



การบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป*

Received: 13 August 2021

Revised: 12 October 2021

Accepted: 20 July 2023

พระมหานงค์ อับไพ**

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป 2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป 3. เพื่อเสนอแนะรูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary research) อาศัยข้อมูลจากพระไตรปิฎกและเอกสารต่างๆ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง 25 รูป วิเคราะห์ข้อมูล จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 12 รูป และสรุปผลจากการศึกษาพบว่า

1. นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสหภาพยุโรปนั้น ในภาพรวมมีขอบเขตที่กว้างและครอบคลุมการทำงานในทุกด้าน ทั้งการสร้างสัมพันธภาพกับองค์กรต่างๆ การส่งเสริมสนับสนุนพระธรรมทูตในด้านการศึกษา อย่างไรก็ตาม ต้องเพิ่มเติมนโยบายและยุทธศาสตร์แนวทางการเผยแผ่ให้มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานชัดเจนสามารถกำกับดูแลทุกวัดให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันได้และนโยบายด้านการสร้างศรัทธาใหม่ให้เกิดขึ้นกับคนท้องถิ่น

2. รูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป จุดอ่อนคือ องค์กรพระธรรมทูตไม่มีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ภายในองค์กรไม่มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน และศักยภาพพระธรรมทูตเป็นอุปสรรคต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จุดแข็งคือ มีการบริหารงานองค์กรผ่านการเลือกตั้งตามระบบประชาธิปไตยซึ่งเป็นลักษณะเด่น โดยมีการแบ่งเป็นเขต

บทความวิจัย

บทคัดย่อ

คำสำคัญ

พระธรรมทูต;
สหภาพพระธรรมทูตไทย
ในทวีปยุโรป;
องค์กรสงฆ์;
วัดไทยในต่างประเทศ

* บทความจากงานวิจัยเรื่อง “การบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป” ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2560 งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์เมื่อเดือนมีนาคม 2563

** อาจารย์ประจำวิทยาลัยพระธรรมทูต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ติดต่อได้ที่ abpai.nong@gmail.com

การปกครองที่ชัดเจน ส่งผลให้ระบบการบริหารงานมีความเข้มแข็ง มีการทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นจุดศูนย์กลางในการรวมกลุ่มพระธรรมทูต โอกาสคือ หากการบริหารองค์กรเป็นไปด้วยดี จะนำไปสู่ความมั่นคง กลมเกลียว ความเข้าใจ และเกิดประโยชน์ทั้งแก่พระพุทธรศาสนาและพุทธศาสนิกชน ส่วนอุปสรรคคือการขาดแคลนบุคลากร ขาดงบประมาณ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการในประเทศไทย และสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมในต่างประเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธรศาสนาของพระธรรมทูต

3. รูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปในอนาคต องค์กรพระธรรมทูตต้องมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานที่ชัดเจน นโยบายในการเผยแผ่ต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารต้องมีอำนาจหน้าที่และบทบาทที่ชัดเจน ต้องให้พระธรรมทูตทุกรูปทุกประเทศได้มีส่วนร่วมในการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน และการจัดสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็นจากพระธรรมทูตทุกรุ่นทุกรูป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธรศาสนาให้มีความมั่นคงสืบไป

The Union of Thai Sanghas in Europe Management *

Received: 13 August 2021

Revised: 12 October 2021

Accepted: 20 July 2023

Phramaha Nong Abpai^{**}

This qualitative study purposes to study about policy and strategy in terms of propagation management of Buddhism by the Union of Thai Sanghas in Europe, analyze the management model of The Union of Thai Sanghas in Europe, and give advice about a new management model that conforms with the current social change. There are three methods that are used in this study. They are documentary research from Tripitaka and other documents, in-depth interviews from 25 savants, and focus group analysis from 12 savants. The results show that management policy and strategy of propagation of Buddhism in European Union is extensive in all fields under the law of Thai clergy, particularly in making relationships with other organizations and encouraging education of Thai Sanghas. However, they should have standardized policy and approach for regulating all temples. In the case of the management model of the Union of Thai Sanghas in Europe, Thai Sanghas do not understand policy and strategy. The action plan of the Union is not clear. Thai Sanghas do not have enough potential. These are weaknesses of the Union management model. On the other side, the strengths are clear administrative districts, being the hubs for groups of Thai Sanghas. These empower the management system and facilitate efficient coordination. Moreover, good management leads to stability, harmony, understanding and benefits in Buddhism, and among Buddhist monks and Buddhists. Nevertheless, there are many threats for efficient propagation of Buddhism such as a lack of human resources, budget, and support from Thai public agency and different cultures. The last aspect concerns the new management model of the Union of Thai Sanghas in the future. The Union should

Research Article

Abstract

Keywords

Dhammaduta;
The Union of Thai Sanghas
in Europe;
Sanghas Organization;
Thai temple in oversea

* Research article on "The Union of Thai Sanghas in Europe Management" received research funding by The Buddhist Research Institute Mahachulalongkornrajavidyalaya University, year 2017. Research was completed in March 2020.

** Lecturer, Dhammaduta College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, e-mail: abpai.nong@gmail.com

determine explicitly policy and strategy as well as use the same approach for propagation of Buddhism, including the role and duty of Board. Furthermore, Thai Sanghas in all countries should do the work in conjunction with each other, and organize public hearing meeting to receive suggestions from all generations of Sanghas, with the objective to enhance efficiency of management and stability of propagation of Buddhism.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ส่วนการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะพระสงฆ์ต้องทำหน้าที่ทั้งงานเผยแผ่และงานบริหาร การบริหารกิจการพระพุทธศาสนาในอดีตนั้นเป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เมื่อเวลาผ่านไป เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักรต้องประสานร่วมมือกันในการพัฒนาสังคมเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชภาระของพระมหากษัตริย์จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการทางศาสนา ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา จนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ ใน พ.ศ. 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิมออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ทุกวันนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560) และงานด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนามีทั้งงานเผยแผ่ในประเทศและต่างประเทศ โดยพระธรรมทูตสายต่างประเทศเมื่อไปอยู่รวมกันในแต่ละประเทศเป็นคณะมากขึ้น จึงมีการจดทะเบียนจัดตั้งองค์กรพระธรรมทูตขึ้นในประเทศนั้นๆ เพื่อดูแลและช่วยเหลือคณะสงฆ์ในต่างประเทศ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานกำกับดูแลพระธรรมทูตไปต่างประเทศ และมหาเถรสมาคม

งานพระธรรมทูตสายต่างประเทศได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2507 จนถึงปัจจุบัน และได้ขยายการเผยแผ่ไปทั่วโลก ปัจจุบันมีวัดไทยในต่างประเทศมากกว่า 300 วัด ใน 26 ประเทศทั่วโลก และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ สะท้อนให้เห็นว่างานพระธรรมทูตมีความสำคัญยิ่งและได้รับการสืบทอดมาตลอดตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน พระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่พระธรรมทูตล้วนมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ อดทน มีบทบาทที่สำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศ ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีไทยในต่างประเทศ รวมทั้งเป็นตัวแทนของคณะสงฆ์ไทยและประเทศไทย ส่วนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในทวีปยุโรปนั้นมิใช่เรื่องง่าย เนื่องจากมีความแตกต่างทางด้านสภาพพื้นที่ สังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากทวีปยุโรปประกอบด้วยหลายประเทศ แต่ละประเทศก็มีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านภูมิประเทศ กฎหมาย ภาษา วัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น ฉะนั้น การที่พระพุทธศาสนาจะเผยแผ่ในดินแดนตะวันตกจึงเป็นเรื่องยาก แม้จะมีชาวไทย ชาวเอเชียอยู่บ้าง แต่ก็เป็นเรื่องใหม่ของชนท้องถิ่น เพราะชาวยุโรปส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์ ไม่ค่อยรู้จักพระพุทธศาสนา ไม่เข้าใจในหลักธรรม และไม่คุ้นเคยกับพระสงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาท แต่อาจพอรู้จักพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายานอยู่บ้าง เช่น พระสงฆ์ชาวทิเบต เป็นต้น ดังนั้น จึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้ชาวยุโรปยอมรับนับถือพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทแบบไทยๆ แต่เมื่อกาลเวลาผ่านไป ในปัจจุบันนี้ ชาวไทยมาอาศัยอยู่ในทวีปยุโรปเป็นจำนวนมากและชาวยุโรปเองก็ให้ความสนใจในพระพุทธศาสนามากขึ้น มหาเถรสมาคมได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ จึงได้จัดส่งพระธรรมทูตมาปฏิบัติศาสนกิจในทวีปยุโรปมากขึ้นตามลำดับ แม้จะต้องผ่านการฝึกฝนอบรมอย่างหนักทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้พระธรรมทูตเหล่านั้นสามารถปฏิบัติศาสนกิจได้ในทุกสภาพพื้นที่ทั่วโลก

ด้านการบริหารองค์กร วัดส่วนใหญ่ในทวีปยุโรปจดทะเบียนในรูปแบบสมาคม มีบ้านเช่าหรือซื้อเป็นที่สถานที่บำเพ็ญกุศลและปฏิบัติศาสนกิจ แต่เรียกชื่อว่าวัดตามธรรมเนียมไทย บางแห่งผู้บริหารเป็นคฤหัสถ์ดำรงตำแหน่งประธานสมาคม มีพระสงฆ์เป็นเจ้าอาวาส บางแห่งผู้บริหารเป็นพระสงฆ์ดำรงตำแหน่งทั้งประธานสมาคมและเจ้าอาวาส บางครั้งก็เกิดความขัดแย้งกันในการบริหาร เนื่องจากพระสงฆ์ยังขาดความรู้ด้านกฎหมาย ประสพการณ์ และภาษา ตลอดจนความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น การเป็นอยู่ในระยะเริ่มต้นจึงต้องอาศัยคฤหัสถ์ทั้งในด้านปัจจัย 4 การบริหารงานและการติดต่อประสานงาน จึงเป็นเรื่องลำบากยิ่ง และเนื่องจากการบริหารงานวัด

ของแต่ละประเทศมีลักษณะเป็นเอกเทศ ตามกฎหมายและระเบียบของแต่ละวัดในแต่ละประเทศนั้นๆ จึงมีแต่องค์กรพระธรรมทูตคอยสนับสนุน แต่ละวัดได้เข้าร่วมกิจกรรมตามสมควร แต่ถึงกระนั้น การที่พระธรรมทูตที่มาจากหลากหลายประเทศและมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน แม้จะผ่านการอบรมจากโครงการอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศด้วยกัน เมื่อมาอยู่รวมกันในทวีปเดียวกัน แต่อยู่คนละวัด คนละประเทศ ย่อมจะมีปัญหาหรืออุปสรรคแตกต่างกันไป จึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคและเพื่อให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองในทวีปยุโรป คณะพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปได้เล็งเห็นความสำคัญนี้ จึงได้ร่วมกันก่อตั้งสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป (ส.ธ.ย.) ฝ่ายมหานิกายขึ้น เมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2549 (กองงานเลขานุการ สหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป, 2559, น. 10) นับเป็นองค์กรบริหารพระธรรมทูตที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมกันทำงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในทวีปยุโรป

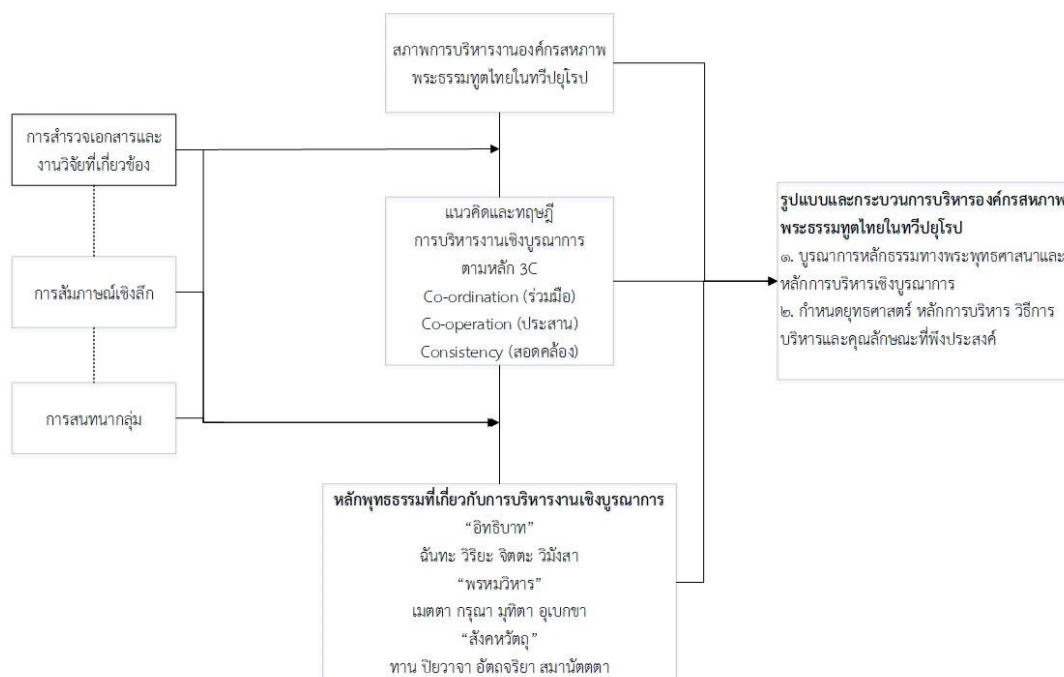
ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป ซึ่งได้ก่อตั้งตั้งแต่ พ.ศ. 2549 ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป โดยมุ่งเน้นศึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร รูปแบบการบริหารจัดการองค์กร และวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ความเสี่ยงและโอกาสในการพัฒนาองค์กร เพื่อพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงมุ่งพัฒนาให้เป็นต้นแบบในการบริหารองค์กรพระธรรมทูตไทยในทวีปอื่นๆ เชื่อมโยงกับการสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ภายใต้โครงสร้างการบริหารองค์กรที่เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ มีความยั่งยืน สอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กร และสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรสงฆ์ไทยทั้งในและต่างประเทศในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป
- 2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป
- 2.3 เพื่อเสนอแนะรูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

4.1 การบริหารองค์กรด้านพระพุทธศาสนา

องค์กรด้านพระพุทธศาสนาต้องมีการบริหารจัดการเช่นกัน การจัดการเชิงพุทธ (Buddhist management) จึงจัดเป็นแขนงหนึ่งของสาขาวิชาการจัดการ (Management) ที่เป็นการจัดประมวลความรู้ระหว่างศาสตร์ 2 ศาสตร์ เข้ามาบูรณาการด้วยกัน กล่าวคือเป็นการนำเอาศาสตร์แห่งการจัดการ (Management Science) และพุทธศาสตร์ (Buddhist Studies) มาผสมผสานเป็นเนื้อเดียวกัน เมื่อนำเอาศาสตร์ 2 ศาสตร์เข้ามาบูรณาการเข้าด้วยกัน จึงได้จัดให้มีองค์ความรู้สำหรับสาขาวิชานี้ออกเป็น 2 แนวทาง (สุรพล สุธะพรหม, 2555ก, น. 135-186) กล่าวคือ

แนวทางที่ 1 เป็นการศึกษาความรู้การจัดการทั่วไปตามแนวพระพุทธศาสนา เช่น ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ การจัดการเชิงพุทธศาสตร์ตามแนวพระพุทธศาสนา การจัดการพฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา การควบคุมทางการจัดการตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามแนวพระพุทธศาสนา และมนุษย์สัมพันธ์กับการจัดการเชิงพุทธ

แนวทางที่ 2 เป็นการศึกษาความรู้เรื่องของการจัดกิจการพระพุทธศาสนาโดยยึดถือตามหลักที่มหาเถรสมาคมที่เป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ประกาศใช้ ประกอบด้วยองค์การทางพระพุทธศาสนา 6 องค์การ ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายศึกษาสงเคราะห์ ฝ่ายเผยแผ่ ฝ่ายสาธารณูปการ และฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ (สุรพล สุธะพรหม, 2555ข, น. 18-19)

หน้าที่ในการบริหาร คือ หน้าที่แต่ละอย่างของกระบวนการการบริหาร ล้วนเป็นหน้าที่ของงานที่จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจหรืองานทั้งหลายที่บุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์การปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักของ POSDCORB คือ

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนงาน หรือวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการการวางแผนเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การวางแผนในทางปฏิบัติ ผู้บริหารจะทำการคาดการณ์อนาคตและจะมีการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายต่างๆ

2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปแบบงานและโครงสร้างการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ คือการจัดตำแหน่งสายบังคับบัญชาในองค์การ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งภายในองค์การตามความถนัดและตามความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (กรมการศาสนา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2528, น. 6)

3) การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การสรรหา การรับสมัคร การสัมภาษณ์ การคัดเลือก และการบรรจุการฝึกอบรมของบุคลากรให้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน

4) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) คือ การเลือกเอาทางใดทางหนึ่งในจำนวนทางที่มีให้เลือกจำนวนมาก การตัดสินใจสั่งการเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารทั้งหมด

5) การควบคุม (Controlling) คือ การส่งเสริมและการเสริมสร้างคุณภาพทุกขั้นตอน

6) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานแนวคิดพฤติกรรมของตนเองและเพื่อนร่วมงานผสมผสานกลมกลืนกัน ไม่ขัดหรือแย้ง หรือซ้ำซ้อนกัน เพื่อประสานผลประโยชน์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

7) การเสนอรายงาน (Reporting) คือ การรายงานถึงสภาพปัญหา ผลการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ตลอดถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานขององค์กรสู่สาธารณะ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2558, น. 45)

8) การงบประมาณ (Budgeting) เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทางบัญชี การควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

4.2 แนวคิดและทฤษฎีองค์กรเชิงนวัตกรรม

นวัตกรรมคือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ผนวกกับความสามารถในการบริหารจัดการและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรนั้นๆ นักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดทฤษฎีองค์กรเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

มอร์ตัน (Morton, 1971, p. 10) ให้คำนิยามไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงของเก่าและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ นวัตกรรมไม่ใช่การขจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

โรเจอร์และชูเมคเกอร์ (Rogers & Shoemaker, 1978, p. 17) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ ซึ่งผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ ตั้งแต่การคิดค้น (Invention) พัฒนาการ (Development) และทดลองในวงแคบ (Pilot Project) แล้วจึงนำมาใช้ปฏิบัติจริง โดยการปฏิบัติจะแตกต่างจากเดิม

ดังนั้น องค์กรเชิงนวัตกรรมจึงเป็นนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ท่ามกลางบริบทสังคมที่เปลี่ยนไป การปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าในบริบทของโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าและเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในอนาคต

การที่จะปรับเปลี่ยนให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีนวัตกรรม จึงต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ โดยเริ่มจากการส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการจัดการนวัตกรรมนั้นจะต้องอาศัยความรู้และการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และหากได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แบ่งปันข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำเอาความรู้จากบุคลากรเหล่านี้มาประกอบกัน ก็จะสามารถทำให้เกิดกรอบแนวความคิดสร้างสรรค์ได้รวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ ซึ่งการเรียนรู้ขององค์กรดังกล่าว คือลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (ศุภราชยันต์ สุภาวงศ์วันดี, 2552, น. 30-31)

สรุปความว่า องค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัย มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ ใช้คนให้น้อย แต่ทำงานได้มากขึ้น และเพิ่มคุณภาพของงานได้ดีกว่าเดิม

4.3 แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) คือสิ่งที่ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้ (พิชาย รัตนติลก ญ เก็ด, 2552, น. 222) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักจัดการมากมายที่ยอมรับว่าประสิทธิผลขององค์กรนั้นจะแปรผันตามระดับของค่านิยมร่วม (Shared Values) ที่ยึดถือจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อระดับของค่านิยมร่วมนั้นได้แผ่ขยายครอบคลุมหรือได้รับการยอมรับอย่างกว้างภายในองค์กร หรือเรียกว่าวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) ระดับของการมีประสิทธิผลองค์กรก็ยิ่งมีระดับสูงมากขึ้น (Denison, 1990, p. 10)

ในขณะเดียวกันก็พบว่า การที่วัฒนธรรมองค์กรสามารถที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรได้นั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสาเหตุในการก่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของเดนิสัน (Denison, 1990) อ้างถึงค่านิยม ความเชื่อ และหลักการรากฐานที่ทำหน้าที่เสมือนเป็นรากฐานของระบบการจัดการภายในองค์กร โดยหลักการพื้นฐานและวิธีปฏิบัตินี้จะต้องมีสภาพคงทนถาวรในระดับหนึ่ง (Endure) เนื่องจากว่าสิ่งเหล่านี้จะต้องมีความหมายต่อสมาชิกภายในองค์กร (Denison, 1990, p. 2) แนวทางด้านการศึกษาของเดนิสัน (Denison, 1990) นั้น จึงเริ่มต้นด้วยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีอย่างมากมายเพื่อตั้งสมมติฐานถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและแนวโน้มความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรซึ่งสามารถสรุปถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรได้ คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture)

วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) โดยวัฒนธรรมองค์กรแต่ละรูปแบบสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆ กันภายในองค์กรเดียวกันได้ เพียงแต่อาจมีระดับมากน้อยต่างกัน ซึ่งแต่ละรูปแบบของวัฒนธรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรทั้งสิ้น

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ ชุดของค่านิยม ความเชื่อ และฐานคติที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กรที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์กร และสมาชิกในองค์กรมีการถ่ายทอดในฐานะแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งมีความหมายต่อองค์กรและมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary research) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป รูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป (ฝ่ายมหานิกาย)
2. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารองค์กรที่ปรากฏในพระไตรปิฎก คัมภีร์อรรถกถาและฎีกา ทั้งในหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ
3. สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือก ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ พระธรรมทูตที่ปฏิบัติศาสนกิจ และเป็นผู้บริหาร เจ้าอาวาส จากองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป จำนวนทั้งสิ้น 25 รูป และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในการประชุมองค์กรในวาระต่างๆ
4. จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือก ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลหลักในสนทนากลุ่มรวม 12 รูป
5. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์
6. สรุปผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

6. ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นผลการวิจัยได้ตามรายละเอียด ดังนี้

6.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ในภาพรวมขององค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปมีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่มีขอบเขตที่กว้างและครอบคลุมการทำงานในทุกด้านตามกฎหมายคณะสงฆ์ไทย ทั้งการสร้างสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ การส่งเสริมสนับสนุนพระธรรมทูตในการศึกษา ส่งผลให้พระธรรมทูตมีกำลังใจในการปฏิบัติศาสนกิจและก่อให้เกิดพลัง

ในการขับเคลื่อนงานพระพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม องค์การสหภาพพระพุทธศาสนาในทวีปยุโรปยังไม่มีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการสร้างศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา การสร้างศรัทธาใหม่ให้เกิดขึ้นกับคนในท้องถิ่น ยิ่งไปกว่านั้น องค์การสหภาพพระพุทธศาสนาในทวีปยุโรปต้องมีการวางนโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานที่ชัดเจนสามารถกำกับดูแลทุกวัดให้ดำเนินการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งทางด้านปริยัติและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ทั้งนี้การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การจึงต้องพัฒนาศักยภาพพระธรรมทูตผู้เป็นศาสนทายาท ทั้งทางด้านภาษาของตนเอง ภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่นในประเทศที่ไปปฏิบัติศาสนกิจ

6.2 การวิเคราะห์รูปแบบการบริหารองค์กร

การบริหารสหภาพพระพุทธศาสนาในทวีปยุโรปในปัจจุบันใช้ระบบการเลือกตั้งจากสมาชิกองค์กรมาเป็นคณะผู้บริหาร อันมีจุดกำเนิดมาจากการบริหารงานของสมัชชาสงฆ์ไทยในสหรัฐอเมริกาและองค์กรสงฆ์ในต่างประเทศทั่วโลก ซึ่งเป็นจุดเด่นขององค์กรบริหารสงฆ์ในต่างประเทศที่เข้าใจและปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตยในต่างประเทศ และใช้หลักธรรมาธิปไตยในการบริหารงาน ซึ่งจะแตกต่างจากระบบคณะสงฆ์ในประเทศไทยที่ใช้ระบบแต่งตั้ง

จุดอ่อนของการบริหารองค์กรสหภาพพระพุทธศาสนาในทวีปยุโรปคือ การที่องค์กรยังไม่มีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การบริหารงานองค์กรเป็นเพียงองค์การจัดประชุมเท่านั้น ไม่มีลักษณะขององค์กรเชิงบริหารภายในองค์กรไม่มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านศักยภาพพระธรรมทูตซึ่งเป็นสมาชิกองค์กร ก็เป็นอุปสรรคต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทั้งด้านภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่น ความรู้ความสามารถเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและเรื่องวิปัสสนากรรมฐาน ตลอดจนอาจารย์สมณวัตรต่างๆ การทำงานในองค์กรก็ยังไม่สามารถบูรณาการร่วมกัน ขาดการประสานงาน และขาดความคล่องตัว รวมไปถึงสภาพการทำงานขององค์กรที่มีการรวมตัวกันแบบหลวมๆ ขาดเอกภาพในการบริหาร แต่เมื่อพิจารณาจุดแข็ง พบว่าได้มีแบ่งการบริหารงานเป็นเขตการปกครองที่ชัดเจน เป็น 3 เขตในทวีปยุโรป ยกเว้นสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์เหนือ ซึ่งเป็นองค์กรบริหารต่างหากและได้ก่อตั้งมาก่อนสหภาพพระพุทธศาสนาในทวีปยุโรป ประกอบด้วย

เขต 1 ประกอบด้วยเนเธอร์แลนด์ เบลเยียม ฝรั่งเศส ลักเซมเบิร์ก สเปน และอังกฤษ มีพระธรรมพุทฺธิมงคล วัดพุทธาราม เนเธอร์แลนด์ ประธานสหภาพพระพุทธศาสนาไทย เป็นประธานเขต 1

เขต 2 ประกอบด้วยอิตาลี สวิตเซอร์แลนด์ เยอรมนี ออสเตรีย สาธารณรัฐเช็ก และประเทศโปแลนด์ มีพระเทพกิตติโมลี วัดศรีนครินทราราม สวิตเซอร์แลนด์ รองประธานสหภาพพระพุทธศาสนาไทย เป็นประธานเขต 2

เขต 3 ประกอบด้วยเดนมาร์ก สวีเดน นอร์เวย์ ฟินแลนด์ และไอซ์แลนด์ มีพระวิมลศาสนวิเทศ วัดไทยนอร์เวย์ รองประธานสหภาพพระพุทธศาสนาไทย เป็นประธานเขต 3

แต่เนื่องจากทวีปยุโรปเป็นทวีปใหญ่ การดูแลอาจไม่ทั่วถึง การแบ่งเขตการปกครองส่งผลให้ระบบการบริหารงานมีความเข้มแข็ง มีการทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นจุดศูนย์กลางในการรวมกลุ่มของพระธรรมทูต เกิดความเกื้อกูลกันภายในเขตปกครอง แต่ละเขตมีการบริหารเป็นอิสระ ไม่ก้าวก่ายการบริหารและการปกครองกัน ส่วนโอกาสของการบริหารองค์กรพบว่า หากการบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างดีจะนำไปสู่ความสามัคคี ความกลมเกลียว ความเข้าใจ เกิดประโยชน์ทั้งแก่พระพุทธศาสนาและพุทธศาสนิกชน และพระธรรมทูตผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาด้านอุปสรรคในการบริหารองค์กรนั้น พบว่าองค์กรยังขาดแคลนทั้งทางด้านบุคลากร

งบประมาณ และการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการในประเทศไทย นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคทางด้านสังคม วัฒนธรรมในต่างประเทศซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตอย่างมีนัยสำคัญ

6.3 รูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปในอนาคต

ในส่วนของรูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปในอนาคตนั้น องค์กรจะต้องมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานที่ชัดเจน นโยบายการเผยแพร่ต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมถึงโครงสร้างการบริหารที่จะต้องมีการแบ่งระบบงานออกเป็นแต่ละประเทศ เช่น หัวหน้าพระธรรมทูตในแต่ละประเทศ เพื่อกำกับดูแลพระธรรมทูตและประสานงานกับส่วนกลาง โดยมีจุดศูนย์กลางอยู่ที่สหภาพยุโรป และสามารถประสานงานกับสำนักงานกำกับดูแลพระธรรมทูตไปต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่และบทบาทของคณะกรรมการบริหารสหภาพ ต้องมีความชัดเจน ต้องให้พระธรรมทูตทุกประเทศได้ทำงานบูรณาการร่วมกัน และเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากพระธรรมทูตทุกรุ่นทุกรูป องค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปต้องร่วมมือกันทำงานร่วมกัน ไม่แบ่งแยกวัดเขาวัดเรา ไม่ถือภาค จังหวัดนิยม หรือถิ่นกำเนิด ควรแสวงหาแนวทางในการจัดตั้งกองทุน อีกทั้งประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาจากองค์กรความร่วมมือทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและให้สอดคล้องกับบริบทสังคมในปัจจุบัน

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปดังกล่าวมาสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันได้ ดังนี้

7.1 การพัฒนาพระธรรมทูตขององค์กรสงฆ์ไทยในต่างประเทศ

เป็นการผลิตบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความพร้อม เป็นวิธีการที่สำคัญในการเผยแพร่ ตั้งแต่ต้นน้ำ คือ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพในประเทศไทย ผ่านการคัดเลือกอบรม จนถึงปลายน้ำคือวัดไทยในต่างประเทศ องค์กรพระธรรมทูตในต่างประเทศ เมื่อได้มาปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ ต้องส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพระธรรมทูต จากการศึกษาปัญหาของการเผยแพร่พระพุทธศาสนาในทวีปยุโรป คุณสมบัติของพระธรรมทูตผู้เป็นบุคลากรด้านการเผยแพร่ มีดังนี้

1. ควรมีความรู้ความเข้าใจสังคมพหุวัฒนธรรมและระเบียบพื้นฐานของสังคม พระธรรมทูตควรศึกษาวิเคราะห์สภาพสังคมวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมายทั้งชาวเอเชียและชาวยุโรปให้ชัดเจน และศึกษาปัญหา อุปสรรคข้อจำกัดของสังคมนั้นโดยเฉพาะ เพื่อประกอบการกำหนดแนวทางการเผยแพร่ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของชาวยุโรป พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2545, น. 7-8) ได้แสดงความคิดเห็นในการอบรมพระธรรมทูตไว้ว่า ผู้เผยแพร่ควรเข้าใจสภาพปัญหาของสังคมและความต้องการของถิ่นฐานนั้นๆ ด้วย เมื่อรู้ความต้องการและปัญหาของสังคม

เขา ก็จะได้ให้ประโยชน์ที่แท้จริงแก่ผู้รับได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในหลักสัปปุริสธรรม 7 อันประกอบด้วย 1) รู้จักเหตุ 2) รู้จักผล 3) รู้จักตน 4) รู้จักประมาณความพอดี 5) รู้จักกาลเทศะ 6) รู้จักชุมชน 7) รู้จักบุคคลว่ามี อริยาตย์เช่นไร แตกต่างกันอย่างไรร

2. ควรประพัตินให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างเหมาะสมกับสถานภาพ ควรรักษาธรรมวินัยและมีอาจารย์ สมณวัตรที่งดงาม เพื่อเป็นแบบอย่างชาวพุทธและพระธรรมทูตรุ่นหลัง และควรมีความรู้ในหลักธรรมทั้งภาคปริยัติ และภาคปฏิบัติ สามารถเผยแผ่ผ่านภาษาท้องถิ่นนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (2545, น. 10-11) ได้แสดงความเห็นว่า นอกจากพระผู้เผยแผ่จะมีภูมิปัญญาความรู้แล้ว เรื่องความประพฤติก็มีความสำคัญมาก พระมีหลักอยู่แล้วคือวินัย เมื่อไปอยู่ต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่เจริญ หากไม่มีความมั่นใจ (เคร่งครัด) ก็จะทำให้หวั่นไหวได้ง่าย ก็จะทำให้ไขว่เขวจากแนวทางการประพัตินของพระสงฆ์ หากมีความ มั่นคงในวินัยแล้ว จิตใจก็จะไม่หวั่นไหว จะสามารถทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีความสุขและไม่ทำให้ พระพุทธศาสนาเสื่อมเสีย

3. ควรมีความพร้อมในการทำงานและมีความเข้าใจด้านภาษาของประเทศนั้นๆ สามารถสื่อสารและใช้ ภาษาได้อย่างถูกต้องพอสมควร และควรหมั่นศึกษาหาข้อมูลในการพัฒนาภาษาของตนให้ดียิ่งขึ้น เพราะการ ถ่ายทอดด้วยภาษาถิ่นเป็นส่วนสำคัญยิ่งต้องงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา

4. ควรมีความเข้าใจในหลักของการปฏิบัติกรรมฐานพอสมควร นอกเหนือจากความรู้ในด้านปริยัติธรรม ต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการแนะนำและแก้ไขวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักคำสอนของ พระพุทธศาสนา

5. ควรสร้างบุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้เผยแผ่ได้ เช่น สายวัดหนองป่าพงที่พระสงฆ์ชาวตะวันตกได้เผยแผ่ กับชาวตะวันตกด้วยกัน ถือเป็นวิธีการที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง คณะพระธรรมทูตนาโดยพระโพธิญาณเถร (หลวงปู่ชา สุภทฺโท) และพระราชสุเมธาจารย์ (โรเบิร์ต สุมะโร) วัดหนองป่าพง ได้เริ่มเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่ ตะวันตกตั้งแต่ พ.ศ. 2517 และมีความโดดเด่นในกระบวนการฝึกอบรมพระสงฆ์ให้เคร่งครัดในพระธรรมวินัย การฝึก ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเพื่อพบทางดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ถูกต้องตรงตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ คณะพระสงฆ์ศิษย์วัดหนองป่าพงจึงมีคุณลักษณะที่โดดเด่น ชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ จึงควรมีการถอดบทเรียนและ ศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำมาสู่ภาคปฏิบัติต่อไป

7.2 การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เชิงรุก

การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพในบริหารหรือประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ เด่นชัด มีแผนงานในการดำเนินงาน และมีการตัดสินใจที่ทันต่อสถานการณ์ แผนงานนโยบายต่างๆ ต้องเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และต้องมีการรายงานทบทวนปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอยู่ เสมอ จึงควรมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการเผยแผ่เชิงรุกให้มีความชัดเจน จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการเผยแผ่เชิงรุกโดยอาศัยทั้งพระภิกษุผู้เป็นพระธรรมทูตและคฤหัสถ์อาสาสมัครที่มีศักยภาพในด้านต่างๆ จะสามารถสนองงาน ประสานงาน ตลอดจนถึงประชาสัมพันธ์ สามารถเข้าถึงอย่างเป็นระบบและได้ผลสัมฤทธิ์เป็น อย่างมาก ดังนั้น จึงควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ เช่น การ พัฒนาศักยภาพพระธรรมทูตด้านการเผยแผ่ เทคนิคการใช้จิตวิทยาการเผยแผ่ และการใช้สื่อสมัยใหม่ เป็นต้น

7.3 การผลิตสื่อที่ทันสมัยและเหมาะสม

ชาวยุโรปส่วนใหญ่รู้จักพระพุทธศาสนาจากการอ่านวรรณกรรมหรือปรัชญาตะวันตก จึงทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาและปฏิบัติตามแนวทางพุทธมากขึ้น การผลิตสื่อจึงเป็นวิธีการที่สำคัญ การผลิตสื่อควรออกแบบให้มีความหลากหลายเพื่อการเผยแพร่ในวงกว้าง นอกจากนี้ ต้องพิจารณาถึงการเขียนหนังสือเล่มใหม่ ๆ ให้มากขึ้น นอกจากนี้ หนังสือธรรมะในรูปแบบการแจกเป็นธรรมทานเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่จะช่วยสนับสนุนการเผยแผ่ได้มากขึ้น แนวทางการเขียนต้องให้เข้าใจได้ง่าย นอกเหนือจากรูปแบบของสื่อแล้ว ต้องพิจารณาถึงเนื้อหาที่จะนำเสนอในสื่อ นั้นๆ ด้วย ดังที่พระอาจารย์ญาณธมโม (1987, น. 20) พระภิกษุชาวออสเตรเลีย ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การเผยแผ่ควรเน้นด้านปัญญามากกว่าศรัทธา”

นอกจากนี้ ความหลากหลายทางภาษาจะช่วยให้เข้าถึงกลุ่มคนในประเทศนั้นๆ ได้มากขึ้นอีกด้วย ในด้านการผลิตสื่อ นั้น ต้องพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถในการพัฒนาสื่อการสอนในรูปแบบต่างๆ ทั้งด้านการเผยแพร่โดยเอกสาร หนังสือ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันนี้ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อการเผยแผ่อย่างยิ่ง เนื่องจากช่องทางอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางการเผยแผ่ที่มีความประหยัด สามารถเก็บไว้ได้ค่อนข้างนาน ผู้ศึกษาหรือสนใจสามารถเข้าถึงได้ทั่วโลก มีค่าใช้จ่ายน้อย อย่างไรก็ตาม ควรมีการควบคุมดูแลการใช้งานให้เหมาะสม เพราะในทางตรงกันข้าม หากไม่ควบคุมเนื้อหาของสื่อให้เหมาะสม ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาและมีคุณภาพแล้ว ก็สามารถก่อความเสียหายให้เกิดขึ้นได้เช่นกัน เช่น รูปแบบสื่อที่มุ่งสร้างความเชื่อนอกเหนือคำสอนของพระพุทธศาสนา หรือการใช้สื่อไปในทางที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลเสียต่อพระพุทธศาสนาได้เช่นกัน (พระทีนวัฒน์ สุขสง, 2558, น. 3)

7.4 การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารองค์กร

องค์กรพระธรรมทูตควรดำเนินการปรับปรุงระเบียบบริหาร ขอบบังคับในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในประเทศนั้นๆ ควรจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาแก่คณะกรรมการในการยกร่างและพิจารณาระเบียบข้อบังคับ และเปิดโอกาสให้พระธรรมทูตไทยทุกรูปได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ โดยมีพื้นฐานในการส่งเสริมระบบประชาธิปไตยในหมู่สงฆ์และบริหารงานด้วยหลักธรรมาธิปไตยตามหลักพระพุทธศาสนา อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

7.5 การปรับปรุงเนื้อหาการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ในด้านเนื้อหาหลักธรรมคำสอนที่ควรใช้ในการเผยแผ่ควรมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. เน้นหลักธรรมที่เป็นเหตุผล สามารถพิสูจน์ได้ในปัจจุบันและสอดคล้องกับแนวคิดทางวิทยาศาสตร์
2. ไม่ควรเน้นหลักธรรมอันเกี่ยวเนื่องกับความเชื่อที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ในปัจจุบัน เช่น เรื่องโลกหน้า อิทธิฤทธิ์ การดูดวง หรือโหราศาสตร์ เป็นต้น
3. เนื้อหาการแสดงธรรมไม่ควรโจมตีจุดด้อยหรือหลักการศาสนาอื่นๆ หรือลัทธิแนวคำสอน รวมทั้งหลีกเลี่ยงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการเมืองด้วย อันจะส่งผลเสียต่อความเชื่อความศรัทธา

4. ควรศึกษาข้อมูลในด้านสภาพปัญหาสังคมและความต้องการพื้นฐานของกลุ่มคนในท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อจะสามารถประยุกต์หลักธรรมให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ฟัง

5. สำหรับชาวยุโรปผู้ยังไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านพระพุทธศาสนา ไม่ควรใช้คำศัพท์เทคนิค (Technical Term) ทางพระพุทธศาสนาในการเผยแผ่มากเกินไป เนื่องจากอาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจและท้อแท้ต่อการนำไปศึกษาและปฏิบัติตาม

7.6 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

องค์กรพระพุทธศานาควรจัดให้มีระบบการสร้างความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายต่างๆ เพื่อมุ่งสร้างองค์ความรู้ความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และในด้านศาสนิกสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อสร้างแนวร่วมการบริหารงานร่วมกัน และเน้นการพัฒนากระบวนการเทศภายในองค์กรพระพุทธศานาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อการตัดสินใจอย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์

7.7 แนวทางการบริหารองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

1. องค์กรสหภาพพระพุทธศานาไทยในทวีปยุโรปควรปรับนโยบายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านความสัมพันธ์กับระบบคณะสงฆ์ไทยและประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรป หากไม่เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงช้าจะไม่ทันต่อสถานการณ์ จัดทำแผนนโยบายให้เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน กำกับดูแลทุกวัดให้ดำเนินการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งต้องเพิ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ในการสร้างศรัทธาของญาติโยมต่อพระพุทธศาสนา การสร้างศรัทธาใหม่ให้เกิดขึ้นกับคนในท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งทางด้านปริยัติและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งจะทำให้องค์กรมีจุดเด่น มีความชัดเจนในด้านการเผยแผ่

2. ควรจัดตั้งหน่วยงาน เช่น ศูนย์ประสานงาน หรือหัวหน้าพระพุทธศานาในแต่ละประเทศ เพื่อกำกับดูแลประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้กับพระพุทธศานาที่ทำงานอยู่ในประเทศนั้นๆ ประสานกับองค์กรหลักคือสหภาพพระพุทธศานาไทยในทวีปยุโรป โดยลดขั้นตอนการทำงานให้สั้น กระชับ รวดเร็วในการตัดสินใจ เป็นองค์กร Smart Organization กล่าวคือ เป็นองค์กรที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด พร้อมทั้งสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงและสามารถประสานงานกับสำนักงานกำกับดูแลพระพุทธศานาไปต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรรักษาจริยวัตรที่งดงามตามพระธรรมวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ตั้งแห่งศรัทธาของพุทธศาสนิกชน นอกจากนี้ พระธรรมทูตต้องมีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาถิ่น เข้าใจเนื้อหาของหลักธรรมไม่ทั้งหลักการพระพุทธศาสนา สอดคล้องกับความต้องการของคนท้องถิ่น พระธรรมทูตต้องมีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาถิ่นที่สามารถสื่อสารในการประชุมสัมมนาในระดับนานาชาติ สามารถอธิบายให้ผู้รับสารเข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง

4. พระธรรมทูตควรศึกษาวิเคราะห์สภาพสังคมวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านความเชื่อ วิถีคิด และวิถีชีวิตของสังคมยุโรปกับสังคมไทย ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดของสังคมนั้น เพื่อประกอบการกำหนดแนวทางการเผยแผ่ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของชาวยุโรป

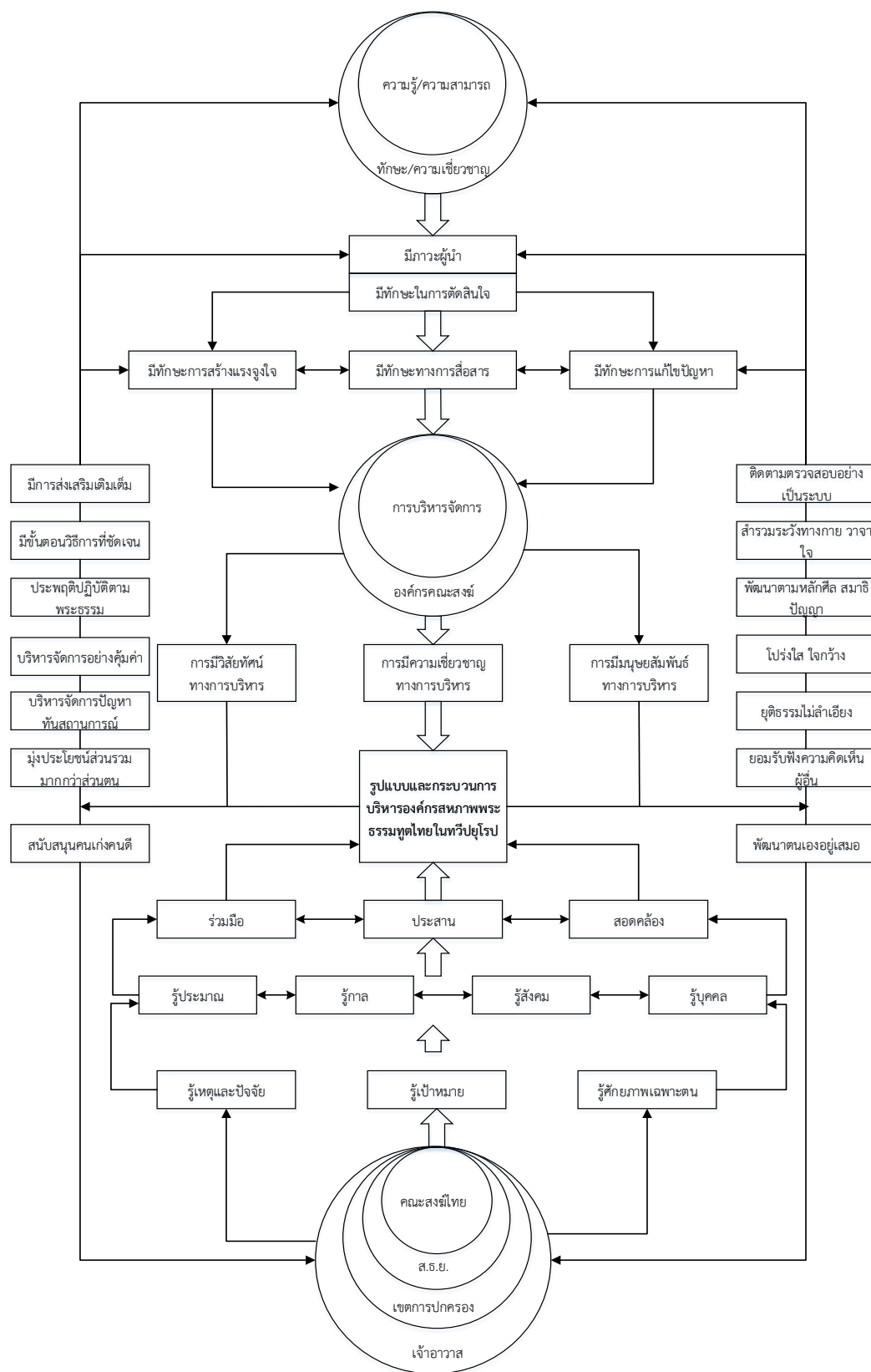
5. ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพระธรรมทูตทุกระดับปฏิบัติงาน (ระดับต้น) ระดับกลาง และระดับผู้บริหารองค์กร (ระดับสูง) การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพพระธรรมทูตในด้านการปฏิบัติธรรม เทคนิคการเผยแผ่สมัยใหม่ จิตวิทยาในการเผยแผ่ การบริหารองค์กร และความรู้ในศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็น รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในฝ่ายฆราวาส เช่น ธรรมทูตคฤหัสถ์วิถีพุทธ การพัฒนาพุทธจิตอาสาสมัคร เพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสังคมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนงานพระพุทธศาสนาให้เป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ดียิ่งขึ้น

6. ควรมีที่ปรึกษาด้านกฎหมายที่เป็นคนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมายและประเด็นต่างๆ ที่จำเป็นในแต่ละวัด เพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาขององค์กร เพื่อป้องกันปัญหาทางด้านกฎหมายของแต่ละประเทศที่เกิดขึ้นได้ภายหลัง

7. องค์กรควรยกย่องให้กำลังใจบุคลากรด้านการเผยแผ่ในทุกด้าน ควรส่งเสริมให้กำลังใจด้วยการยกย่องในนามองค์กรทั้งในประเทศในทวีปยุโรป ในระดับนานาชาติ และในประเทศไทย ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ครอบคลุมทุกกลุ่มทุกวัด ไม่ผูกขาดเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น อันเป็นการส่งเสริมความเป็นเอกภาพในองค์กร สร้างความรักความสามัคคีและสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากผลของการศึกษาวิจัย สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ว่า การบริหารองค์กรพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรปในปัจจุบันมีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลและช่วยเหลือกันขององค์กร สนองงานคณะสงฆ์ไทยและรัฐบาลตามนโยบายที่ได้รับมา แต่ในขณะเดียวกัน องค์กรต้องมีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการบริหารงานในเชิงพื้นที่ สามารถวางแผนให้สอดคล้องกันทั้งในยุโรปและประเทศไทย เชื่อมโยงเครือข่ายการทำงาน นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรทั้งด้านภาษา การปฏิบัติธรรม และเทคนิคการเผยแผ่สมัยใหม่ให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน การพัฒนาศักยภาพพระธรรมทูตทุกระดับระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง (ผู้บริหารองค์กร) และการพัฒนาพุทธจิตอาสา ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดการระบบฐานข้อมูล เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นองค์กร Smart Organization สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพื่อการตัดสินใจให้ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอนาคต

จากผลของการศึกษาวิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป วิเคราะห์ในเชิงกระบวนการและผลสัมฤทธิ์ ดังนี้



ภาพที่ 2. รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรสหภาพพระธรรมทูตไทยในทวีปยุโรป

รายการอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2528). *คู่มือการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กองงานเลขานุการ สหภาพพระพุทธมฤตไทยในทวีปยุโรป. (2559). ความเป็นมาของสหภาพพระพุทธมฤตไทยในทวีปยุโรป. *วารสารสหภาพพระพุทธมฤตไทยในทวีปยุโรป*, 7(2), 10.
- พระทินวัฒน์ สุขสง. (2558). *แนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในโลกตะวันตก*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2558). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2545). *พระธรรมมฤตไทย เบิกทางสู่อารยธรรมใหม่*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระอาจารย์ญาณธมฺโม. (2558). *ของนอก ของใน*. กรุงเทพฯ: อักษรสัมพันธ์ (1987).
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชาองค์การและการจัดการทางสังคม*. กรุงเทพฯ: ริงค์ บียอนด์ บัคส์.
- ศุภายันต์ สุภาวศ์วันดี. (2552). *กลุ่มองค์กรสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2560, 21 มีนาคม). *ประวัติสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2563 จาก http://www1.onab.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=76&Itemid=66.
- สุรพล สุษะพรหม. (2555ก). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรพล สุษะพรหม. (2555ข). *พื้นฐานทางการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York: Wiley.
- Morton, J. A. (1971). *Organizing for Innovation: A System Approche to Technical Management*. New York: McGraw-Hill.
- Rogers, E. M. & Shoemaker, F. F. (1978). *Communication of Innovations: A Cross-Cultural Approach*. New York: Free Press.