

ประสิทธิภาพการบริหารงานตามแนวพุทธศาสนา

พระครูนนทคุณพิพัฒน์*

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ในมาตรา ๑๕ ตรี กำหนดให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ ๑. ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม ๒. ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร ๓. ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ๔. รักษาหลักธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา ๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น¹ ดังนั้น พระสังฆาธิการในทุกระดับจึงมีหน้าที่ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา

คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทนหรือเป็นสาวกขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระบรมศาสดาของพุทธศาสนิกชน ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่สืบสาน และถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้บัญญัติไว้ เพื่อผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาได้นำพระธรรมคำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การเผยแผ่สืบสานและถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถือเป็นภารกิจสำคัญที่คณะสงฆ์จะต้องปฏิบัติ นอกจากนั้นแล้ว การปฏิบัติและการดำรงชีวิตของพระภิกษุสงฆ์ตามพระธรรมวินัย จะเป็นการสร้างศรัทธาความเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่พุทธศาสนิกชนและเป็นแรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข²

การพระศาสนาที่คณะสงฆ์ได้ดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในสังคมไทย แบ่งออกได้เป็น ๖ ประการคือ

๑. การปกครอง ได้แก่ การดำเนินการเพื่อให้พระภิกษุสามเณร ทั้งสังฆมณฑลปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างบริสุทธิ์ถูกต้อง เพื่อเป็นตัวอย่างและจะได้อบรมสั่งสอนประชาชนให้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบตามหลักธรรมแห่งพระพุทธศาสนาอย่างทั่วถึงทั้งประเทศ

๒. การศาสนศึกษา ได้แก่ การดำเนินการให้พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย จนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ตามสมควรแก่ฐานะานุรูป อย่างเที่ยงแท้ได้

* สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹ กนก แสนประเสริฐ, *ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

² กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์*, คำนำ.

๓. การศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือให้เด็กและประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งในและนอกระบบการศึกษาของรัฐ เพื่อสามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ

๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ประชาชนได้ทราบเข้าใจและน้อมนำไปปฏิบัติ เพื่อลวงพ้นความทุกข์และประสบความสุขตามอนุสัยและผลของการปฏิบัติ ตามหลักพระพุทธศาสนาของแต่ละคน อันจะยังสังคมตลอดจนประเทศชาติให้มีความผาสุก สันติสุข และเจริญก้าวหน้า

๕. การสาธารณูปการ ได้แก่ การดำเนินการให้วัดทั่วประเทศเป็นวัดโดยสมบูรณ์ เป็นที่พำนักอาศัยศึกษาเล่าเรียน และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสามเณร เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศล ฟังเทศน์ ปฏิบัติธรรม และกระทำกิจกรรมทางสังคมของประชาชนในท้องถิ่นที่ตั้งแห่งวัดนั้น ตลอดจนการรักษาวัฒนธรรมและอนุรักษ์ศิลปะโบราณวัตถุสถานของสังคมนั้น ๆ ด้วย

๖. การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ประชาชนทางด้านจิตใจและทางวัตถุที่ไม่ขัดพระธรรมวินัยและสมณวิสัย เพื่อประโยชน์และความสุขของประชาชนแห่งวัดนั้นและทั่ว ๆ ไป³

พระราชวรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต) กล่าวว่า บทบาทของพระสังฆาธิการหรือพระสงฆ์ที่แท้จริง ถูกกำหนดโดยพระธรรมวินัยเป็นหลัก นอกเหนือจากการประพฤติปฏิบัติตามพระวินัยแล้ว ก็จัดว่าเป็น บทบาทเสริมเช่นเดียวกับแนวคิดที่ว่า “เมื่อบุคคลอยู่ในองค์การ ความคาดหวังขององค์การถือเป็น บทบาทคาดหวังที่มีความสำคัญและเป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นทางการ”⁴ ดังนั้น จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งของพระสังฆาธิการผู้บริหารคณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสูง

ความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการและผู้ทรงความรู้ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า (Ratio of Outputs to Inputs)⁵ หรืออาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต การดำเนินงาน

³ ชำเลียง วุฒิจันทร์, การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และกิจการพระศาสนาเพื่อความมั่นคง แห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๖), หน้า ๓-๔.

⁴ พระราชวรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต), สถาบันสงฆ์กับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗๔.

⁵ Gibson James H and Other, Fundamentals of Management, 7th ed, (Boston : Irwin Inc, 1988), p. 37.

ทางธุรกิจที่ถือว่าเป็นประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านเงินที่มีอยู่ ซึ่งแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้มีองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และ วิธีการ (Method)⁶ ทั้งนี้ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัย และกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการ ดำเนินการใด ๆ⁷ การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด⁸ และผลการปฏิบัติงานนั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์และได้รับผลกำไรจาก การปฏิบัติงานด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)⁹ บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานน้อยที่สุด หรือประหยัดที่สุดโดยได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า¹⁰

ซึ่งประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลโดยสามารถแสดงออกในลักษณะ ดังนี้¹¹

๑. มีความสามารถพิเศษที่คาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ หรืออาจเรียกได้ว่ามีวิสัยทัศน์ ที่ดี แล้วก็ยังสามารถจัดการธุรกิจหรืองานที่รับผิดชอบให้นำไปสู่สิ่งที่คาดการณ์ไว้

๒. มี "ไฟแห่งพลังการทำงาน" คือ การตระหนักถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท กระฉับกระเฉง สามารถอดทน หรือรับภาวะกดดันต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนานัปการ

๓. มีบารมีอยู่ในตัว ใครเห็นก็เป็นที่ยำเกรง ให้ความเคารพอ่อนน้อม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามทั้ง ๆ ที่ ไม่ได้แสดงอำนาจบาตรใหญ่ หรือวางท่าที่แต่อย่างใด

๔. มีความสามารถที่จะจัดการหรือแก้ปัญหาได้อย่างเฉียบพลัน และมีโอกาสผิดพลาดน้อยมาก โดยอาศัยการประสานประโยชน์จากความเป็นผู้ที่มิมีมนุษยสัมพันธ์และมีการสื่อสารข้อความอย่างดีเยี่ยม

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ กล่าวได้ว่าเป็นคุณภาพที่เกิดจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการใช้เงินทุน ระยะเวลา แรงงาน รวมถึง

⁶ Elmore Peterson and Plowman E Grosvenor, *Business Organization and Management*, (Illinois : Richard D Irwin, 1953), p. 433.

⁷ สมใจ ลักษณะ, *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

⁸ วิชรี อรุณธรรม และคณะ, *ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*, (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๔๖.

⁹ สมพงษ์ ขอมปรารค์, *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๕.

¹⁰ รัตน์ บัวสนธิ์, *การประเมินผลโครงการวิจัยเชิงปริมาณ*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท คอมแพคท์ พรินท์ จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๖๕.

¹¹ ดนัย เทียนพุ่ม, *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖๔-๒๖๕.

สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นทรัพยากรทางการบริหาร ในปริมาณน้อย และนำมาซึ่งผลสำเร็จของงานได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงเป็นการวัดผลของการปฏิบัติงาน โดยหากผลของการปฏิบัติงานดีถือว่ามีประสิทธิภาพ ในการทำงานสูง หากผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับต่ำ

การวัดระดับประสิทธิภาพ

นักเศรษฐศาสตร์ที่เริ่มศึกษาการวัดประสิทธิภาพการผลิต คือ ฟาเรล (Farrell) โดยอาศัยแนวคิดของ ดีบูเร (Debreu) และ คูปแมนส์ (Koopmans) ซึ่งทำการวัดประสิทธิภาพของหน่วยการผลิตอย่างง่ายด้วยปัจจัยการผลิตหลายชนิด (Multiple Input) ต่อมา ฟาเรล (Farrell) ได้จำแนกประสิทธิภาพทางการผลิตออกเป็น ๒ ประเภท คือ ประสิทธิภาพทางเทคนิค (Technical Efficiency) และประสิทธิภาพทางราคา (A locative Efficiency) โดยประสิทธิภาพทางเทคนิค (Technical Efficiency) หมายถึง ความสามารถของหน่วยการผลิตในการเพิ่มปริมาณผลผลิต โดยที่ปริมาณปัจจัยการผลิตยังคงเท่าเดิม หรือ ความสามารถของหน่วยการผลิตในการลดปัจจัยการผลิตลง โดยที่ปริมาณผลผลิตยังคงเท่าเดิม ส่วนประสิทธิภาพทางราคา (A locative Efficiency) หมายถึง ความสามารถของหน่วยการผลิตในการใช้ปัจจัยการผลิตในสัดส่วนที่เหมาะสมภายใต้เงื่อนไขของระดับราคาปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตที่ต่ำที่สุด¹² เครื่องมือที่นิยมในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีอยู่ ๔ แบบด้วยกัน คือ

๑. ใบกำหนดหน้าที่งาน คือ แบบฟอร์มที่กำหนดหน้าที่ว่าบุคคลตำแหน่งใดมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง

๒. มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจระบุลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมได้

๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เอกสารที่ออกแบบขึ้นเพื่อบันทึกและประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานว่าทำอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเพียงใด และทำได้ดีเพียงใด

๔. ระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงเป็นการวัดผลการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถวัดได้ ด้วยการกำหนดตัวเลขมีการพิจารณาตามเกณฑ์ต่าง ๆ โดยการแบ่งประเภทของพฤติกรรม ตลอดจนการเทียบอัตราส่วนพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๒ วิธี ได้แก่

¹² กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

๔.๑ การวัดด้วยวิธีอัตนัย หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรม โดยอาศัยความรู้สึก เป็นเกณฑ์ การกำหนดค่าตอบหรือตัวเลข ไม่ได้เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป แต่จะเป็นไปตามรู้สึกของผู้สังเกตแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นการตอบผิดหรือถูก มีมาตราวัดเป็นระดับต่าง ๆ ๔ ระดับ คือ มาตราวัดประเภท, จัดอันดับ, อันตรภาค และ อัตราส่วน

๔.๒ การวัดโดยวิธีปรนัย หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ภายนอก ที่แน่นอน ไม่ว่าจะกำหนดโดยใครก็ตามจะมีค่าเหมือนกันหมด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๔ วิธีคือ วัดความถี่, วัดเวลา, วัดความแรง และ วัดระยะทาง

สรุปได้ว่า การวัดระดับประสิทธิภาพ เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หรือองค์กร ที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งปัจจุบันได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ควบคุมการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางสำหรับ วัดประสิทธิภาพขององค์กรได้ โดยอาศัยเครื่องมือนำมาใช้ในการวัดประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นที่นิยมกันแพร่หลายอยู่ ๒ แบบ ได้แก่ การวัดด้วยวิธีอัตนัย คือ การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรม อาศัยความรู้สึก เป็นเกณฑ์ เป็นไปตามรู้สึกของผู้สังเกตแต่ละคน และ การวัดโดยวิธีปรนัย คือ การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ภายนอกที่แน่นอน ไม่ว่าจะกำหนดโดยใครก็ตามจะมีค่าเหมือนกันหมด

ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐ ก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้¹³

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิต

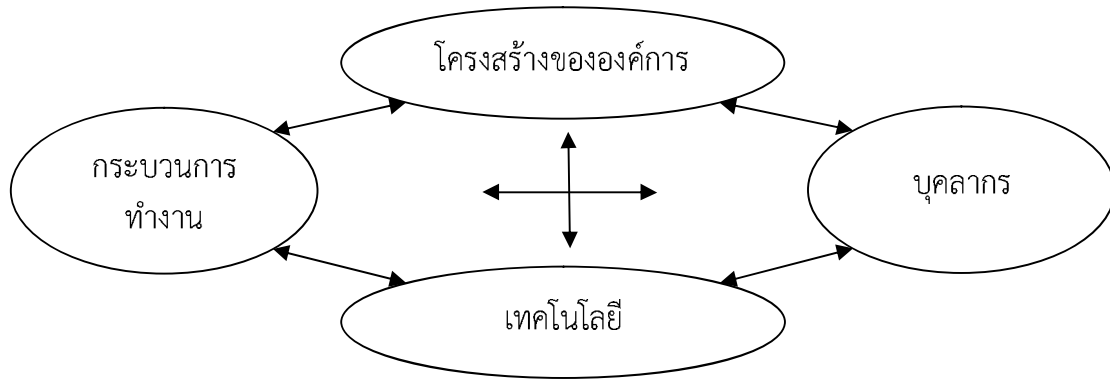
I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

โบว์ดิทซ์ และบัวโน (Bowditch and Buono) ได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนา ประสิทธิภาพ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒.๑¹⁴

¹³ Simon Herbert A. Administrative Behavior, (New York : The Mc Millan Company, 1960), pp. 180-181.

¹⁴ Bowditch James L and Buono Anthony F, A Primer on Organizational Behavior, 2nd ed, (New York : John Wiley and Sons, 1990), p 508.



แผนภาพที่ ๑. รูปแบบองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ

จากแผนภาพ แสดงให้เห็นรูปแบบองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ รวม ๔ ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน คือ ๑. โครงสร้างองค์กร ๒. บุคลากร ๓. กระบวนการทำงาน และ ๔. เทคโนโลยี

สรุปได้ว่า องค์กรที่มีรูปแบบการบริหารงานตามทฤษฎีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลหรือให้ได้ผลดีนั้น จะต้องได้รับการตอบสนองทั้งภายในและภายนอก โดยพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า นั่นเอง ส่วนทฤษฎีประสิทธิภาพขององค์กร ประเภทบริหารราชการของภาครัฐ ยังมีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงอีกประการคือ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรราชการ จึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าแล้วจึงบวก ความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไป นั่นเอง

(โปรดอ่านต่อฉบับหน้า)