสุข และความมั่นคงของวัด โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารกิจการต่าง ๆ ของวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแล แนะนำสั่งสอนพระภิกษุสามเณรและฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี ให้มีความสมัครสมานสามัคคีปรองดองกัน ให้ร่วมแรงร่วมใจกัน ปฏิบัติศาสนกิจ ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของวัดให้สำเร็จไปด้วยดี มีประสิทธิภาพสูงสุด และให้วัดมีความเจริญรุ่งเรืองถาวรมั่นคง เป็นศูนย์กลางชุมชนในการให้การศึกษาอบรมศีลธรรม จริยธรรม ภาวนาธรรม คือ สมถกรรมฐาน และวิปัสสนากรรมฐานแก่ชุมชน และประชาชนทั้งใกล้และไกล ให้เป็นที่พึ่งทางใจแก่สาธุชนได้อย่างแท้จริง เจ้าอาวาสต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการจัดการวัด นอกจากจะมีทั้งศาสตร์และศิลป์แล้ว ในการบริหารและการจัดการวัดจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การประเมินผลงาน และการงบประมาณ สำหรับเรื่องดังกล่าวเจ้าคณะพระสังฆาธิการควรหาศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารและการจัดการของวัดดำเนินการไปในเชิงรุก และได้ผลเต็มที่มีประสิทธิภาพ^{๑๗๗} กล่าวโดยสรุปได้ว่า เพราะเหตุดังกล่าวข้างต้นนี้การสาธารณสุขสงเคราะห์ จึงเป็นงานสำคัญของคณะสงฆ์ เป็นกิจการอันหนึ่งของคณะสงฆ์ เช่นเดียวกับการสาธารณสุขด้านอื่น ๆ ซึ่งวิธีการดำเนินงานนั้น จะต้องเป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม และในอำนาจหน้าที่ของบทบาทพระสงฆ์ จึงกล่าวได้ว่า การสาธารณสุขสงเคราะห์ เป็นกิจการของคณะสงฆ์โดยแท้^{๑๗๘}

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของงานด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๑๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๒ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาความสำคัญของงานด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (๒๕๔๐, หน้า ๘๔)	การบริหารวัดบวรนิเวศวิหารด้านงานสาธารณสุขสงเคราะห์ที่สำคัญ ๆ ประการหนึ่ง คือ จัดหน้าที่อุปัฏฐากวัด ให้ทำบัญชีคนเข้า และจำนวนคนเข้าให้เป็นหลักฐาน

^{๑๗๗} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **วัดพัฒนา ๔๔**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔), หน้า ๒๐.

^{๑๗๘} สุทธิพงศ์ ดันตยาพิศาลสุทธิ, **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม พร้อมด้วยระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๘-๙.

ตารางที่ ๒.๑๒ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุญโญ) อำรงใน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (๒๕๕๐, หน้า ๒๖-๒๗)	งานสาธารณสงเคราะห์ภายในวัด คือ ต้องปฏิบัติให้ได้ตามหลัก สะอาด หมายถึง การดูแลและการจัดการวัดที่ดี สว่าง หมายถึง การจัดวัดที่ดูโปร่งสบายตาม และสงบ หมายถึง วัดเป็นสถานที่ที่สงบจากอบายมุข
พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญญาสิริ) (๒๕๓๘, หน้า ๑๒๕)	การสาธารณสงเคราะห์ เป็นกิจกรรมการทำงานช่วยเหลือชาวบ้านหรือคนส่วนมากหรือคนทั่วไป หน้าที่ของเจ้าอาวาสตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ข้อ ๔ บัญญัติไว้ว่า “ให้ความสะอาดตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล” ความหมายของข้อนี้ คือ ให้วัดกับบ้านต่างถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน
กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๔๓, หน้า ๑๓๒-๑๓๘)	งานสาธารณสงเคราะห์ควรจัดวัดให้เป็น ๗ โรง คือ โรงธรรม โรงทิม โรงละคร โรงพยาบาล โรงเรียน โรงแรม และโรงงาน
พระมหาบัว ปิยวงฺโณ (๒๕๔๙, หน้า ๒๓)	การสาธารณสงเคราะห์มีความสำคัญในฐานะเป็น การดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุและจิตใจ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย
คะนิงนิตย จันทบุตร และสุบรรณ จันทบุตร (๒๕๔๕, หน้า ๒๒-๒๖)	ความสำคัญของหลักการบริหารและการจัดการวัดด้านสาธารณสงเคราะห์ในยุคสมัยโลกาภิวัตน์นี้ ควรยึดหลักการเผยแผ่ธรรมเพื่อการสงเคราะห์ด้วยหลัก ๖ ประการ ๑) ห้ามปรามการทำความชั่วทั้งมวล ๒) ส่งเสริมให้กระทำความดีทั้งมวล ๓) ให้ได้ฟังและได้รู้ธรรมที่ยังไม่เคยรู้ไม่เคยฟัง ๔) ช่วยเสริมในสิ่งที่ประชาชนได้ยินได้รู้แต่ไม่เข้าใจให้เข้าใจ ๕) ให้คิดอนุเคราะห์ผู้อื่นด้วยเมตตา ปราณนาดี ๖) บอกทางสวรรค์ ทางดำเนินชีวิตที่ดี ถูกต้องให้ประชาชน

ตารางที่ ๒.๑๒ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุทธิพงศ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ (๒๕๔๑, หน้า ๘-๙)	การสาธารณสงเคราะห์ เป็นงานสำคัญของคณะสงฆ์ เป็นกิจการอันหนึ่งของคณะสงฆ์ เช่นเดียวกับการสงเคราะห์ด้านอื่น ๆ ซึ่งวิธีการดำเนินงานนั้นจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม และในอำนาจหน้าที่ของบทบาทพระสงฆ์ จึงกล่าวได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์ เป็นกิจการของคณะสงฆ์โดยแท้

สรุปได้ว่า งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทยโดยเฉพาะระดับวัดมีความสำคัญมาก โดยมีพระสงฆ์ในทุกระดับ มีส่วนสำคัญมากในการขับเคลื่อนงานด้าน สาธารณสงเคราะห์แก่ประชาชนและชุมชนเป็นอย่างมาก เป็นการดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุและพัฒนาจิตใจควบคู่กันไปในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย และงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือผู้คนที่เขาต้องการ และมีความจำเป็นแล้ว ยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างพระสงฆ์ องค์กรสงฆ์ วัด และชาวบ้านชุมชน และหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน อย่างดีที่สุดอีกทางหนึ่งด้วย อันพื้นฐานสำคัญในการสร้างสานสัมพันธ์สามัคคีปรองดองของคนในสังคม

๒.๔.๓ การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์เพื่อการพัฒนาจิตใจช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์เพื่อการพัฒนาจิตใจช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาจิตใจ เป็นงานที่สำคัญมาก คือ เป็นการฝึกอบรมให้จิตเป็นสมาธิมั่นคง ไม่หวั่นไหว ฟุ้งซ่าน มีความตื่นตัวในการทำงาน มีสุขภาพจิตดี และมีความฉลาด รู้ และเข้าใจเรื่องราวปัญหา รวมถึงวิธีแก้ไขปัญหาย่างถูกต้องตามแนวทางพระพุทธศาสนา พระสงฆ์ในฐานะเป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณของประชาชน และชุมชนจำเป็นอย่างยิ่งที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาจิตวิญญาณของประชาชน และชุมชน ให้มีสุขภาพจิตที่มั่นคง มีสมรรถภาพในการที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองในชีวิตประจำวันได้ สำหรับหลักการที่พัฒนาจิตใจทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ตรัสว่า เป็นธรรมควรเจริญ มีอยู่ ๒ อย่าง คือ

- ๑) สมถภาวนา คือ การฝึกอบรมจิตใจให้เกิดความสงบ
- ๒) วิปัสสนาภาวนา คือ การฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามความเป็นจริง^{๑๗๙}

^{๑๗๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๗๐.

มีผู้เสนอแนวคิดเรื่อง อัมมิกสังคณนิยมเพื่อการแก้ปัญหาทางจิตใจและการพัฒนา ไว้ว่า ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความยากจน และปัญหายาเสพติด เกิดจากความเห็นแก่ตัวของมนุษย์เป็นพื้นฐาน ความเห็นแก่ตัวทำให้คนเราต้องสนองความอยากของตนเองจนปราศจากการคำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น และปฏิเสธหน้าที่อันพึงปฏิบัติของตนเอง เช่น ความเห็นแก่ตัวของพ่อค้าที่ฉวยโอกาสขึ้นราคาสินค้า ความเห็นแก่ตัวของนักการเมือง แนวคิดเรื่องอัมมิกสังคณนี้ เป็นหลักการในการสร้างความเจริญแก่ชุมชน สังคม ประเทศชาติ บนพื้นฐานของพุทธธรรม ในธรรมนี้สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ถูกต้องเพื่อส่วนรวมเพื่อขจัดความเห็นแก่ตัว ให้ใช้ส่วนเกินให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ให้ทุกคนเจียดประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่หวังกับสิ่งที่เกินมาควรแบ่งปันแก่ส่วนรวมให้เป็นประโยชน์มากที่สุด^{๑๘๐}

สอดคล้องกับ หลักการพึ่งตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน ซึ่งอาจแยกแยะโดยยึดหลักสำคัญ ๕ ประการ คือ

๑) ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นที่พักพิงของตนเอง มีจิตใจสำนึกที่ดี สร้างสรรค์ให้ตนเองและชาติโดยรวม มีจิตเอื้ออาทร ประนีประนอมเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๒) ด้านสังคม แต่ละชุมชนต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็งเป็นอิสระ

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้และจัดการอย่างฉลาด พร้อมทั้งหาทางเพิ่มมูลค่า โดยให้ยึดอยู่บนหลักการของความยั่งยืน

๔) ด้านเทคโนโลยี จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่มีทั้งดีและไม่ดี จึงต้องแยกแยะบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้านและเลือกใช้เฉพาะที่สอดคล้องความต้องการ และสภาพแวดล้อม

๕) ด้านเศรษฐกิจ แต่เดิมนักพัฒนามักมุ่งที่การเพิ่มรายได้ และไม่มีกลดรายจ่ายในเวลา เช่นนี้จะต้องปรับทิศทางใหม่ คือจะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญและยึดหลัก พออยู่ พอกิน^{๑๘๑}

หลักการพัฒนาตามพุทธบัญญัติก็คำนึงถึงการพัฒนาทั้งทางความคิดจิตใจและทางวัตถุ โดยให้พัฒนาการทางจิตใจนำพัฒนาการทางวัตถุ และให้พระสงฆ์มีบทบาทในการอนุเคราะห์ชาวบ้าน แต่ในขณะเดียวกันก็ให้รักษาพระธรรมวินัย ไม่ช่วยเหลือชาวบ้านโดยฝ่าฝืนวินัย และไม่คลุกคลีกับชาวบ้านจนเกิดอุปสรรคในการแสวงหาความรู้พันธุข์ของตน หลักการพัฒนาตามพุทธบัญญัติ สรุปได้ดังนี้

๑) การพัฒนาจิตใจเป็นพื้นฐาน

๒) การพัฒนาเพื่อพันธุข์

๓) การทำลายกิเลสตัณหา

๔) การส่งเสริมการทำหน้าที่

๕) การส่งเสริมการพึ่งตนเอง

^{๑๘๐} พุทธทาสภิกขุ, **รากฐานที่มั่นคงแห่งความเป็นมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๒๑), หน้า ๙๕.

^{๑๘๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **การพัฒนาที่ยั่งยืน**, หน้า ๒๗.

หลักธรรมพุทธศาสนาถือว่าการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตทุกระดับต้องเริ่มที่จิตใจเป็นพื้นฐาน หากจิตใจยังไม่พัฒนายังมีความหลงผิด และยังเป็นอกุศล ย่อมไม่อาจนำไปสู่การพัฒนาทางวัตถุและการสร้างสรรค์งานภายนอกให้บรรลุเป้าหมายได้ ในฐานะที่พระสงฆ์เป็นที่ยอมรับนับถือทั่วไปว่าเป็นผู้นำชุมชน พระสงฆ์จึงควรพัฒนาให้ได้ก่อนเข้าไปพัฒนาชุมชน มีจิตใจที่พัฒนาที่อิสระจากกิเลสตัณหา ทำให้สามารถนำคุณธรรมและแนวทางอันดีงามมาสู่ชุมชนได้ และสามารถเป็นที่พึ่งของชุมชนได้^{๑๘๒} และการพัฒนาการสงเคราะห์ของพระสงฆ์ควรดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การให้คำแนะนำทางจิตใจ เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาชีวิตต่าง ๆ
- ๒) การเป็นที่พึ่งให้ความร่มเย็นทางจิตใจด้วยการประพาสเป็นตัวอย่างตลอดจนสถานที่วัดวาอารามที่สงบ ร่มรื่น เป็นองค์ประกอบสำหรับหล่อเลี้ยงจิตใจของสังคมอย่างหนึ่ง
- ๓) การให้คำปรึกษาแนะนำด้านอื่น ๆ เท่าที่ทำได้ เช่น ในทางวิชาการเป็นต้นที่ผู้ปรึกษาสะดวกใจและสนใจ

๔) ในสังคมชนบทที่กำลังพัฒนา เมื่อชาวบ้านยังไม่พร้อมที่จะช่วยตัวเองในการพัฒนานั้นได้ พระสงฆ์ซึ่งเป็นผู้นำในท้องถิ่นอยู่แต่เดิมแล้ว หากได้ท่านเป็นศูนย์กลางและท่านได้มีโอกาสเตรียมตัวพร้อม ก็อาจจะเป็นผู้ปิดช่องว่างที่มีอยู่ในงานพัฒนา และจะเป็นผู้นำชี้ช่องทางในการท้องถิ่นจะรับความเจริญใหม่ ๆ ได้ บทบาทนี้อาจประกอบด้วยข้อเสนอแนะความคิดริเริ่มว่า ในถิ่นนั้นมีอะไรที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นแล้วเป็นศูนย์รวมประชาชนมาทำงานนั้น หรืออาจเป็นที่ปรึกษาที่ชาวบ้านมาขอความคิดเห็นว่าจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ขึ้นในท้องถิ่น จะควรหรือไม่ควร ถ้าพระมีความรู้ก็แนะนำได้ เป็นการให้ความอุ่นใจแก่ประชาชน

๕) การสงเคราะห์ทางจิตใจอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอยู่สำหรับประชาชนทั่วไปแม้ที่เป็นพุทธศาสนิกชนในฐานะเป็นเครื่องปลอบประโลมใจ สืบเนื่องมาจากความเร้นลับของชีวิตอย่างหนึ่งที่บางท่านเรียกว่าการบำรุงขวัญ ข้อนี้ได้แก่บทบาทประเพณีพิธีกรรมต่าง ๆ^{๑๘๓}

กล่าวได้ว่า หน้าที่หลักของพระภิกษุสงฆ์ คือ การศึกษาประพฤติปฏิบัติธรรม ส่วนหน้าที่ที่มีต่อสังคมก็นับว่ามีอยู่หลายประการ กล่าวคือ นอกจากจะมีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมบางอย่างของวัดแล้ว พระภิกษุสงฆ์ยังมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนหลักธรรมให้แก่ประชาชนเพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติตาม และอยู่ในศีลธรรมอันงาม ยิ่งไปกว่านี้ พระภิกษุสงฆ์ยังมีหน้าที่เกี่ยวกับการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาให้แก่ชาวบ้านอีกด้วย พระภิกษุสงฆ์ผู้มีความรู้สูงกว่าชาวบ้านเป็นผู้จัดการศึกษาและเป็นครู เด็กผู้ชายจะถูกส่งไปเป็นศิษย์วัด หรือสามเณร เพื่อเรียนการอ่าน การเขียน และเรียนวิชาเลขคณิตอย่างง่าย ๆ รวมทั้งรับการอบรมทางศีลธรรม และหลักธรรมของศาสนา ทำให้เด็กผู้ชายส่วนมากอ่านออกเขียนได้ และมีความรู้ในด้านจริยธรรมของสังคม^{๑๘๔}

^{๑๘๒} พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต), พระกับปามีปัญหาอะไร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๕๘.

^{๑๘๓} พระราชวรมุนี (ประยูรย์ ปยุตโต), ลักษณะของสังคมพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลดคิมทอง, ๒๕๒๗), หน้า ๗๙.

^{๑๘๔} ทินพันธุ์ นาคะตะ, พระพุทธศาสนากับสังคมไทย, หน้า ๕.

ดังนั้น การพัฒนาที่จำเป็นจะต้องเน้นการพัฒนาจิตใจคนให้เป็นดี มีวินัย และคุณธรรม ตลอดจนอนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม และลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา ดังนี้

๑) พัฒนาจิตใจให้คนเป็นคนดี มีวินัยและคุณธรรม สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศตลอดจนส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๒) เสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความมั่นคง และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อย เด็กด้อยโอกาสคนไร้ที่พึ่งและผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งให้ได้รับสวัสดิการสังคมและบริการสังคมพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและเป็นธรรมยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง และเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศต่อไป

๔) เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และได้รับบริการด้านกระบวนการยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนในเมืองและชนบท^{๑๘๕}

อย่างไรก็ตาม บทบาทพระสงฆ์ในด้านการพัฒนาจิตใจว่าวัดเป็นศูนย์กลางของสังคม เป็นศูนย์กลางที่รวมจิตใจของประชาชน ส่วนพระสงฆ์ที่เป็นตัวแทนของวัด เป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชน เป็นศูนย์รวมแห่งความเชื่อถือ การร่วมมือกันเป็นที่ประกอบพิธีกรรมหรือให้บริการด้านนี้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความรู้สึกของประชาชนต่อพระสงฆ์ว่าเป็นผู้ที่มีสติปัญญารอบรู้วิชาการต่าง ๆ ทุกอย่างเหนือประชาชนทั่วไป สามารถเป็นที่ปรึกษาแนะนำชาวบ้านได้

สถาบันศาสนาสำหรับชนบทไทยนับได้ว่า เป็นสถานที่บริการที่มีความสมบูรณ์มากโดยเฉพาะในสมัยก่อน วัดนอกจากจะทำหน้าที่ทางศาสนาแล้ว ยังทำหน้าที่เป็นโรงเรียนของชุมชน เพราะท่านเป็นครูสอนอย่างดี เอาใจใส่เป็นพิเศษยิ่งกว่าครูอาชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะท่านเป็นคนในหมู่บ้าน เกิดและโตขึ้นมาในสิ่งแวดล้อมเดียวกับนักเรียน เข้าใจปัญหาของชุมชนมีความผูกพันกับชุมชนอย่างลึกซึ้งจนแยกไม่ออก ในบางแห่งจะเห็นว่าพระสงฆ์ท่านยังทำหน้าที่เป็นแพทย์หรือจิตแพทย์อย่างที่ดีที่สามารถรักษาโรคภัยไข้เจ็บของชาวบ้านให้หายได้ด้วยเวทย์มนต์คาถา น้ำมนต์ หรือความขลัง ที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือจนเกิดศรัทธาที่แก่กล้า เชื่อว่าโรคนั้นจะหายหากหลวงพ่อบ้านได้ใช้เวทย์มนต์หรือพรหมน้ำมนต์ นี่แหละเป็นวิธีการรักษาด้านจิตซึ่งวิทยาการสมัยใหม่นำมาใช้กัน

ดังนั้น พระสงฆ์ซึ่งเป็นตัวแทนของวัด มีความสำคัญเป็นผู้นำทางด้านจิตใจของชาวชนบทในท้องถิ่น จึงเป็นหลักแห่งการยึดเหนี่ยวและมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นชนบท เช่น การสร้างโรงเรียน ศาลาประชาชน หรือการสร้างบ่อน้ำสาธารณะ^{๑๘๖}

^{๑๘๕} พิสิฐ เจริญสุข, *คู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

^{๑๘๖} อานาจ บัวศิริ, *รวบรวมความคิดเห็นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ด้านการพัฒนา*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๑๓๖.

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ เพื่อพัฒนาจิตใจช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๑๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๓ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการเพื่อพัฒนาจิตใจช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พุทธทาส ภิกขุ (๒๕๒๑, หน้า ๙๕)	การแก้ปัญหาทางจิตใจและการพัฒนาว่าเป็นการแก้ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความยากจน และปัญหาอาสепิติด อันเกิดจากความเห็นแก่ตัวของมนุษย์เป็นพื้นฐาน
พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต) (๒๕๒๗, หน้า ๓๙)	๑) ให้คำแนะนำทางจิตใจ ๒) เป็นที่พึ่งให้ความร่มเย็นทางจิตใจ ๓) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านอื่น ๆ ๔) สงเคราะห์สังคมชนบทให้พัฒนา ๕) สงเคราะห์ด้วยการบำรุงขวัญ
ทินพันธ์ นาคะตะ (๒๕๒๙, หน้า ๕)	พระสงฆ์พึงอบรมทางศีลธรรม และหลักธรรมของศาสนา ให้มีความรู้ในด้านจริยธรรมของสังคม
พิสิฐ เจริญสุข (๒๕๔๑, หน้า ๗๕)	การพัฒนาที่จำเป็นจะต้องเน้นการพัฒนาจิตใจคนให้เป็นดี มีวินัย และคุณธรรม ตลอดจนอนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับการพัฒนา
สนิท ศรีสำแดง (๒๕๓๔, หน้า ๑๘๑)	พระสงฆ์เป็นผู้นำทางด้านวัตถุและจิตใจ ควรพัฒนาตนเองให้เตรียมตัวให้พร้อมเพื่อสอนคนอื่น
อำนาจ บัวศิริ (๒๕๓๘, หน้า ๑๓๖)	พระสงฆ์เป็นตัวแทนของวัด เป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชน เป็นศูนย์รวมแห่งความเชื่อถือ การร่วมมือกันเป็นที่ประกอบพิธีกรรมหรือให้บริการ

สรุปได้ว่า การพัฒนาจิตใจของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่พระสงฆ์ต้องดำเนินการก่อนเสมอ โดยเฉพาะเป็นงานที่เกี่ยวกับการสาธารณสงเคราะห์ชาวบ้านโดยตรง โดยการน้อมนำหลักการประพฤติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนมีความสุขจิตด้วยกาย วาจา ใจ มีสติสัมปชัญญะ ให้มีพลังไปใช้ในการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันได้ เป็นการพัฒนาคุณภาพจิตและเสริมสร้างคุณภาพจิตให้ประชาชนและสังคมมีความสุขสงบและเจริญรุ่งเรืองต่อไป

๒.๔.๔ การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนจากหลากหลายแหล่งที่มา มีรายละเอียด ดังนี้

งานสาธารณสงเคราะห์เพื่อพัฒนาประชาชนและสังคมของพระสงฆ์ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของชุมชนเป็นหลัก โดยหลักการสำคัญที่เป็นความจริงในสังคมที่ทุกฝ่ายไม่อาจปฏิเสธ คือ พระสงฆ์ไทยยังต้องมีข้อผูกพันอยู่กับสังคมชุมชนในท้องถิ่นนั้น ดังพระพุทธพจน์ว่า

“ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขของชนเป็นจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์โลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูล และความสุขแก่ทวยเทพ และมนุษย์ทั้งหลาย”^{๑๘๗}

ตามที่ปรากฏใน สังคาลสูตร มีใจความตอนหนึ่งกล่าวถึง หน้าที่/บทบาทของพระสงฆ์ต่อการสงเคราะห์ประชาชน ไว้ดังนี้คือ พระสงฆ์สอนประชาชน ให้เว้นจากการกระทำความชั่ว แนะนำให้ทำความดี อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม สอนในสิ่งที่ยังไม่ได้สดับเล่าเรียนให้ได้สดับเล่าเรียน ชี้แจงให้เข้าใจในสิ่งที่ได้เล่าเรียน และบอกทางสวรรค์^{๑๘๘}

สถาบันสงฆ์เป็นสถาบันจารีตประเพณีที่มีความสำคัญยิ่ง พระสงฆ์จากอดีตจนถึงปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด และมีหน้าที่/บทบาทที่สำคัญในการชี้นำสังคมเป็นการสงเคราะห์อันเป็นสาธารณประโยชน์ต่อชุมชน ซึ่งแม้หน้าที่/บทบาทในด้านการเป็นผู้นำจะลดน้อยลงไปในปัจจุบัน แต่ในหน้าที่/บทบาทด้านการเป็นผู้นำทางศีลธรรมจรรยา พระสงฆ์ยังได้รับความเคารพนับถืออย่างสูง และเป็นสถาบันสังคมที่ขาดเสียไม่ได้ในชีวิตประจำวันของชาวชนบทส่วนใหญ่ ซึ่งนอกจากเป็นที่พึ่งทางใจแล้วยังเป็นสถานที่เอื้ออำนวยในด้านบริการสังคมอื่น ๆ ที่กลไกของรัฐบาลเข้าไปช่วยให้บริการไม่ทั่วถึงเพื่อเป็นการสร้างบูรณาการภายในชุมชน

หากกล่าวโดยรวม หน้าที่และบทบาทของวัดและพระสงฆ์ในปัจจุบัน พึงมีดังนี้

- ๑) เป็นสถานศึกษา สำหรับชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์ รับการฝึกอบรมทางศีลธรรม และเล่าเรียนวิชาการต่าง ๆ ตามที่มีสอนในแต่ละยุคสมัย
- ๒) เป็นสถานสงเคราะห์ ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิต และศึกษาเล่าเรียนด้วย ตลอดจนผู้ใหญ่ที่ยากจนมาอาศัยเลี้ยงชีพ
- ๓) เป็นสถานพยาบาล ที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิปัญญาความรู้ของพระสงฆ์
- ๔) เป็นที่พักของคนเดินทาง
- ๕) เป็นสโมสร ที่ชาวบ้านมาพบปะสังสรรค์ พักผ่อนหย่อนใจหาความรู้เพิ่มเติม
- ๖) เป็นสถานบันเทิง ที่จัดงานเทศกาลและงานมหรสพต่าง ๆ สำหรับชาวบ้าน
- ๗) เป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิต ครอบครัว และความทุกข์ต่าง ๆ
- ๘) เป็นศูนย์ศิลปวัฒนธรรม ที่รวบรวมศิลปกรรมต่าง ๆ ของชาติเป็นเหมือนพิพิธภัณฑ์ที่เก็บรวบรวมศิลปวัตถุที่เป็นภูมิปัญญาของท้องถิ่น

^{๑๘๗}ว.มหา. (ไทย) ๔/๓๒/๔๑.

^{๑๘๘}ส.ป.า (ไทย) ๑๑/๒๐๔/๒๐๘.

๙) เป็นคลังพัสดุ สำหรับเก็บของใช้ต่าง ๆ ซึ่งชาวบ้านได้ใช้ร่วมกันเมื่อมีงานที่วัดหรือยืมไปใช้เมื่อตนจัดงานขึ้น

๑๐) เป็นศูนย์กลางการบริหารการปกครอง ที่กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านเรียกลูกบ้านมาประชุมกัน เพื่อแจ้งข่าวทางราชการต่าง ๆ

๑๑) เป็นที่ประกอบพิธีกรรมหรือบริการด้านพิธีกรรมอันเป็นเรื่องผูกพันกับชีวิตของคนในระยะเวลาต่าง ๆ ^{๑๘๙}

พระสงฆ์ควรตระหนักมันอยู่เสมอในหน้าที่เดิมแท้ของตนตามพระธรรมวินัย จาการากฐานนี้จึงเริ่มบทบาทใหม่หรือปรับปรุงบทบาทเก่าขึ้นในรูปใหม่ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แทนที่จะดั่งหรือหวงแหนหน่วงเหนี่ยวบทบาทเดิมไว้ และเท่าที่มองเห็นในปัจจุบัน พระสงฆ์ก็โน้มเอียงไปในทางที่จะกระทำเช่นนั้น ส่วนที่จะเริ่มบทบาทใหม่หรือปรับปรุงบทบาทเก่าขึ้นในรูปแบบใหม่อย่างใดบ้างนั้น ก็รวมอยู่ในหลักการเดิม ๓ อย่าง คือ การศึกษา การเผยแผ่ และการสงเคราะห์ แล้วตั้งตนอยู่ในคุณสมบัติ ๓ ประการ คือ ความบริสุทธิ์ ความเสียสละ และความรู้สึที่มีสติปัญญา ^{๑๙๐} กล่าวได้ว่า มีหน้าที่จัดการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์ อันเป็นการช่วยเหลือสังคมดังนี้

๑) อำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่ขอใช้วัดเป็นที่บำเพ็ญกุศล ทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม

๒) อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดทั้งที่เป็นประจำและเป็นการจร

๓) อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ที่มาบำเพ็ญกุศลนอกวัด แต่ขอรับคำปรึกษาและความอุปถัมภ์จากเจ้าอาวาสหรือจากวัด

๔) สร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้าง ฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ศาลาพักผ่อน หรือศาลาบำเพ็ญกุศลและที่เก็บศพ เป็นต้น ^{๑๙๑}

การนี้ รวมถึง หน่วย อ.ป.ต. ซึ่งเป็นชื่อย่อมาจากหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล โดยเป็นความคิดริเริ่มของคณะสงฆ์ ซึ่งมีเจ้าประคุณสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธรมหาเถร) วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงได้ก่อตั้งขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๕ ประการได้แก่

๑) เพื่อสงเคราะห์และอนุเคราะห์ประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลที่หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลตั้งอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้ช่วยเหลือตนเองได้และพัฒนาตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นนั้นๆ

๒) เพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างวัด บ้านและหน่วยราชการในการที่จะร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เช่น ช่วยกันพัฒนาหมู่บ้านให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้ประชาชนไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นฐานไปอยู่ที่อื่นหรือไปขายแรงงานที่อื่น

^{๑๘๙} พระราชวรมุนี (ประยูรย์ ปยุตโต), สถาบันสงฆ์ในสังคมไทย, หน้า ๑๖.

^{๑๙๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๗๗.

^{๑๙๑} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๑๘-๒๐.

ช่วยกันพัฒนาท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภูมิปัญญาของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยกันปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนเห็นคุณค่าของความเป็นคนดีมีศีลธรรม ซึ่งจะเป็นรากฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ช่วยกันพัฒนาอาชีพโดยเฉพาะอาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมายที่เราเรียกว่าสัมมาอาชีพ ทั้งนี้เพื่อที่จะหารายได้มาพัฒนาครอบครัว หมู่บ้านและสังคมที่ตนอาศัยอยู่โดยไม่เลือกงาน หนักเอาเบาสู้ยึดคติที่ว่า คนขยันย่อมหาทรัพย์ได้

๓) เพื่อเป็นศูนย์รวมความคิดของประชาชนทุกหมู่เหล่า กล่าวคือ ใครมีความคิดอะไรที่เป็นประโยชน์สร้างสรรค์ที่จะนำมาพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญรุ่งเรืองให้มาแสดงออกที่หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล เข้าทำนองที่ว่า ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ จะนำชาติให้เจริญ

๔) เพื่อเป็นศูนย์รวมพลังในการป้องกันหมู่บ้านให้เกิดสันติสุข ช่วยกันปกป้องพิทักษ์รักษาชีวิตและทรัพย์สินของทุกคนในหมู่บ้านให้เกิดความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นโจรภัย อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัยหรือภัยอื่น ๆ ให้ทุกคนนอนตาหลับ เข้าทำนองที่ว่า ถึงคราวนี้ทุกข์ ช่วยกันแก้ไข ถึงคราวสุขสบาย ก็ไม่ตกอยู่ในความประมาท

๕) เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารของทางราชการจำเป็นจะต้องรับทราบอย่างทันทั่วถึงตรงไปตรงมา ยุคนี้เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร เรื่องราวต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้เรา เข้าใจสถานการณ์ของบ้านเมืองไม่ถูกต้องและนำไปสู่การแก้ไขปัญหามิถูกต้อง^{๑๔๒}

การนี้ เพื่อให้วัตถุประสงค์หลักทั้ง ๕ ประการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลต้องปรับบทบาทของหน่วยให้มีความคล่องตัวโดยการจัดตั้งองค์กรในรูปของคณะกรรมการตามระเบียบว่าด้วยการตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พุทธศักราช ๒๕๔๖ หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ปัจจุบันมีจำนวน ๕,๔๐๑ ทั่วประเทศ บางหน่วยไม่สามารถจะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากขาดปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลากรและอุปกรณ์ที่จะมาสนับสนุนในการดำเนินงาน จึงเห็นควรประสานกับองค์กรและหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ของกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีเครือข่ายโยงใยทั่วประเทศช่วยวางแผนในการทำงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาด้านการศาสนา ดังนี้

๑) ประชาชนต้องได้รับการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม เข้าใจและปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและสามารถดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยมีการเผยแผ่หลักธรรมไปสู่ประชาชนในรูปแบบที่หลากหลายกว้างขวางและต่อเนื่อง

^{๑๔๒} ฝ่ายการศึกษาสงเคราะห์ กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๘๖.

๒) การศึกษาของคณะสงฆ์ต้องยกระดับให้มีคุณภาพสูงขึ้นรวมทั้งขยายผลออกไปให้กว้างขวางทั่วถึงทุกวัด

๓) ศาสนสถานสำหรับพระพุทธศาสนาคือวัดต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นแกนนำในการเผยแผ่หลักธรรมและให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน สามารถสงเคราะห์เกื้อกูลชุมชนในทุก ๆ ด้าน ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและพระธรรมวินัย

๔) ระดมสรรพกำลังจากศาสนิกชนและองค์กรทางพระพุทธศาสนาที่มีอยู่ให้มีส่วนร่วมทานุบำรุงอุปถัมภ์ในกิจการพระศาสนาซึ่งถือเป็นภาระหน้าที่ของพุทธศาสนิกชนทุกคนรวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรทางพุทธศาสนาด้วยกันและองค์กรอื่น ๆ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งสันติภาพที่ยั่งยืน

๕) เร่งรัดพัฒนาการด้านบริหารงานพระศาสนาเพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของพระศาสนา และเพื่อให้บุคลากรทางพระพุทธศาสนาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ^{๑๔๓}

ดังกล่าวนี้น สอดคล้องกับหลักการของการพัฒนางานการสงเคราะห์ของพระสงฆ์ ว่า วัดเป็นของชาวบ้าน การบำเพ็ญกุศลในโอกาสต่าง ๆ ทางวัดจะต้องอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ พร้อมให้คำแนะนำทั้งที่บ้านและที่วัด การทำบุญกุศล ตามประเพณีชีวิตและสังคมของหมู่บ้าน ได้แก่ การเก็บศพ ตั้งศพ บำเพ็ญกุศล ฌาปนกิจศพและที่เก็บกระดูก เจ้าอาวาสเป็นผู้นำของฝ่ายสงฆ์ให้ช่วยเหลือโดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้ที่อาวุโสในหมู่บ้านหรือตำบลที่เป็นผู้นำชาวบ้าน จะขอความร่วมมือเจ้าอาวาสจัดงานรื่นเริงของหมู่บ้านในสถานที่ของวัดดีกว่าที่อื่น เพราะจะมีคนมาทำบุญ ทำกิจกรรมประกอบความดี เว้นความขัดแย้งและอุปสรรคต่าง ๆ หากกล่าวโดยรวม พระสงฆ์และวัดควรมีบทบาท ดังนี้

๑) เมื่อวัดมีที่ดินเหลือ ควรจัดตั้งโรงเรียน หรือสถานการศึกษาระดับต่าง ๆ ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัด ไม่ควรกั้นเขตตัดขาดจากบ้าน วัด โรงเรียน ควรให้มีความใกล้ชิดกับวัด อุบาสก อุบาสิกา ที่ศรัทธาวัด ควรทำบุญบำเพ็ญกุศล สมาทานศีล ฟังเทศน์ที่วัดเป็นประจำ และทำหน้าที่บำรุงวัดร่วมกับประชาชนในชุมชนอื่น ๆ ด้วย

๒) พระสงฆ์ควรตั้งสุศาลา สถานิอนามัย หรือโรงพยาบาล ภายในวัด หรือ ในเขตวัด

๓) ควรสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ ห้องสมุดประจำหมู่บ้าน พิพิธภัณฑ์ในวัด อาจเกิดจากความร่วมมือจากทางวัดเอง หรือจากประชาชน ชาวบ้าน แม้แต่ทางราชการ จัดสร้างขึ้นให้วัดดูแลได้ อาจให้ใช้สถานที่แล้วมีพระภิกษุ สามเณร เป็นผู้ดูแลรักษา ให้บริการแก่ประชาชน

๔) ควรตั้งสภาตำบล ใช้เป็นที่ประชุมราษฎรของหน่วยราชการ ในกิจการด้านการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ท้องถิ่น วัดอาจให้ใช้สถานที่ เช่น ศาลาการเปรียญ หรือบริเวณวัดได้

๕) ควรสร้างบ่อน้ำดื่ม น้ำใช้ น้ำประปาหมู่บ้าน น้ำใช้ในด้านเกษตร ทาวัดอาจเป็นผู้ดำเนินงาน นอกจากนั้นให้ชาวบ้านช่วยกันดูแลรักษา โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการและมีทางวัดเข้าไปช่วยดูแล

^{๑๔๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๑.

๖) กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ หรือกิจการอื่น ๆ ของหมู่บ้าน ควรให้ใช้สถานที่วัด โดยเจ้าอาวาสหรือพระภิกษุสามเณรช่วยเหลือให้ความสะดวกภายในขอบเขตความสามารถ ซึ่งต้องไม่ผิดพระธรรมวินัย ไม่ทำให้เสียสมณสาธูป เช่น การจัดตั้งธนาคารข้าว ธนาคารพืชพันธุ์ ธนาคารโคกระบือ กองทุน มูลนิธิ สหกรณ์ต่าง ๆ ศูนย์บริการสาธารณะ ศูนย์ฝึกอาชีพ ศูนย์ประสานงานของประชาชนในกิจการต่าง ๆ

๗) กิจกรรมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า พระสงฆ์ควรจัดการชวนช่วยกัน โดยพระเป็นผู้นำให้ชาวบ้านได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีวัดเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การเกิดภัยธรรมชาติต่าง ๆ^{๑๔๔}

ดังนั้น การพัฒนาสงเคราะห์ชุมชนจึงควรมีแนวความคิดที่เป็นประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้^{๑๔๕}

๑) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดของชุมชน ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นในพลังความสามารถของคน การดำรงอยู่ หรือการล่มสลายของชุมชน การพัฒนาหรือเสื่อมถอยของชุมชนขึ้นอยู่กับคนในชุมชนนั้นเป็นสำคัญยิ่ง การพัฒนาชุมชนจึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและชุมชนจนมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนเองในระดับหนึ่ง

๒) การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาชุมชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในทุก ๆ ขั้นตอน ทั้งร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าการพัฒนาชุมชนเป็นของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นแนวความคิดที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาชุมชน

๓) การช่วยเหลือตัวเองของชุมชน จากความเชื่อในปรัชญาเรื่องศักยภาพและพลังความสามารถของชุมชนแล้ว การพัฒนาชุมชนจึงเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน และชุมชนให้สามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง การขอความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชน ต้องเป็นสิ่งที่เกินขีดความสามารถของชุมชนเท่านั้น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ศีลธรรม และสุขภาพ

๔) การใช้ทรัพยากรในชุมชน การพัฒนาชุมชนได้ผลประโยชน์ย่อมเกิดขึ้นแก่ชุมชนนั้น ดังนั้น นอกจากการพัฒนาด้วยการช่วยตนเองของคนในชุมชนแล้วต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่มีอยู่ในชุมชน ไม่หวังพึ่งพาจากภายนอกชุมชน เพราะชุมชนอื่น ๆ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองเช่นเดียวกันในเรื่องของการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาชุมชนนี้ ส่วนหนึ่งรัฐบาลจะให้การสนับสนุน แต่มักจะเป็นโครงการขนาดใหญ่ต้องใช้ทรัพยากรมากเป็นแผนและโครงการที่รัฐดำเนินผ่านหน่วยงานราชการ ไม่ใช่เป็นแผนและโครงการพัฒนาของประชาชนในชุมชน

^{๑๔๔} ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์, การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ, หน้า ๙-

^{๑๔๕} ประเวศ วะสี, ประชาคมตำบล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐.

๕) การริเริ่มของประชาชนในชุมชน ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนเชื่อในสิทธิเสรีภาพของคน การพัฒนาชุมชนต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน โดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่ม ในการจัดทำโครงการ ไม่ใช่ถูกกำหนดโดยบุคคลหรือหน่วยงานนอกชุมชน การดำเนินงานพัฒนาใน ขั้นตอนต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบ หน่วยงานอื่น ๆ ควรเป็นหน่วยที่สนับสนุน ส่งเสริมเท่านั้น แนวความคิดดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้โดยวิธีการให้การศึกษาแก่ชุมชนจนมีความรู้ ความสามารถในการระดับที่เรียกว่า คิดเป็น ทำเป็น จนมีความสามารถที่จะค้นหาปัญหา วิธีการแก้ไข ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

๖) ชีตความสามารถของชุมชนและรัฐบาล การพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นให้ดำเนินการโดยคนและ ทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ เพราะรัฐบาลมีขีดความสามารถจำกัดทั้งบุคลากรงบประมาณ หรือ ทรัพยากร ระบบการบริหารและดำเนินงานพัฒนา ส่วนประชาชนในชุมชนเองก็มีขีดความสามารถ จำกัดในเรื่องความไม่พร้อมของคนและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ ดังนั้น การจะดำเนินงาน พัฒนาชุมชนในชุมชนใด จึงต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของชุมชนรัฐบาลกล่าวคือ ชุมชนที่มีความ พร้อมมากก็พึ่งขีดความสามารถของตนมาก ชุมชนที่มีความพร้อมน้อย รัฐบาลก็เข้าไปให้ความสนับสนุน มากขึ้น ชีตความสามารถของชุมชนและรัฐบาลนี้จะต้องเป็นสัดส่วนและสอดคล้องซึ่งกันและกัน

๗) การร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชน การพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้อง เกิดจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐและประชาชนไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว เพราะทั้งรัฐบาลและประชาชนในชุมชนต่างก็มีขีดความสามารถที่จำกัดไม่สามารถดำเนินงานพัฒนา ชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้ การร่วมมือระหว่างรัฐบาลและประชาชนนี้ต้องตั้งอยู่บนปรัชญาและ แนวคิดของการพัฒนาชุมชน คือ การช่วยเหลือตัวเอง การใช้ทรัพยากรในชุมชน การมีส่วนร่วมของ ประชาชนและการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐอย่างเหมาะสม นอกจากการร่วมมือระหว่างรัฐบาลกับ ประชาชนในชุมชนแล้ว ยังสามารถขอการสนับสนุนจากภายนอกที่พร้อมจะให้การสนับสนุนได้อีกทาง

๘) การพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ การพัฒนาชุมชนต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันหลายด้าน จะ มุ่งเพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนมีหลายกิจกรรม การดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ต้องสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อการประหยัดแรงงาน งบประมาณ และเวลาที่ใช้ การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ต้องใช้การประสานงานที่ดี จึงจะประสบความสำเร็จ

๙) ความสมดุลในการพัฒนา การพัฒนาชุมชนมีกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการหลายด้าน ไม่ใช่มี เพียงกิจกรรมเดียวต้องดำเนินการไปพร้อมกันทุกด้านไม่มุ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะทุกกิจกรรม มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด จึงต้องคำนึงถึงความสมดุลในการพัฒนาด้วย เช่น ความสมดุลระหว่าง เพศและวัย เป็นต้น

๑๐) การศึกษาภาคชีวิต การพัฒนาชุมชน มีลักษณะเป็นการให้การศึกษาแก่ประชาชนทุก เพศทุกวัยอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต การพัฒนาชุมชนจึงมีลักษณะที่เป็นกระบวนการ เป็นวิธีการ เป็นโครงการ และเป็นกระบวนการทางสังคม ดังนี้

๑๐.๑) การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการ (Process) คือ มีความต่อเนื่องของปฏิกิริยาโต้ตอบต่อกันของคนในชุมชน การพัฒนาชุมชนจึงต้องมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันจะขาด ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้

๑๐.๒) การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการ (Method) ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน มีความสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ความต้องการของประชาชนในชุมชนและเหมาะสมกับสภาพพื้นฐานของชุมชน

๑๐.๓) การพัฒนาชุมชนเป็นโครงการ (Program) ประกอบด้วยเนื้อหาและแผนงานย่อยที่เน้นความคิดริเริ่มของชุมชน การสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าของคนในชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน การสนับสนุนจากรัฐบาลและการประสานงานกันระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๑๐.๔) การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการทางสังคม (Social process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การแพร่ระบาดทางอารมณ์ อันก่อให้เกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชน การพัฒนาชุมชนจึงต้องใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้ประชาชนมีความตื่นตัว เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา (Movement) ไม่เฉื่อยชา หรือท้อถอย

ดังนั้น การสาธารณสุขสงเคราะห์ในการพัฒนาชุมชนควรมีหลักการที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงหลายประการ ดังนี้

๑) ยึดถือประชาชนเป็นหลัก โดยยึดเอาความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของประชาชน และความร่วมมือน่าสนใจของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ ในการที่จะเป็นไปเพื่อการช่วยเหลือตนเองได้ใน บั้นปลาย

๒) ยึดทรัพยากรของชาวบ้านเป็นหลักในการพัฒนาทั้งคน วัตถุ และสถาบันทางสังคม

๓) ยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน คือแผนหรือโครงการพัฒนาชุมชนจะต้องมาจากประชาชนในชุมชน จะต้องไม่เป็นการบังคับให้ประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรม แต่ต้องให้ประชาชนเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ

๔) หลักการปกครองตนเอง ต้องส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองในรูปของสถาบันทางสังคมตามกลุ่มอาชีพ วัย เพศ โดยที่ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการเอง

๕) หลักการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยทำหน้าที่เป็นกลางในการประสานงานที่จะนำบริการต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนไปสู่ชุมชน

๖) การพัฒนาจะต้องเริ่มต้นจากสิ่งที่ทำได้ง่ายก่อนแล้วจึงค่อย ๆ ไปสู่งานที่ทำได้ยากขึ้น เป็นลำดับ

๗) การเปลี่ยนแปลงในชุมชนต้องคำนึงถึงสิ่งง่าย ๆ ในชีวิตคน เช่น ให้เริ่มต้นในกลุ่มคนที่ยอมรับ หรือนำได้ง่ายก่อนไปสู่ด้านอื่น ๆ ต้องอาศัยอ้างอิงในสิ่งที่ชาวบ้านรู้และเคยชินอยู่แล้ว

๘) ยึดถือวัฒนธรรมเป็นหลัก การพัฒนาชุมชนจะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้าน เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ศาสนา ความเชื่อ เป็นต้น จึงจะทำให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่การพัฒนาชุมชนได้^{๑๔๖}

^{๑๔๖} พัฒน์ สุจำนง และคณะ, การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๒๓-๒๖.

การพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์นั้น พระสงฆ์ควรดำเนินการพัฒนาประชาชน โดยเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก โดยการจัดตั้งโครงการรณรงค์ลดละเลิกอบายมุข และโครงการเสริมเพื่อพัฒนาสภาพเป็นอยู่ของประชาชน เช่นโครงการศูนย์เด็กเล็ก ฯลฯ พระสงฆ์ต้องมีบทบาทภาวะผู้นำสำคัญในการชักชวนให้ประชาชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการ โดยลักษณะการมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานและได้รับแบ่งปันผลประโยชน์เท่าเทียมกัน และมีการพัฒนาจิตใจของประชาชนควบคู่กันไป^{๑๔๗} และปรัชญาของการพัฒนาชุมชนมาจากหลักการเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันทั้งทางรูปร่าง มโนสำนึก และจิตใจ มนุษย์จึงไม่มีความเท่าเทียมกัน แต่โดยข้อเท็จจริงมนุษย์ทุกคนจะมีสิทธิและความเสมอภาคในการมีโอกาที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ สิทธิและโอกาสที่จะก้าวหน้าแสดงความรู้ ความสามารถ การประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ให้พัฒนาขึ้น เป็นต้น แต่โอกาสเหล่านี้ขึ้นอยู่กับภาวะธรรมชาติและภาวะกายภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้น มนุษย์จึงย่อมไม่มีสิทธิและเสมอภาคในความสำเร็จของชีวิตโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งโดยแท้จริงแล้ว ความหมายของชุมชนสามารถจำแนกออกเป็น ๒ ด้าน คือการพัฒนาชุมชนในความหมายของงานและในความหมายของหลักและวิธีการทำงานดังนี้

๑) การพัฒนาชุมชนในความหมายของ “งาน” ก็คือการกระทำให้เกิดสิ่งของต่าง ๆ หมายถึงการกระทำใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุสิ่งของทั้งที่สามารถมองเห็นจับต้องได้และที่สังเกตได้ เช่น การสร้างถนน ขุดบ่อน้ำ สร้างทำนบ เขื่อนฝาย สร้างโรงเรียน สถานีนอนามัย ไฟฟ้า ประปา ให้มีขึ้นในชุมชน ตลอดจนการพัฒนาจิตใจเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมของคนในชุมชน จนสามารถรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรที่แน่นแฟ้น โดยไม่คำนึงว่าประชาชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการหรือไม่

๒) การพัฒนาชุมชนในความหมายของ “หลักและวิธีการทำงาน” หมายถึงการที่ประชาชนต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการสร้าง “งาน” หรือสิ่งของ ถาวรวัตถุและองค์ประกอบต่าง ๆ ของประชาชนขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ประชาชนจะต้องเป็นผู้คิดริเริ่ม พิจารณาตัดสินใจร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ดังนั้นในความหมายนี้การพัฒนาชุมชนจะมีลักษณะเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มของประชาชน กระทำโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ซึ่งหัวใจของการพัฒนาชุมชนอยู่ที่การเสียสละยินยอมพร้อมใจกันของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยมีได้มุ่งหวังค่าตอบแทนเป็นเงินทอง แต่หวังผลของงานที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในกิจกรรมนั้นเป็นสำคัญ

ปรัชญาองค์การพัฒนาชุมชนเกิดจากการผสมผสานหลักการดังกล่าวเข้ากับความหมายของการพัฒนาชุมชนที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตของคนมี ๕ ประการ คือ

๑) บุคคลแต่ละคนมีความสำคัญถึงแม้บุคคลจะมีความแตกต่างกัน แต่ทุกคนมีสิทธิที่พึงได้รับความยุติธรรมและอย่างมีเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์ผู้หนึ่ง

^{๑๔๗} พระประภา กิจโกศล, “บทบาทและผลได้ต่อการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านโนนเมือง จังหวัดนครราชสีมา”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ๔๒.

๒) บุคคลแต่ละคนมีสิทธิ เสรีภาพในการกำหนดวิถีการดำรงชีวิตตามความต้องการของตน โดยไม่ถูกบีบบังคับจากบุคคลอื่น

๓) บุคคลแต่ละคนมีศักยภาพหรือพลังความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เปิด เผยและแฝงเร้น ศักยภาพเหล่านี้มีประโยชน์ต่อบุคคลและชุมชนเป็นอย่างมาก ถ้ารู้จักนำมาใช้อย่างถูกวิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งพลังที่แฝงเร้นอยู่ในบุคคล ซึ่งไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์มากนัก

๔) การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของบุคคล ชุมชน และสังคม โดยสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการให้การศึกษาและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

๕) ถ้ามีโอกาสเมื่อไร บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ หรือพลังความสามารถของตนได้^{๑๙๘}

งานการสาธารณสุขสงเคราะห์ชุมชนและท้องถิ่นในความหมายกว้าง ๆ คือ การพัฒนาสังคม เพราะการพัฒนาที่แท้จริงนั้น จะต้องทำทั้งสังคม ไม่ใช่ทำเฉพาะชุมชนใดชุมชนหนึ่ง และการพัฒนาที่แท้จริงหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางการศึกษา สิ่งแวดล้อมที่ดีการพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วย ความต้องการทั้งหมดนี้เรียกว่าเป็นการพัฒนาคุณธรรมของชีวิต เพื่อที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า๑๙๙ สิ่งสำคัญของงานสาธารณสุขสงเคราะห์ในการพัฒนาชุมชน ต้องใช้หลักการประสานงานระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) จะต้องมี การร่วมมือและประสานงานกันทุกฝ่าย โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างหน่วยราชการต่าง ๆ การประสานงานระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชน การประสานงานระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ในชุมชนที่เรียกว่า บวร ซึ่งหน้าที่ทางสังคมสงเคราะห์ของพระสงฆ์ ซึ่งเป็น ๑ ใน บวร นี้ เกิดจากองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ การดำเนินชีวิตของพระสงฆ์เริ่มต้องเกี่ยวข้องกับคฤหัสถ์ในเรื่องปัจจัย ๔ สถานะและเหตุการณ์ในสังคม เรียกร้องต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และคุณธรรม เมตตาธรรม กรุณาธรรม ของพระสงฆ์ที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ นั้นเอง^{๒๐๐}

อย่างไรก็ตาม บทบาทของพระสงฆ์ทางสาธารณสุขสงเคราะห์ที่ทำได้ดีที่สุดคือ บทบาทหน้าที่ทางด้านการศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาจิตใจประชาชน การสงเคราะห์ทางจิต และการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑) บทบาทด้านการศึกษา วัดให้สถานที่ที่เป็นโรงเรียนและอาคารเรียน พระเป็นผู้สอนและอบรมเยาวชนให้รู้หนังสือ ให้เป็นผู้มีศีลธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม อนุเคราะห์การจัดตั้งโรงเรียนสอนเด็กก่อนวัยเรียน ชักชวนชาวบ้านให้สนับสนุน ด้วยทุนการศึกษาและอุปกรณ์การเรียน

^{๑๙๘} ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, การพัฒนาชุมชน : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : หจก. บางกอกบล๊อค, ๒๕๓๔), หน้า ๔.

^{๑๙๙} วิทยากร เชียงกุล, พัฒนาชุมชน-พัฒนาสังคม, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗.

^{๒๐๐} สมพร เทพสิทธิ, บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : สภาอุปัชฌาย์พุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๕.

๒) บทบาทด้านการสาธารณสุข พระสงฆ์ในอดีตและปัจจุบันให้การรักษาพยาบาล แก่ชาวบ้าน ในทุกระดับความเจ็บป่วย โรคบางโรคหายด้วยแรงศรัทธาที่ผู้ป่วยมีต่อพระ

๓) บทบาทด้านการพัฒนาจิตใจประชาชน พระสงฆ์ให้ธรรมทางแก่ประชาชน จิตใจ ที่พัฒนา แล้วจะไม่วุ่นวาย เข้าใจความหมายของ ธรรมย่อมคุ้มครองผู้ประพฤติธรรม นอกจากนี้ การสอนปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐาน ก็สามารถช่วยให้เกิดสุขสงบทางจิตใจได้มาก

๔) บทบาทด้านการสงเคราะห์ทางจิต ด้านนี้พระสงฆ์มีบทบาทและมีส่วนช่วยสุขภาพจิต ของประชาชนได้มาก งานสังคมสงเคราะห์ที่พระสงฆ์จะทำได้โดยตรง คือ งานสงเคราะห์ ทางจิตใจ ได้มาก

๕) บทบาทด้านการพัฒนาท้องถิ่น ในชนบทพระสงฆ์มีบทบาทในฐานะผู้นำด้านการเสนอ ความคิดริเริ่ม และระดมความร่วมมือของชาวบ้านในการพัฒนาต่าง ๆ พระเป็นผู้นำชุมชน งานพัฒนา ต่าง ๆ ต้องอาศัยวัดและพระสงฆ์ วัดเป็นของประชาชน เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลตามประเพณีของ ชาวบ้าน พระภิกษุสามเณรในวัดมีหน้าที่ให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการทำบุญบำเพ็ญกุศลทั้งที่ บ้านและวัด^{๒๐๑}

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสังฆาธิ การเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดง ไว้ตารางที่ ๒.๑๔ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๔ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณสุข สงเคราะห์ของพระสังฆาธิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระราชวรมนูณี (ประยูรย์ ปยุตโต) (๒๕๓๗, หน้า ๑๖)	บทบาทของวัดที่ต้องมีเพื่อชุมชน คือ เป็นสถาน ศึกษา เป็นสถานสงเคราะห์ เป็นสถานพยาบาล เป็นที่พักของคนเดินทาง เป็นสโมสร เป็นสถาน บันเทิง เป็นที่ใกล้เคียงข้อพิพาท เป็นศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรม เป็นคลังพัสดุ เป็นศูนย์กลางการ บริหารการปกครอง และเป็นที่พักบิณฑบาต
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ) (๒๕๔๕, หน้า ๑๘-๒๐)	เจ้าอาวาสจึงต้องมีหน้าที่จัดการสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุขสงเคราะห์ อันเป็นการช่วยเหลือ สังคม

^{๒๐๑} สุทธิพงษ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ, ประมวลธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ส. สมบูรณ์ การพิมพ์, ๒๕๑๓), หน้า ๑๘.

ตารางที่ ๒.๑๔ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์ (๒๕๒๖, หน้า ๙-๑๓)	สิ่งที่วัดควรดำเนินการเพื่อช่วยเหลือด้านพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชน ๑) ควรจัดตั้งโรงเรียน ๒) พระสงฆ์ควรตั้งสุทธาสนา สถานือนามัย ๓) ควรสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ ๔) ควรตั้งสภาตำบล ๕) ควรสร้างบ่อน้ำดื่ม ๖) กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ๗) กิจกรรมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
พัฒน์ สุจ้านง และคณะ (๒๕๒๕, หน้า ๒๓-๒๖)	หลักการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๑) ยึดถือประชาชนเป็นหลัก ๒) ยึดทรัพยากรของชาวบ้านเป็นหลักในการ พัฒนาทั้งคนวัตถุ ๓) ยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน ๔) หลักการปกครองตนเอง ๕) หลักการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ๖) การพัฒนาต้องเริ่มต้นจากสิ่งที่ทำได้ง่ายก่อน ๗) การเปลี่ยนแปลงในชุมชนคำนึงถึงสิ่งที่ง่าย ๆ ๘) ยึดถือวัฒนธรรมเป็นหลัก การพัฒนา
พรประภา กิจโกศล (๒๕๓๔, หน้า ๔๒)	พระสงฆ์มีบทบาทภาวะผู้นำสำคัญในการชักชวน ให้ประชาชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการ มี การวางแผนและดำเนินงานและได้รับแบ่งปัน ผลประโยชน์เท่าเทียมกัน และมีการพัฒนาจิตใจ ของประชาชนควบคู่กันไป

สรุปได้ว่า งานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง และหลักการสำคัญคือการยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพราะการพัฒนาชุมชนนั้นเป็นการพัฒนาของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชนเอง โดยมีพระสงฆ์และวัดแกนนำเป็นเครื่องสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เหมาะสม โดยควรยึดหลักที่ว่าประชาชนในชุมชนมีความอยู่ดีกินดี มีความสามัคคี และสามารถแก้ไขปัญหาของสังคมในด้านต่าง ๆ ได้ ดังนั้นงานสาธารณสงเคราะห์เพื่อการพัฒนาชุมชนให้เจริญยั่งยืน จึงต้องมีการบริหารจัดการและลงมือปฏิบัติอย่างรอบคอบระมัดระวังด้วยการคำนึงถึงประโยชน์ของพระสงฆ์ วัด ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นเป็นที่ตั้งเสมอ

๒.๕ เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

คณะสงฆ์ภาค ๑๕ เป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบด้วย ๔ จังหวัด^{๒๐๒} ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์^{๒๐๓}

กิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำ หรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนาหรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ฝ่ายคือ การเพื่อความเรียบร้อย ตีงาม (การปกครอง) การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์^{๒๐๔} หากพิจารณาในเชิงพื้นที่ พบว่า

- ๑) คณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย
 - ๑.๑) คณะสงฆ์อำเภอเมืองราชบุรี
 - ๑.๒) คณะสงฆ์อำเภอดำเนินสะดวก
 - ๑.๓) คณะสงฆ์อำเภอโพธาราม
 - ๑.๔) คณะสงฆ์อำเภอบ้านโป่ง
 - ๑.๕) คณะสงฆ์อำเภอจอมบึง
 - ๑.๖) คณะสงฆ์อำเภอสวนผึ้ง
 - ๑.๗) คณะสงฆ์อำเภอปากท่อ
 - ๑.๘) คณะสงฆ์อำเภอบางแพ
 - ๑.๙) คณะสงฆ์อำเภอวัดเพลง
 - ๑.๑๐) คณะสงฆ์อำเภอบ้านคา
- ๒) คณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย
 - ๒.๑) คณะสงฆ์อำเภอเมืองสมุทรสงคราม
 - ๒.๒) คณะสงฆ์อำเภอบางคนที
 - ๒.๓) คณะสงฆ์อำเภออัมพวา
- ๓) คณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย
 - ๓.๑) คณะสงฆ์อำเภอเมืองเพชรบุรี
 - ๓.๒) คณะสงฆ์อำเภอเขาย้อย
 - ๓.๓) คณะสงฆ์อำเภอหนองหญ้าปล้อง
 - ๓.๔) คณะสงฆ์อำเภอชะอำ
 - ๓.๕) คณะสงฆ์อำเภอยายาง

^{๒๐๒} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๕), หน้า ๒๕๓.

^{๒๐๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๖.

^{๒๐๔} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๙.

- ๓.๖) คณะสงฆ์อำเภอบ้านลาด
 ๓.๗) คณะสงฆ์อำเภอบ้านแหลม
 ๓.๘) คณะสงฆ์อำเภอแก่งกระจาน
 ๔) คณะสงฆ์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย
 ๔.๑) คณะสงฆ์อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
 ๔.๒) คณะสงฆ์อำเภออำเภอกุยบุรี
 ๔.๓) คณะสงฆ์อำเภออำเภอบ้านชะเอม
 ๔.๔) คณะสงฆ์อำเภออำเภอบางสะพาน
 ๔.๕) คณะสงฆ์อำเภออำเภอบางสะพานน้อย
 ๔.๖) คณะสงฆ์อำเภออำเภอบางสะพานบุรี
 ๔.๗) คณะสงฆ์อำเภออำเภอบางสะพานน้อย
 ๔.๘) คณะสงฆ์อำเภออำเภอบางสะพานน้อย^{๒๐๕}

จากข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาไว้ มีข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ตารางที่ ๒.๑๕ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๕ แนวคิดหลักของนักวิชาการจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (๒๕๕๕, หน้า ๒๕๓ และหน้า ๑๐๖)	- คณะสงฆ์ภาค ๑๕ เป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ - ภาค ๑๕ ประกอบด้วย ๔ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ) (๒๕๕๕, หน้า ๙)	การสาธารณสุขสงเคราะห์เป็นหนึ่งในกิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำ หรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่ เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนา

สรุปได้ว่า เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ เป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ที่มีพื้นที่ครอบคลุม ๔ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นั่นเอง

^{๒๐๕} สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๕, สถิติจำนวนพระภิกษุสงฆ์ สามเณร (ในพรรษา) เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕, (นครปฐม : สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๕, ๒๕๕๗), หน้า ๖. (ถ่ายเอกสารเย็บเล่ม).