



การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่กับการจัดการองค์การสงฆ์*

MODERN BUDDHIST MANAGEMENT AND MONASTIC ORGANIZATION MANAGEMENT

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกรณ์), สมบัติ อรรถพิมล, พระมหากิตติกร กิตติกรโก

Phra Udomsittthinayok (Kumphol Kunungkaro), Sombut Attapimon,

Phramaha Kittikorn Kittirakkho

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: opal_1982@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มุ่งศึกษา การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่กับการจัดการองค์การสงฆ์ โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เว็บไซต์และการวิเคราะห์สังเคราะห์จากฐานแนวคิดตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า 1.การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่เป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการประยุกต์หรือบูรณาการกับการบริหารจัดการองค์การที่ทันสมัย คือ ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ความทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ มีความรวดเร็ว สามารถประยุกต์หลักธรรมมาใช้ ยกตัวอย่างเช่น หลักการมีสติ คือ ความระลึกได้ก่อนคิด ก่อนพูด ก่อนกระทำ และโยมนสิการคือพิจารณาไตร่ตรองไม่เชื่ออะไรรโดยไม่ได้รับการศึกษาข้อมูลที่ชัดเจน เป็นต้น ในส่วนที่ 2 คือการจัดการเชิงพุทธที่เน้นไปในแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีอยู่ 6 ด้าน กล่าวคือ คือการปกครอง การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์และการสาธารณูปการ ซึ่งเป็นการจัดการองค์การของคณะสงฆ์ 2.การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยหลักพระธรรมวินัยตั้งแต่สมัยพุทธกาลที่พระพุทธเจ้าได้วางหลักไว้รวมถึงการอ้างอิงถึงแนวคิดตะวันตกหรือพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รวมถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการองค์การสงฆ์ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่การทำให้ชัดเจนและสิ่งสำคัญก็คือการประยุกต์หลักธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดจึงเป็นการสมบูรณ์แบบในเรื่องของการจัดการองค์การสงฆ์และรวมถึงการจะนำไปใช้ในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเกิดใช้หลักธรรมเข้ามาด้วยก็จะประกอบกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ทำให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น

คำสำคัญ: การจัดการเชิงพุทธ; สมัยใหม่; องค์การสงฆ์

Abstract

This academic article aims to study modern Buddhist management and monastic organization management. By researching books, textbooks, and websites, and analyzing and synthesizing concepts based on Buddhist principles. The results of the study found that 1. Modern Buddhist management is the application of Buddhist principles or integration with modern organizational management. In the current situation, there has been a great deal of change. Modernity in information technology Communication and coordination are fast. Able to apply Dhamma principles, for example, the principle of mindfulness is remembering before

*Received June 3, 2024; Revised June 21, 2024; Accepted June 26, 2024





thinking, before speaking, before acting, and Yomanasikāra is considering and reflecting, not believing anything without having received clear information, etc. The second part is Buddhist management which focuses on the method. There are 6 aspects of monastic administration, namely governance, propagation of Buddhism, education, and educational assistance. Public assistance and public utilities which is the organizational management of the Sangha 2. Modern Buddhist management must rely on the principles of the Dhamma and Vinaya from the Buddha's time that the Lord Buddha laid down, including references to Western concepts or the Sangha Act, including various laws used in organizational management. The Sangha has a clear division of duties, and the important thing is the application of Dhamma principles for maximum benefit. Therefore, it is perfect in the matter of managing the Sangha organization and including its use in administration. Organization effectively If Dhamma principles are used, they will be combined with useful things to make the picture clearer.

Keywords: Buddhist Management; Modern; Buddhist Organization

บทนำ

ในปัจจุบัน ปัญหาในการสงฆ์ได้เกิดขึ้นมากมาย ทั้งที่เป็นปัญหาเล็กน้อยเช่น พระภิกษุออกเรียไร และจับเงินจับทอง ซื่อของด้วยตนเอง ซึ่งเป็นอาบัติเล็กน้อย แต่เป็นโลกวัชชะ และทำความผิดร้ายแรงถึงขั้น ปาราชิกขาดจากความเป็นพระเช่น อวดอุตริมนุสสรรม และเสพเมถุน หรือแม้กระทั่งร่วมกันฉ้อโกงเงินวัด ร่วมกับคฤหัสถ์ ดังที่เกิดขึ้นในกรณีเงินทองวัดเป็นตัวอย่างและทุกครั้งที่มีข่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมของพระภิกษุ สงฆ์ทำผิดวินัย โดยเฉพาะความผิดที่เป็นโลกวัชชะ ชาวพุทธจะรู้สึกเสื่อมศรัทธา และทำตัวเหินห่างศาสนา ทั้งที่พุทธศาสนามีได้เสื่อม คำสอนยังอยู่ครบถ้วน ทั้งในส่วนของพระธรรมและวินัย แต่คนส่วนใหญ่แยกไม่ออก ระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กรทางศาสนา จึงรวมว่า เมื่อพระภิกษุมีพฤติกรรมเสื่อมเสีย พุทธศาสนาก็เสื่อม เสียไปด้วย ทั้งที่ในความเป็นจริง พระภิกษุในประเทศไทยมีจำนวนแสนองค์ และส่วนใหญ่เป็นพระปฏิบัติดีอยู่ในกรอบแห่งพระธรรมวินัย โดยเฉพาะพระฝ่ายอรัญวาสีหรือพระป่า ส่วนที่ไม่ดีมีเพียงส่วนน้อย ดังนั้น ถ้านับ โดยจำนวนแล้วก็ถือว่าดีอยู่ แต่จะเป็นส่วนน้อย ก็ทำให้ศาสนาพุทธมัวหมองได้ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุปัจจัย ดังต่อไปนี้ 1. ถึงแม้จะเป็นพระส่วนน้อยที่ปฏิบัติไม่ดี แต่บังเอิญส่วนน้อยนี้เป็นพระที่มียศ มีตำแหน่งสูงหรือ เป็นพระที่ชาวบ้านศรัทธาเลื่อมใส เช่น พระนักเทศน์ที่มีชื่อเสียง เป็นต้น 2. ถึงแม้จะเป็นส่วนน้อย แต่ปล่อยไว้ โดยที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองคือ สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และสงฆ์ฝ่ายปกครองนับตั้งแต่ เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบลขึ้นไปจนถึงเถรสมาคม ไม่แก้ไข ปล่อยปละละเลยนานจนกลายเป็นจำนวนมาก และความผิดที่ทำจนเคยชินก็จะกลายเป็นความถูกเช่น การจับเงิน และทอง รวมไปถึงการฉ้อฉลในยามวิกาล เป็นต้น ทั้งที่ผิดพระวินัย แต่ก็กลายเป็นถูกไปแล้วในหมู่ภิกษุที่ทำงานนี้จนเคยชิน และชาวบ้านส่วนใหญ่ก็ไม่เห็นว่า เป็นความผิดและ 3. ในการให้อุปสมบทแก่ผู้มีจิตศรัทธามาขอบวช ถ้ายึดตามหลักพระวินัยอย่างเคร่งครัด ผู้ที่มีความเบี่ยงเบนทางเพศคือ บัณเฑาะก์หรือกะเทยไม่สามารถบวชได้ แต่ในปัจจุบันมีให้เห็นดาษดื่น ทั้งที่บวช แล้วมีพฤติกรรมไม่เป็นที่เลื่อมใสของผู้พบเห็น แต่ไม่เห็นสำนักพุทธศาสนาและสงฆ์ฝ่ายปกครองดำเนินการ แก้ไข และป้องกันแต่อย่างใด จะมีจัดการบ้างก็ในกรณีที่ทำผิดโจ่งแจ้ง และเป็นข่าวกันเช่นกรณีของหลวงเจ้ เป็นต้น ที่ฝ่ายปกครองสงฆ์มีมติให้สึก แต่ก็ยังตามตัวไม่เจออยู่ในขณะนี้

ประเด็นที่สอง กล่าวคือ การพัฒนาพระสงฆ์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก เรียกได้ว่าสื่อออนไลน์ แทบจะแทรกซึมไปในผู้คนทุกเพศทุกวัย โดยเฉพาะสังคมโซเชียลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ ไลน์





รวมไปถึงเว็บไซต์ที่ผู้คนทั่วโลกต่างเข้าถึงเปรียบเป็นโลกอีกใบหนึ่งที่เสมือนจริงสามารถเปิดเผยแสดงตัวตนได้อย่างอิสระ ไร้ขอบเขต ส่งผลให้หลายคนหลงใหลในเสน่ห์ความสุขของมัน จากการได้แสดงความคิดเห็นสื่อสารแบบสองทางโต้ตอบอย่างเสรีในกลุ่มคนวงกว้าง ที่ยังไม่สามารถควบคุมได้สังคมออนไลน์เปรียบเหมือน “ดาบสองคม” ที่มีความหมายว่า การกระทำที่อาจเกิดผลดีและผลร้ายได้พอ ๆ กัน หากผู้ใช้สื่อในโลกออนไลน์หรือชาวโซเชียลนั้นได้เล่นสื่อต่าง ๆ แบบไม่ระมัดระวังการกระทำ คำพูด พาดพิง หรืออาจทำให้ตนเองและผู้อื่นเสียหาย ล่าสุดเกิดกระแสร้อนแรงในโลกออนไลน์ ถือเป็นกรณีตัวอย่างอุทาหรณ์ที่ดีสำหรับชาวโซเชียลทั้งหลาย โลกดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วกลายเป็นความท้าทายต่อการใช้ชีวิตเป็นโจทย์ใหญ่สำหรับมนุษย์ทุกคนบนโลก และเป็นโจทย์สำคัญทางศาสนา ในฐานะของที่พึ่งสำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจที่สามารถเข้าถึงญาติโยมได้ง่ายและรวดเร็วด้วยเช่นกัน ชาวพุทธมีการปรับใจเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคนี้ ที่เราจะได้เห็นทั้งวัดออนไลน์ วัดบนเฟซบุ๊ก การทำบุญผ่านคิวอาร์โค้ด การสวดมนต์ให้พรผ่านไลน์โปรแกรม หรือแม้แต่การสันทนาธรรมผ่านสื่อโซเชียลมีเดียในรูปแบบต่าง ๆ ในการใช้โซเชียลมีเดียของพระนักเทศน์ทำให้ชาวพุทธได้ร่วมทำบุญ ฟังเทศน์ได้อย่างไร้พรมแดน เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต วัยรุ่นยุคดิจิทัลต่างให้ความสนใจปรับเปลี่ยนมุมมองการทำบุญในทางที่ดีขึ้นก็มีอยู่มาก วันนี้อย่างไรก็ตาม พุทธศาสนาในประเทศไทยกำลังเสื่อมถอย จะเห็นได้จากพฤติกรรมพระภิกษุที่ประพฤติผิดนอกรอยจากการใช้สื่อออนไลน์ในทางที่ผิดเทคโนโลยีได้เข้ามาลดช่องว่างระหว่างคนธรรมดากับพระมากขึ้นกว่าเดิม หากเรามองลึกลงไปแล้วใช้ว่าโซเชียลมีเดียจะทำลายศาสนาแต่อย่างใด เหตุเพราะพระสงฆ์ในประเทศไทยก็มีทั้งดีและไม่ดี ไม่สามารถดับกิเลสในใจตนเองได้ ปลอ่ยให้สื่อโซเชียลกลายเป็นเครื่องมือในการทำผิดศีลธรรม แทนที่จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเผยแผ่ศาสนา กลับทำสิ่งที่เลวร้ายทำให้ชาวพุทธเสื่อมศรัทธาในศาสนาเข้าไปทุกที รวมถึงปัญหาเสพติด หรือ ความไม่เข้าใจในหลักการบริหารงานเชิงพุทธของคณะสงฆ์เอง ทำให้เกิดการบริหารงานที่ไม่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย หรือ ไม่รู้วิธีแก้ปัญหาที่ทันท่วงที ผู้เขียนจึงได้เขียนบทความวิชาการนี้เพื่อสะท้อนและถอดบทเรียนถึง การจัดการเชิงพุทธ กับ การจัดการองค์กรสงฆ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการต่อไป

การบริหารจัดการเชิงพุทธ

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2541) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทางานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นและนักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคคลอำนวยการ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนความหมายของการบริหารในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่าง ๆ ที่ใช้กันทั่วไปพอสรุปได้ 3 ลักษณะ แต่ที่ดีที่สุดคือ แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญโดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานสำเร็จไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้องและยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถจะได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงานวิธีนี้เรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” คือใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ พุทธทาสภิกขุ (มปป.) กล่าวว่า เป็นการดำเนินไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา กระทำด้วยความหวังและต้องทำเพื่อสังคมหรือน้อยที่สุดทำเพื่อตัวเอง ต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหายุ่งยากด้วยสติปัญญา (ลักษณ์ ศิวรักษ์, 2538) กล่าวว่าเป็นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน และพัฒนางาน การพัฒนาตนต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลง สำคัญต้องมีสติ

สุรพล สุขะพรหม และคณะ (2555) กล่าวว่า การจัดการเชิงพุทธ (Buddhist Management) ถือว่าเป็นสาขาหรือวิชาเอกแขนงหนึ่งของสาขาวิชาการจัดการ(Management) ที่เป็นการจัดประมวลความรู้ระหว่างศาสตร์ 2 ศาสตร์เข้ามามีบูรณาการด้วยกัน กล่าวคือเป็นการนำเอาศาสตร์แห่งการจัดการ





(Management Science) และพุทธศาสตร์ (Buddhist Studies) มาผสมผสานเป็นเนื้อเดียวกัน เมื่อนำเอา ศาสตร์ 2 ศาสตร์เข้ามามีบูรณาการเข้าด้วยกันจึงได้จัดให้มืองค์ความรู้สำหรับสาขานี้ออกเป็น 2 แนวทาง กล่าว คือ

แนวทางที่ 1 เป็นการศึกษาความรู้การจัดการทั่วไปตามแนวพระพุทธศาสนามีรายวิชาเหล่านี้เป็นอาทิ ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ การจัดการเชิงพุทธศาสตร์ตามแนวพระพุทธศาสนา การจัดการ พฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา การควบคุมทางการจัดการตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานตามแนวพระพุทธศาสนาและมนุษย์สัมพันธ์กับการจัดการเชิงพุทธ

แนวทางที่ 2 เป็นการศึกษาความรู้เรื่องของการจัดกิจการพระพุทธศาสนาโดยยึดถือตามหลักที่มหา เณรสมาคมที่เป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ประกาศใช้ประกอบด้วยองค์การทางพระพุทธศาสนา 6 องค์การ ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการและการสา ธารณสงเคราะห์

สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ (2546) กล่าวว่า ความเห็นของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาในเรื่องการ บริหารนั้นเหมือนกับนักวิชาการทั่วไปให้ไว้ แต่ในทางพระพุทธศาสนาจะเน้นการนำธรรมมาใช้ร่วมและเสริมใน การบริหาร และการบริหาร ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะร่วมมือกันทำกิจการขององค์กรให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการดำเนินงานซึ่งสืบเนื่องและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการ จัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จการบริหารแบบใหม่ไม่ได้ยกเลิกการใช้ทฤษฎีหรือหลักการในยุคการจัดการแบบ วิทยาศาสตร์หรือยุคการบริหารแบบมนุษย์สัมพันธ์แต่กลับนำเอาหลักการและทฤษฎีเหล่านั้นมาทำการ ทดลองและวิจัยเพิ่มเติม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดความรู้และความคิดที่ชัดเจนขึ้น ส่วนนักวิชาการทาง พระพุทธศาสนามีความเห็นในเรื่องการบริหารเหมือนกับนักวิชาการทั่วไป ต่างกันที่ว่าทางพระพุทธศาสนาจะ เน้นการนำธรรมมาใช้ร่วมและส่งเสริมในการบริหาร กระบวนการบริหารตามที่กล่าวข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารองค์กรจะต้องทราบทั้งนี้ เพื่อจะได้บริหารงานหลักธรรมาภิบาล เป็นกระบวนการบริหารที่ว่าด้วยการ สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเป็นการบริหารที่เน้นสิทธิและระบอบที่ดี ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริม และผลักดันองค์กรได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมให้มีประสิทธิภาพตาม หลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมรับผิดชอบในระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคม

องค์กรปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรต้องมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรในแบบเดิมกับองค์กรสมัยใหม่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การ จัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมี สถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา องค์กรแบบเดิมจะมีลักษณะการ จัดการที่คงเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ้างก็เป็นในช่วงสั้น ๆ แต่องค์กร ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้น ๆ จึงมีการจัดการแบบพลวัตร สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ตลอดเวลาองค์กรแบบเดิมมักมีการจัดการ แบบไม่ยืดหยุ่น ส่วนในองค์กรสมัยใหม่จะมีการจัดการที่ยืดหยุ่นกล่าวคือใน องค์กรสมัยใหม่จะไม่ยึดติดกับ แนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้า สถานการณ์แตกต่างไป

องค์กรแบบเดิมลักษณะของงานจะคงที่ พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงาน ในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง แต่ในองค์กรสมัยใหม่พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของตนที่จะเรียนรู้และสามารถทา งานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้าน และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงานอยู่เป็นประจำ ตัวอย่างเช่น ในบริษัทผลิต





รถยนต์ พนักงานในแผนกผลิต ต้องสามารถใช้งานเครื่องจักรที่ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ได้ด้วย ซึ่งในคำบรรยายลักษณะงาน (job description) เดียวกันนี้เมื่อ 20 ปีก่อนไม่มีการระบุไว้ ดังนั้นในองค์การสมัยใหม่จะพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลายมากขึ้น และในการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน (compensation) ในองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะตอบแทนตามทักษะ (skill based) ยังมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างมากขึ้น ก็ได้ค่าตอบแทนมากขึ้น แทนการให้ค่าตอบแทนตามลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบ (job based)

องค์การแบบเดิม พนักงานจะทำงานในสถานที่ทำงานและเป็นเวลาที่แน่นอน แต่ในองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะให้อิสระกับพนักงานในการทำงานที่ใดก็ได้เมื่อไรก็ได้ แต่ต้องได้ผลงานตามที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเอื้อให้สามารถ สื่อสารถึงกันได้แม้ทำงานคนละแห่ง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็ว และโลกาภิวัตน์ทำให้คนต้องทำงานแข่งกับเวลามากขึ้นจนเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว ดังนั้นองค์การสมัยใหม่จะให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งเรื่องเวลาและสถานที่ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงานยุคใหม่

ย้อนรอยการจัดการตามแนวคิดตะวันตก

เสนาะ ติเยาว์ (2546) กล่าวว่า ตามแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เห็นว่าระบบราชการมีความสำคัญมากเพราะทำให้องค์การขนาดใหญ่สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่มีลักษณะงานเป็นประจำต่อเนื่องกันไปโดยไม่ติดขัด นอกจากนั้นยังช่วยให้คนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกันทำงานด้วยกันได้ และจัดการใช้ดุลพินิจที่เลื่อนลอย ไม่ชัดเจนของผู้บริหารอีกด้วยหากโครงสร้างองค์การระบบราชการและกระบวนการปฏิบัติงานจัดตั้งขึ้นอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้การปฏิบัติต่อคนในองค์การและลูกค้าเป็นไปอย่างไม่มีอคติ สำหรับลักษณะขององค์การ ระบบราชการของเวเบอร์ คือ จะต้องมีการกำหนดหน้าที่แยกจากกันตามความชำนาญเฉพาะด้าน จากการกำหนดขอบเขตของงานแต่ละงานอย่างชัดเจน และกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ นอกจากนี้จะต้องมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ ในสายการบังคับบัญชาที่กำหนดขึ้นในองค์การนี้ จะแสดงการแบ่งระบบของอำนาจหน้าที่ลดหลั่นจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะรับคำสั่งจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า

นอกจากนี้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ จะถือเป็นพนักงานคนหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ สิทธิในการที่จะบริหารหรือปฏิบัติหน้าที่จะถูกกำหนดให้ไว้กับตำแหน่ง ไม่ใช่กำหนด ให้กับผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง ดังนั้นจึงไม่มีทางที่บุคคลอื่นใดแม้กระทั่งผู้ที่เป็นเจ้าของจะได้รับสิทธิ ที่กำหนดไว้ตามตำแหน่ง ยกเว้นแต่จะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ส่วนในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องอาศัยหลักของความสามารถ ที่วัดได้จากผลการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หรือจากการได้รับการฝึกอบรม และการให้ออกจากงานต้องมีหลักเกณฑ์ขององค์การระบบราชการ.จะต้องมีการกำหนดกฎและระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน กฎและระเบียบนี้จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เกิดความเป็นธรรมและทำให้สมาชิกอยู่ในระเบียบวินัย องค์การ ลักษณะขององค์การระบบราชการในด้านการปฏิบัติงานนั้นจะต้องไม่อิงความ สัมพันธ์ส่วนบุคคล กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการติดต่อระหว่างเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การเดียวกัน หรือการติดต่อระหว่างองค์การ กับลูกค้าจะต้องเป็นการติดต่อที่ไม่อิงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ส่วนผลงานของ อองรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ฟาโยล์ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการจัดการ โดยท่านให้ความสนใจศึกษาถึงหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของทั้งผู้ร่วมงาน และผลจากการปฏิบัติงานอีกด้วย ผลงานของฟา





โยสได้รับการยอมรับว่าเป็นผลงานที่เข้ามาเสริมแนวความคิดของเทย์เลอร์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กล่าวคือ แนวความคิดของเทย์เลอร์จะให้ความสำคัญกับการจัดการในระดับปฏิบัติการ ส่วนฟาโยลจะเน้นการจัดการในระดับสูง ฟาโยลได้ให้แนวคิดในการจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการ ได้แก่ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์การจึงต้องมีการวางแผนทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดผลผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ เช่น แผนกจัดซื้อ แผนกตรวจสอบผลผลิต เป็นต้น การบังคับบัญชา เป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชาได้แก่นโยบายกฎระเบียบ ให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปด้วยความราบรื่น การประสานงาน เป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและเข้ากันได้ และการควบคุม เป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรม การผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่ย้อนไปทางแนวคิดตะวันตก และกลับมาที่การจัดการทั่วไปดู เหมือนจะเป็นการบริหารธุรกิจ แต่จริง ๆ แล้ว ใช้ได้ทั้งการบริหารธุรกิจการบริหารรัฐ หรือ องค์กรอิสระต่าง ๆ จำเป็นต้องทราบถึงสภาพของความเปลี่ยนแปลงของโลก หรือ ความเปลี่ยนแปลงขององค์การอยู่เสมอ ซึ่งเน้น ใน 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการประยุกต์หรือบูรณาการกับการบริหารจัดการองค์การที่ทันสมัย คือ ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ความทันสมัยในเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ มีความรวดเร็ว แต่สิ่งที่หายไปคือคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในทางพุทธศาสนามีจำนวนมาก ยกตัวอย่างเช่น หลักการมีสติคือความระลึกได้ ก่อนคิด ก่อนพูด ก่อนกระทำ และโยมนสิการคือพิจารณาไตร่ตรองไม่เชื่ออะไรโดยไม่ได้รับการศึกษาข้อมูลที่ ชัดเจน เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักธรรมนอกเหนือ จากสติ อาจจะมีอิทธิบาท 4 กล่าวคือ หลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกล่าว คือ ความรักในงาน ความเอาใจใส่ ความมีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ มีพันธกิจที่ชัดเจน ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ทำตามหน้าที่ และรับผิดชอบอย่างเต็มสติปัญญาความสามารถ รวมถึงการ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีทำให้เป็นผู้บริหารชั้นยอดและถึงแม้จะไม่ใช้ผู้บริหารก็เป็นผู้ตามที่ดีที่สามารถ ขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือการบริหารเชิงพุทธที่เน้นหลักพรหมวิหารธรรม 4 คือ มีความรักความปรารถนาดี อยากให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพในองค์กรอยู่เสมอรวมถึงการ พलयยินดีกับผู้อื่นกล่าวคือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย การให้รางวัลและยินดีกับสิ่งที่ได้มานั้นรวมถึงการวางแผนเมื่อผู้ที่มีความผิดได้รับโทษในองค์กรนั้นก็จะเป็นสิ่งที่จะต้องวางใจให้เป็น กลางปราศจากอคติถึง แม้จะกล่าวว่าบุคคลในโลกนี้มีอคติเป็นพื้นอยู่แล้วมีความคิดที่หลากหลายก็ไม่จำเป็นจะต้องมีทัศนคติเชิงลบในการทำงานเพราะฉะนั้นการนำหลักธรรมที่เป็นเชิงพุทธนำมาใช้ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและพัฒนาการบริหารจัดการเชิงพุทธและในส่วนที่ 2 คือการ จัดการเชิงพุทธที่เน้นไปในแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีอยู่ 6 ด้าน กล่าวคือ คือการปกครอง การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์และการสาธารณูปการ ซึ่งเหล่านี้ก็ เป็นการจัดการองค์การของคณะสงฆ์ที่ผู้เขียนได้กล่าวเกริ่นข้างต้นเน้นในเรื่องของการปกครองกล่าวคือการที่ นำหลักธรรมรวมถึงพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎหมายมาปกครองคณะสงฆ์เพื่อความ เรียบร้อยดีงามนั้นเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่คณะสงฆ์และเป็นการรักษาศรัทธาแก่ประชาชนที่มีความนับถือ เลื่อมใสในพุทธศาสนามีการรักษาและสืบต่อคำสอนของพระพุทธเจ้าทำให้มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการ ชีวิตประจำวัน เพราะฉะนั้น ใน 2 ส่วนนี้จึงมีความสำคัญที่เป็นการจัดการเชิงพุทธนำไปสู่การจัดการองค์กร แนวพุทธสมัยใหม่ในการสรุปเบื้องต้น





การจัดการองค์การสงฆ์

ในสมัยพุทธกาล (เมื่อครั้งพระพุทธเจ้ายังทรงพระชนม์อยู่) เมื่อพระพุทธองค์ทรงเห็นว่ามีพระสงฆ์สาวกและพุทธสาวิกาเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก งานของพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างกว้างขวาง สังคมพุทธกลายเป็นสังคมที่มีขนาดใหญ่ สมควรที่จะมอบหมายภาระให้คณะสงฆ์ช่วยบริหาร เพื่อเป็นการปูพื้นฐานการบริหารให้แก่คณะสงฆ์ พระพุทธองค์จึงได้ทรงยกเลิกการบวชด้วยเอหิภิกขุอุปสัมปทาและไตรสรณคมน์แล้ว ทรงอนุญาตให้พระภิกษุทำการบวชให้ผู้ที่มีศรัทธาต้องการบวชในพระพุทธศาสนาได้ด้วยวิธี “ญัตติจตุตถกรรมวาจา” และได้นำวิธีการบวชแบบไตรสรณคมน์ไปใช้กับการบวชของสามเณรแทน ซึ่งมีพุทธวิธีมอบหมายภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

การแบ่งงานกันทำ พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรมณี (2531) กล่าวว่า การที่มนุษย์เข้ามาร่วมกันทำงานในรูปขององค์การ และต้องการจะดำเนินการ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น จะต้องมีการแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลในลักษณะของการมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดและความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล หากได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้แล้ว การปฏิบัติงานก็มีโอกาสประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อนำหลักการนี้ มาวิเคราะห์ลักษณะการแบ่งงานในองค์กรคณะสงฆ์สมัยพุทธกาลแล้วจะเห็นได้ว่า พระพุทธองค์ก็ทรงมีพุทธวิธีการจัดแบ่งงานในองค์ องค์กรสมัยพุทธกาลซึ่งมีลักษณะคล้ายๆ กันกับการจัดแบ่งงานขององค์การในปัจจุบัน โดยเฉพาะลักษณะงานที่พระพุทธองค์ทรงจัดแบ่งให้คณะสงฆ์สมัยพุทธกาลนั้นสามารถพิจารณาได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะที่เป็นงานหลักคือเป็นงานที่มีการดำเนินการอยู่เป็นประจำในองค์การพระพุทธศาสนาซึ่งสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1.1 งานด้านการปกครอง เป็นงานที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิด ความเรียบร้อยดีงามในองค์การ อันประกอบไปด้วยงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้คือ การรับบุคคล เข้าเป็นสมาชิกองค์กรคณะสงฆ์ การบัญญัติพระธรรมวินัย การวางระเบียบการลงโทษการตัดสินอธิกรณ์ การส่งเสริมความสามัคคีและการทำสังฆกรรมประเภทต่าง ๆ

1.2 งานด้านการให้การศึกษา เป็นการส่งเสริมให้พุทธบริษัทได้รับประโยชน์ในส่วนของตน ด้วยการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาที่เป็นไปตามกระบวนการหรือ ตามลำดับขั้นของการศึกษา มีการจัดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษามากที่สุดของภิกษุและคฤหัสถ์ เช่น การแต่งตั้งผู้ให้การอบรมศึกษาหรือแสดงธรรม การให้ถืออุปัชฌาย์และอาจารย์การให้ถือนิสัยสัทธิวิหาริกวัตรและอันเตวาสิกวัตร เป็นต้น

1.3 งานด้านการเผยแผ่ศาสนา เป็นการประกาศเผยแผ่หลักธรรม คำสอนของพระพุทธเจ้า ด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาและการปฏิบัติ เช่น การส่งเสริมงานด้านการเผยแผ่การจัดส่งบุคคลไปทำงานด้านการเผยแผ่ในที่ต่าง ๆ และการตรวจเยี่ยมแนะนำวิธีการเผยแผ่ เป็นต้น (วิ.ม. (ไทย) 4/32/40)

1.4 งานด้านสาธารณูปการ คือ การดูแล นวกรรม การก่อสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยและการใช้คนวัดให้ทำงาน เป็นต้น (วิ.จ. (ไทย) 7/294-323/89-150)

2. ลักษณะงานที่จัดเป็นแผนก (Department) ด้วยการพิจารณาลักษณะงานที่เกิดขึ้นในองค์กรคณะสงฆ์ เมื่อเห็นว่ามีกิจกรรมที่เหมือนกันก็จัดไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ของงาน ซึ่งลักษณะงานเช่นนี้ในองค์กรคณะสงฆ์ได้แก่ การสมมติแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทำการแทนสงฆ์ให้เป็นผู้มีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งตามแต่สงฆ์จะเห็นสมควรด้วยกิจนั้น ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรคณะสงฆ์ เพราะการที่คนมาอยู่ร่วมกันเป็นคณะ ย่อมมีกิจการอันเป็นกลางที่เรียกว่าเป็นของคณะเกิดขึ้น คณะนั้นต้องจัดคนในคณะให้รับหน้าที่ทำกิจการนั้นเป็นแผนก ๆ (สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2538)





พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2543) กล่าวว่า การแต่งตั้งสมมติผู้ทำการแทนสงฆ์คือ การมีมติร่วมกันหรือการยอมรับร่วมกัน โดยการที่ประชุมสงฆ์ตกลงมอบหมายหรือแต่งตั้งภิกษุให้ทำกิจหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในเรื่องอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อที่จะดำเนินการแทนคณะสงฆ์ตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่นั้น ๆ เป็นการแบ่งงานตามกิจที่มีขึ้นในสงฆ์หรือหมู่คณะนั้น ๆ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นผู้ดำเนินการร่วมกัน ด้วยการมอบหมายงานแก่บุคคลที่เห็นว่า มีคุณสมบัติเหมาะสม พระภิกษุรูปเดียวแต่เป็นผู้มีความรู้และความสามารถอาจได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หลาย ๆ อย่างพร้อมกันก็ได้ โดยประเพณีของผู้ทำการแทนสงฆ์ ตามพระพุทธร่องค์ทรงมีพุทธานุญาตไว้มี ดังนี้

1. เจ้าอธิการแห่งจีวร ประกอบไปด้วยผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้คือ ผู้รับจีวร เรียกว่า จีวรปฏกคาหกะ ผู้เก็บจีวร เรียกว่า จีวรนิทหกะ ผู้แจกจีวร เรียกว่า จีวรภาซกะ ภิกษุรูปเดียวอาจทำหน้าที่ทั้ง 3 ประการก็ได้ โดยการสมมติในคราวเดียวกัน

2. เจ้าอธิการแห่งอาหาร ประกอบไปด้วยผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้คือ เป็นผู้แจกภัตร เรียกว่า ภัตตุเทศกะ เป็นผู้แจกยาคุ เรียกว่า ยาคุภาซกะ เป็นผู้แจกผลไม้ เรียกว่า ผลภาซกะ เป็นผู้แจกของขบเคี้ยว เรียกว่า ชัชชภาซกะ

3. เจ้าอธิการแห่งเสนาสนะ ประกอบไปด้วยผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้ คือ เป็นผู้มีหน้าที่แจกเสนาสนะ เรียกว่า เสนาสนคาหาปกะ เป็นผู้แต่งตั้งเสนาสนะ เรียกว่า เสนาสนปัญญาปกะ ภิกษุรูปเดียวอาจรับทั้ง 2 หน้าที่ได้

4. เจ้าอธิการแห่งอาราม ประกอบไปด้วยผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้คือ มีหน้าที่เป็นผู้ใช้คนทำการวัดเรียกว่าอารามิกเปสกะผู้มีหน้าที่ใช้สามเณรเรียกว่า สามเณรเปสกะ เป็นผู้มีหน้าที่ดู นวกรรม เรียกว่า นวกัมมิกะ

การแต่งตั้งสมมติพระภิกษุเพื่อทำหน้าที่แทนสงฆ์ในสังฆกรรมต่าง ๆ พระพุทธเจ้าทรงวางหลักการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันตามแต่ละชนิด โดยหลักกว้าง ๆ นั้น จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ คือ เว้นจากอคติ 4 และเป็นผู้ฉลาดและรู้จักกิจนั้น ๆ เป็นอย่างดี จึงจะได้รับ การแต่งตั้งจากสงฆ์ให้ทำหน้าที่ตามกิจที่เกิดมีนั้น ๆ (วิ.ม. (ไทย) 5/342/203)

ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นการจัดแบ่งงานให้สมาชิกในองค์กรเพื่อปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงความถนัดและความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลัก ซึ่งในองค์กรคณะสงฆ์ตรงกับลักษณะงานในตำแหน่ง “เอตทัคคะ” ที่พระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งให้แก่พระสาวกในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในด้านนั้น ๆ เป็นการเฉพาะ เช่น พระสารีบุตรเป็นผู้มีปัญญามากทรงแต่งตั้งเป็นเลิศกว่าภิกษุทั้งปวง ในด้านมีปัญญาและยังได้ชื่อว่าเป็นพระธรรมเสนาบดี ส่วนพระโมคคัลลานะ เป็นผู้มฤทธิมาก ก็ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้เลิศกว่าภิกษุทั้งหลายในด้านมฤทธิทางงานช่วยในด้านการปกครองสงฆ์ เป็นต้น ตำแหน่งเหล่านี้ในระยะเวลาแรก ๆ มีไม่มากนัก แต่เมื่อพระพุทธองค์ทรงเห็นว่ามีสำคัญต่อพระสาวกและเหล่าพุทธบริษัท จึงได้ทรงแต่งตั้งให้ทั้งพุทธบริษัท 4 ที่มีความรู้ความสามารถแต่ละด้านที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการให้กำลังใจและส่งเสริมการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของพุทธบริษัทรุ่นหลัง ๆ (อง.เอกก. (ไทย) 20/188-234/25-30)

การจัดการองค์การสงฆ์ในปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการสงฆ์ในยุคของพระพุทธเจ้านั้นส่วนใหญ่จะไม่ค่อยเกิดปัญหาเรื่องพระสงฆ์ประพฤติผิดพระธรรมวินัยสักเท่าไรเพราะส่วนใหญ่จะเป็นอริยสงฆ์หรือเป็นผู้ที่ปฏิบัติเพื่อขัดเกลาจิตใจและบรรลุปะระกัณฑ์อันยิ่งใหญ่ ในสมัยปัจจุบันนี้เป็นสมมติสงฆ์นอกเหนือจากการปกครองโดยธรรมวินัยแล้ว





จะมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์กฎหมายมหาเถรสมาคม รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ อีกหลายข้อที่ พระสงฆ์จำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจจึงจะสามารถครองตนอยู่ในพระพุทธศาสนาได้ เมื่อกล่าวไปถึง การจัดการองค์การของสงฆ์ในปัจจุบันเป็นลักษณะของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านคล้าย ๆ กับสมัย พุทธกาลแต่แตกต่างกันที่ว่ามีชื่อองค์การที่ชัดเจน เพราะในสมัยพระพุทธกาลที่พระพุทธเจ้ายังอยู่พระองค์ทรง บริหารจัดการโดยพระองค์เองโดยมีพระสาวกที่เป็นพระอรหันต์คอยดูแลรักษา ในเรื่องของพันธกิจของการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านผู้เขียนได้กล่าวเบื้องต้นไปแล้ว ประกอบด้วย

1. การปกครองถ้าจะเปรียบเทียบกับสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าทรงบวชให้ เรียกการบวชนั้นว่า การ บวชด้วยเอหิภิกขุอุปสัมปทา แต่พระสงฆ์รูปนั้นก็ต้องเป็นพระอรหันต์ ส่วนในสมัยหลังพุทธกาลการบวชก็จะ เน้นในเรื่องของอุตติงตตกรรม คือ การมีสังฆครบเพื่อการบวชอันนั้นคือการปัจจัยนำเข้า ส่วนการ ปกครองจะเป็นเน้นในเรื่องของธรรมวินัยเป็นส่วนใหญ่และมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รวมถึงกฎหมายบางข้อที่ เข้ามากำชับเพื่อความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์

2. การเผยแผ่จะเน้นในเรื่องของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกซึ่งจะคล้ายๆกับสมัยพุทธกาลคือ เน้นพระพุทธเจ้าไปโปรดเป็นหลักแต่ในสมัยปัจจุบันนี้มีการสื่อสารออนไลน์การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่คงจะ เป็นการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์มากที่สุดการออกหนังสือหรือการตอบปัญหาสังคมได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเสื่อมแหลมเป็นปัญญาของพระสงฆ์ที่จะต้องทำในปัจจุบันนี้

3. การศาสนศึกษามีความโดดเด่นในปัจจุบันปรับกลยุทธ์องค์การคือนอกจากมีเรื่องการศึกษาในเรื่อง ปริยัติกล่าวคือการศึกษาพระธรรมวินัยแล้ว ยังมีการศึกษาที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่เป็นการบูรณาการหลัก ในพระไตรปิฎกกับหลักสมัยใหม่ให้เข้ากันและสามารถประยุกต์ใช้ในการครองเพศตลอดชีวิตหรือการนำ หลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ส่วน

4. การศึกษาสงเคราะห์เป็นเรื่องที่พระสงฆ์บริหารจัดการอย่างมีประโยชน์อยู่แล้ว คือ สามารถที่จะ ส่งเสริมการศึกษาไม่ว่าจะเป็นศึกษาของฆราวาสหรือบรรพชิตก็ตามเจ้าอาวาสที่จะดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าอาวาส หรือมีสมณศักดิ์จำเป็นจะต้องบันทึกสิ่งที่ทำเหล่านั้นเพื่อให้เป็นผลงานและเป็นประโยชน์แก่พุทธศาสนา

5. การสาธารณสงเคราะห์เป็นการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนร่วม วัด บ้าน โรงเรียน จะเป็นจะต้องมีส่วน ร่วมอยู่ด้วยกันพระสงฆ์มีการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์คล้าย ๆ กับในเรื่องของในทางพุทธกาลจะมีการ สงเคราะห์ประชาชนแต่ในปัจจุบันมีการรับบริจาคหรือการใช้ทรัพย์สินที่ประชาชนถวายวัดให้เป็นประโยชน์มาก ที่สุด

6. การสาธารณูปการซึ่งเป็นภาพที่ปรากฏชัดเจนในแต่ละวัดที่พระสงฆ์จำเป็นต้องศึกษาและทำ ความเข้าใจและบริหารจัดการงานสาธารณูปการในวัดให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยเพราะฉะนั้นในสมัย พุทธกาลกับสมัยปัจจุบันนี้ก็มีความแตกต่างกันแต่สิ่งที่เหมือนกันก็คือพระธรรมวินัยและอุดมการณ์ที่ชัดเจนคือ เป็นการประกาศพระพุทธศาสนาให้อยู่ได้อีกหลายพันปีและเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์แก่ประชาชนเพราะว่า พระภิกษุหรือวัดจำเป็นต้องพึ่งประชาชนในเรื่องของปัจจัย 4 หรือ ข้าวปลาอาหาร ส่วนประชาชนจำเป็นต้อง พึ่งพระสงฆ์ในเรื่องของการบรรเทาความทุกข์ในเรื่องของจิตใจและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้จากการศึกษา พุทธศาสนาโดยภาพรวม

สรุปได้ว่า การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยหลักพระธรรมวินัยตั้งแต่สมัยพุทธกาลที่ พระพุทธเจ้าได้วางหลักไว้รวมถึงการอ้างอิงถึงแนวคิดตะวันตกหรือพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รวมถึงกฎหมาย ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการองค์การสงฆ์ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนและสิ่งสำคัญก็คือการประยุกต์ หลักธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดจึงเป็นการสมบูรณ์แบบในเรื่องของการจัดการองค์การสงฆ์และรวมถึง





การจะนำไปใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าเกิดใช้หลักธรรมเข้ามาด้วยจะประกอบกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ทำให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น



การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่

การปกครอง การเผยแผ่ การศึกษา การศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การสาธารณูปการ (รวมถึงการใช้สื่อ การเข้าใจ บริบทสังคมและการบริหารงานเชิงประยุกต์)



หลักการจัดการองค์การสงฆ์

หลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎหมาย หลักธรรม เช่น สติ อธิปไตย 4 เป็นต้น



ประโยชน์จากการจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่และการจัดการองค์การสงฆ์

- ไม่เกิดปัญหาพระสงฆ์ประพฤติผิดพระธรรมวินัย พระสงฆ์มีศีลาจารวัตรทั้งดงาม
- มีการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพ
- ประชาชนศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนามั่นคง

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยหลักพระธรรมวินัย ตั้งแต่สมัยพุทธกาลที่พระพุทธเจ้าได้วางหลักไว้ อีกทั้งการอ้างอิงถึงแนวคิดตะวันตกหรือพระราชบัญญัติคณะสงฆ์รวมถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่นำมาใช้หรือประยุกต์ในการจัดการองค์การสงฆ์ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนและสิ่งสำคัญก็คือการประยุกต์หลักธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดจึงเป็นการสมบูรณ์แบบในเรื่องของการจัดการองค์การสงฆ์และรวมถึงการจะนำไปใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเกิดใช้หลักธรรมเข้ามาด้วยจะประกอบกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ทำให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น การจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่มีแนวทางอยู่ 2 ประการประการที่ 1 คือนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ การบริหารจัดการองค์กรเอกชนหรือแม้กระทั่งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เป็นการใช้หลักที่มีทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และแนวทางที่ 2 คือการบริหารกิจการพุทธศาสนาทั้ง 6 ด้าน ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่พุทธศาสนา ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณสงเคราะห์ และด้านสาธารณูปการ ที่เป็นการบริหารองค์การสมัยใหม่ซึ่งในสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าก็ได้วางรากฐานเป็นเรื่องของพระวินัยและการมอบหมายหน้าที่ตามลำดับความสำคัญต่าง ๆ และเป็นการบริหารจัดการองค์การที่ทันสมัยการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ไม่เกิดโทษไม่เกิดความเสื่อมเสียให้แก่พุทธศาสนารวบรวมของ พระภิกษุที่เหมาะสมต่าง ๆ ถือว่าเป็นการจัดการองค์การสมัยใหม่ ผู้บริหารในองค์กรสงฆ์ในระดับสูงระดับกลาง จำเป็นจะต้องรู้หลักและสามารถบอกต่อขยายไปแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นลูกวัดหรือคนในวัดรวมถึง





ประชาชนที่ได้รับผลกระทบเหล่านี้นำไปใช้ จะเกิดประโยชน์มากที่สุด ผู้ที่จะได้รับผลกระทบหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์กับเรื่องนี้คือผู้ที่เป็นผู้บริหารผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชารวมถึงประชาชนที่จะได้รับผลกระทบเข้ามาใช้ในการปฏิบัติชีวิตประจำวันเพราะว่าสังคมโลกปัจจุบันเน้นความรวดเร็ว เน้นความสะดวกสบาย แต่สิ่งที่ขาดไปคือคุณธรรมจริยธรรมซึ่งจำเป็นจะต้องมีพระสงฆ์ที่เข้าใจแต่สิ่งที่จะทำให้ประชาชนเชื่อถือ แต่ก่อนที่ประชาชนจะเชื่อได้นั้นจำเป็นจะต้องมีความศรัทธาเลื่อมใสเสียก่อน หากมีเรื่องที่ไม่ดีหรืออื้อฉาวเกี่ยวกับพระสงฆ์ผู้ที่เป็นกระบอกเสียงการนำหลักธรรมมาใช้ก็จะไม่เกิดความน่าเชื่อถือ มีแต่การวิพากษ์วิจารณ์ในด้านลบ ดังนั้นการวางตัวของพระสงฆ์จึงเป็นสิ่งที่เป็นการจัดการเชิงพุทธสมัยใหม่ที่จำเป็นจะต้องปรับและนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และชลิตา ศรมณี. (2531). *หลักการจัดองค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: หจ.ก.แสงจันทร์การพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ ประยูร ธมมจิตโต. (2541). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- พุทธทาสภิกขุ. (มปป.). *การบริหารธุรกิจแบบพุทธ*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2538). *วินัยมุข เล่ม 3 หลักสูตรนักระธรรมชั้นเอก* (พิมพ์ครั้งที่ 28). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ. (2546). *ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพล สุยะพรหม และคณะ. (2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุลักษณ์ ศิวรักษ์. (2538). *การบริหารงานแบบพุทธ*. กรุงเทพฯ: บริษัทส่องสยาม จำกัด.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

