ภาวะผู้นำเชิงพุทธ: พระสังฆาธิการสู่แนวทางส่งเสริมการเป็นผู้นำยุคใหม่

BUDDHIST LEADERSHIP OF THE SANGHA TOWARDS A NEW ERA OF LEADERSHIP PROMOTION

วันไชย์ กิ่งแก้ว
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

Wanchai Kingkaew
Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College
Email: wanchai.kin@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และปัญหาภูมิอากาศ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวโดยมีผู้บริหารที่สามารถนำองค์กรผ่านความเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นแนวทางการบริหารที่ผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ในด้านสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการบริหาร POSDC เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างองค์กรกับสังคม ผ่านวัฒนธรรมองค์กรเชิงพุทธที่มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ ต่อสังคมปัจจุบัน บริบทพระสังฆาธิการเชิงพุทธมีความสำคัญในการปกครอง กับการพัฒนาวัดในมิติต่าง ๆ ในเรื่อง การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ศาสนธรรม และการสงเคราะห์ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน โดยใช้หลักธรรมที่เกี่ยวการพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการเสนาสนะ หรือการอนุเคราะห์คฤหัสถ์ การพัฒนาวัดแบบบูรณาการแบบนี้ถือว่าสร้างความร่วมมือระหว่างวัดกับชุมชน วัดจึงเป็นศูนย์กลางในการสร้างสังคมที่เจริญอย่างยิ่ง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, พระสังฆาธิ, การสร้างผู้นำยุคใหม่

Abstract

The world in the 21st century is facing changes in various dimensions that affect the environment, economy, society, politics, and technology. Thailand is facing changes in technology, society, and climate issues, causing organizations to adapt by having executives who can lead the organization through the changes. Buddhist leadership is a management approach that integrates Buddhist principles in terms of wisdom, goodness, and knowledge by

applying the POSDC management process to create a balance between the organization and society through a Buddhist organizational culture that is virtuous and responsible towards the current society. The context of Buddhist ecclesiastical governance is important in governing and developing the temple in various dimensions, such as governance, religious education, the dissemination of religious teachings, and charity, including building relationships with people in the community by using the principles of self-development, management of residences, or helping laypeople. This type of integrated temple development is considered to create cooperation between the temple and the community. Therefore, the temple is the center of creating a highly developed society.

Keyword: Buddhist Leadership, Sangha, Creating New Generation Leaders

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100) มีการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบทั้งในแง่บวกและลบ สำหรับประเทศไทย ผลกระทบเชิงลบที่เห็นได้ชัด เช่น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรม การแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และภัยพิบัติทางธรรมชาติที่มีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

เมื่อพิจารณาในภาพรวมขององค์กร จำเป็นต้องวิเคราะห์ตนเองในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความเร่งด่วนในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำองค์กรมีความสำคัญในทุกระดับของสังคม เพราะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทั้งภายในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 3)และสังคมโดยรวม ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มการกระทำที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางกลยุทธ์ และการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการสำคัญที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนใช้ในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือบุคคลอื่น ๆ โดยการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผู้นำมีความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงานหรือบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้สำเร็จ (สุรเชษฐ์ หิรัญสถิต และคณะ, 2562: 1-24)

การเป็นผู้นำไม่ได้เกิดขึ้นจากการบังคับ แต่ต้องเป็นการได้รับความยอมรับโดยสมัครใจ ซึ่งช่วยสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความเชื่อของสมาชิกให้สามารถทำงานร่วมกันและมีเป้าหมายที่ชัดเจน การศึกษาภาวะผู้นำในประเทศต่าง ๆ เช่น ญี่ปุ่น พบว่าการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างภาวะผู้นำในสังคมญี่ปุ่น มีความสำคัญในการพัฒนาผู้นำที่มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์กรหรือกลุ่มให้ไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำ นับว่าเป็นคุณสมบัติของบุคคลและกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่านั้น พยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มที่มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือจูงใจ ให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดพฤติกรรมที่ทำด้วยความตั้งใจและเต็มใจ สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดผลกระทบและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ทั้งยังสร้างหรือรักษาวัฒนธรรมขององค์กรให้ดำรงอยู่ โดยเฉพาะพระสังฆาธิการ ซึ่งเป็นผู้นำด้านศาสนจักรที่กระจายไปทั่วทุกถิ่นในประเทศไทย ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ (พระวิสุทธิภัทรธาดา, 2547: 95)

การปกครองคณะสงฆ์ไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกายหรือธรรมยุตนิกาย มักมีปัญหาเกี่ยวกับพระภิกษุสงฆ์ที่ประพฤติผิดพระธรรมวินัยหรือหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา อันเนื่องมาจากการดูแลไม่ทั่วถึงของพระผู้ใหญ่ระดับเจ้าคณะจังหวัด เจ้าอำเภอ และพระสังฆาธิการที่รับผิดชอบพระสงฆ์ในเขตการปกครองและภายในวัด พระสังฆาธิการในตำแหน่งเจ้าอาวาสถือเป็นผู้นำระดับวัดที่มีตำแหน่งสูงสุดในชุมชนและหมู่บ้าน มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม นอกจากนั้นยังมีบทบาทในการรักษาวัฒนธรรม ประเพณี และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและที่พึ่งของประชาชน เพื่อให้การบริหารจัดการพันธกิจดังกล่าวสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความสามารถในการจัดการองค์กรและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ปัจจัยสำคัญคือภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะเจ้าอาวาส ซึ่งต้องปรับบทบาทให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ เพื่อให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (พระสมศักดิ์ สุขทวีเลิศพงศ์ และวรเดช จันทรศร, 2561: 153-163)

สถานการณ์โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ทั้งสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบทั้งบวกและลบ ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาเชิงลบ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว สังคมสูงวัย และปัญหาภูมิอากาศ องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องวิเคราะห์ตนเองเพื่อปรับตัว ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยการใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการจูงใจสมาชิกให้ทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ ผู้นำต้องสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและโน้มน้าวกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ภาวะผู้นำเชิงพุทธมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาสังคมในหลายด้าน โดยเฉพาะในยุคที่โลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ในด้านจริยธรรม ผู้นำเชิงพุทธมุ่งเน้นการทำงานด้วยความรับผิดชอบและมีจริยธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่าและสร้างความไว้วางใจในหมู่สมาชิก นอกจากนี้ การพัฒนาผู้คนเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญ ผู้นำเชิงพุทธสนับสนุนการเติบโตของบุคลากรทั้งในด้านวิชาชีพและจิตใจ โดยการสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุน ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานและส่งผลดีต่อองค์กร การจัดการความขัดแย้งก็เป็นอีกด้านที่ภาวะผู้นำเชิงพุทธสามารถเข้ามามีบทบาทสำคัญ โดยการใช้สติและปัญญาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในทีมงาน การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในคุณค่าที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ทำให้เกิดความร่วมมือและการแบ่งปันเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำเชิงพุทธยังมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว การสร้างจิตสำนึกทางสังคมช่วยให้ผู้นำสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมการรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ซึ่งรวมทั้งหมดนี้ทำให้ภาวะผู้นำเชิงพุทธกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาที่มีความยั่งยืน แนวคิดที่ว่า

คูนซ์ (Harold D. Koontz) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้เป็น 5 ประการ (POSDC) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร การวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้าง และวิธีดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองด้วย การวางแผนยังเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นเรื่องของการตกลงใจเลือกทางเพื่อกำหนดนโยบาย การผลิต หรือการตัดสินใจกำหนดวิธีปฏิบัติ

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดระบบ ระเบียบการทำงานขององค์กร เพราะในองค์กรต้องมีคนจำนวนมากมาร่วมกันทำงาน ถ้าไม่มีการจัดระบบในการทำงาน จะทำให้เกิดความสับสนและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดระบบการทำงานนั้นต้องคำนึงถึงการประสานสัมพันธ์ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือหมายถึงการจัดแบ่งงานออกเป็นกลุ่ม ๆ กำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่แต่ละกลุ่มไว้ให้แน่นอน และให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสานสัมพันธ์กันโดยมุ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การจัดคนเข้าทำงานก็คือการบริหารงานบุคคลนั่นเอง การบริหารบุคคลไม่ใช่สิ้นสุดเพียงการหาคนเข้าทำงานในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องทำต่อเนื่องไปจนกว่าบุคคลเหล่านั้นจะพ้นจากองค์กร ส่วนบุคคลในองค์กรก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น มีการเลื่อน ลด ปลด ย้าย ลาออกอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและวัตถุประสงค์ของ

องค์กร ก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในหน้าที่ให้สัมพันธ์กันด้วย ดังนั้น ในเรื่องการจัดคนเข้าทำงานนั้นจึงต้องมีความหมาย รวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม การแต่งตั้งโยกย้าย การพัฒนาบุคคล การจัดการเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

4. การอำนวยการ (Directing) การอำนวยการหมายถึงการที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และบรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการวางแผนการจัดองค์กรและมีคนเข้ามาทำงานแล้ว ก็ยังไม่สามารถทำงานได้ ในการทำงานจริง ๆ แล้วต้องมีการสั่งการหรืออำนวยการในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องสามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ต้องทราบถึงทฤษฎีและเทคนิคเกี่ยวกับการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างภาวะผู้นำ จึงจะสามารถเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพในการทำงานได้

5. การควบคุม (Controlling) การควบคุมหมายถึงการที่ผู้บริหารตรวจตรางานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติว่าดำเนินการไปถูกต้องตามขั้นตอนหรือไม่ ผลงานได้มาตรฐานเพียงใด และทำอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพราะถ้าเกิดมีอะไรแปรเปลี่ยนไปจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะได้เข้าไปช่วยแก้ไขได้ทันท่วงที และยังหมายถึงการดูแลให้คำแนะนำช่วยเหลือที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ระดับและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรแต่ละองค์กรย่อมมีจำนวนบุคลากร มากน้อยแตกต่างกันไปตามความจำเป็นและความเหมาะสม ในองค์กรขนาดเล็กอาจมีผู้บริหารเพียงคนเดียว แต่ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีสมาชิกในองค์กรมาก การบริหารกิจการ การประสานงาน การควบคุมก็จะยุ่งยากซับซ้อนตามลำดับ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาบุคคลมาช่วยแบ่งเบาภารกิจ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม สำหรับหน่วยงานของรัฐจะมีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่การควบคุม การบังคับบัญชา ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดระดับของผู้บริหารไว้ 3 ระดับด้วยกัน

1. ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ บรรดาหัวหน้างาน หรือบุคคลที่อยู่เหนือระดับผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการติดต่อออกคำสั่งจากผู้บริหารระดับเหนือกว่า ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้ รับรายงานจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง มีลักษณะของงานตามแผนงานประจำปี ไม่มีปัญหาซับซ้อน ไม่ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ผู้บริหารระดับต้นบางครั้งเรียกว่า “ผู้อยู่ระหว่างทาง” เพราะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานหรือสื่อกลางในการติดต่อระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมักจะถูกบีบคั้นจากทั้งสองทางเสมอ

2. ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการในองค์กรเอกชน มีหน้าที่ในการรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อแปลงเป็นแผนปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารระดับต้นและ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการดำเนินการ และรับรายงานจากผู้บริหารระดับต้น ควบคุม ดูแลรับผิดชอบงานในฝ่ายของตน

3. ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ปลัดกระทรวง หรือกรรมการบริหาร ประธานกรรมการ ผู้จัดการใหญ่ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารงานโดยตรงตลอดทั่วทั้งองค์กร (Koontz Harold D, 1975: 113)

ผู้นำเชิงพุทธ มีความสำคัญในฐานะแนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่ผสานหลักจริยธรรมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนในสังคมปัจจุบัน ผู้นำเชิงพุทธมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้กระบวนการบริหาร POSDC เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาองค์กรกับสังคม ดังนี้

การวางแผน (Planning) การกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่มีจริยธรรมเป็นศูนย์กลาง ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

การจัดองค์กร (Organizing) การจัดระบบและโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ เน้นการลดความซ้ำซ้อนและสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในมิติทางวิชาชีพและจิตใจ

การอำนวยการ (Directing) การใช้ทักษะการสื่อสาร การจูงใจ และมนุษยสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

การควบคุม (Controlling) การติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำเชิงพุทธมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น คุณธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนที่พิจารณาถึงผลกระทบในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ดังแนวทางที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นกรอบการบริหารที่มีพลังในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรกับสังคมให้มีความสมดุลและยั่งยืนในองค์กรระยะยาว

ภาวะผู้นำเชิงพุทธและหลักการพื้นฐานของการเป็นผู้นำตามพระพุทธศาสนา

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ และความสามารถของบุคคลที่ได้ชักนำคนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องและชอบธรรม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์, 2546: 4) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เพราะการกระทำของผู้นำที่เป็นผลจากการมีภาวะผู้นำส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้ตาม ว่าผู้นำทำอะไร ถ้าผู้นำทำให้ดู ผู้ตามก็จะทำตามด้วย ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่งอกเงยตามมา ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาท

ของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม เพราะผู้นำแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานต่างก็มีหน้าที่ มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญให้กับสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร (พงษ์เทพ สุขทนารักษ์, 2565, ออนไลน์)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ การนำที่มีรากฐานจากหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา มีคุณสมบัติที่สำคัญ ด้านสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ สร้างความร่วมมือกับการพัฒนาสังคมอย่างถูกต้องชอบธรรม การกระทำของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยผู้ตามจะทำตามตัวอย่างที่ผู้นำแสดงออก การส่งเสริมให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวการจูงใจในองค์กรเป็นภารกิจสำคัญที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำไม่ใช่เพียงแค่บทบาทในบริบทเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม มีส่วนช่วยสร้างโครงสร้างและความสัมพันธ์ที่มีการบูรณาการบทบาทของผู้คนในกลุ่มช่วยสามารถพัฒนาความเจริญให้กับสังคมในทุกระดับ ภาวะผู้นำเชิงพุทธจึงมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการตัดสินใจที่ดีและการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้การบริหารจัดการขององค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีระบบระเบียบและมีทิศทางชัดเจนในสังคมที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง สิ่งสำคัญคือมีจริยธรรมและคุณธรรมช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กร ที่ส่งผลดีต่อสังคมทุกระดับ

ผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ

การบริหารจัดการวัดในสังคมไทยมีบทบาทสำคัญในฐานะศูนย์กลางของสังคมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสทำหน้าที่เป็นผู้นำในการดูแล แนะนำ และสอนพระภิกษุสามเณรและฆราวาสในวัด เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และให้ทุกคนปฏิบัติตามภารกิจของวัดในด้านต่าง ๆ เช่น การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ศาสนธรรม รวมถึงการสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ การบริหารจัดการวัดจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสงบและความเจริญรุ่งเรืองในสังคมไทย

พระสังฆาธิการหมายถึงพระภิกษุที่ดำรงตำแหน่งทางการปกครองในคณะสงฆ์ ซึ่งรวมถึงตำแหน่งต่าง ๆ เช่น เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตาบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส เพื่อให้สามารถรับผิดชอบการบริหารจัดการวัดและการปกครองสงฆ์ในพื้นที่ พระภิกษุที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นพระสังฆาธิการต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในหมวด 2 เกี่ยวกับการแต่งตั้งพระสังฆาธิการ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของคณะสงฆ์และชุมชน (กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 24, 2541: 2)

พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสในคัมภีร์พระพุทธศาสนาที่ปรากฏในอาวาสิกวรรค กล่าวโดยสรุปจะพบว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากต่อพระพุทธศาสนาและสังคม พระพุทธองค์จะให้ความสำคัญแก่คุณสมบัติของเจ้าอาวาสทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาตนของเจ้าอาวาส
2. ด้านการบริหารจัดการเสนาสนะในวัด
3. ด้านการปกครองดูแลภิกษุในวัด
4. ด้านการอนุเคราะห์อาคันตุกะภิกษุ
5. ด้านการสงเคราะห์คฤหัสถ์ (องฺ.ปญฺจก. (ไทย) 22/231/373.)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนสถาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินมาตรฐานการพัฒนาวัดขึ้นเพื่อให้พระสังฆาธิการ เจ้าอาวาสนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวัด ซึ่งมีรายละเอียด การพัฒนาวัดหมายถึงการปรับปรุงสภาพวัดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของวัดจนกระทั่งมีความเจริญรุ่งเรือง เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนและเป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาวัด ดังนี้

พัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่าวัดเป็นของตน มีความรู้สึกหวงแหนและช่วยกันดูแลรักษา สร้างสภาพวัดให้มีความหมาย 5 ประการ คือ เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร เป็นที่บวชเรียนศึกษาปฏิบัติธรรม เป็นที่ทำบุญทำกุศลของชาวบ้าน เป็นที่ที่ชาวบ้านได้เข้ามาหาความสงบทางกายทางใจ เป็นศูนย์กลางสำหรับทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของชาวบ้าน

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น วัดต้องสะอาดร่มรื่น มีการจัดกิจกรรมเพื่อประชาชน มีความพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชนที่เข้าวัดเพื่อทำบุญ ศึกษาพระธรรมวินัยและหลักพระพุทธศาสนา สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น ในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนการส่งเสริมอาชีพซึ่งควรให้วัดเป็นศูนย์กลาง

ให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่า วัดกับชุมชนนั้น ๆ เป็นหน่วยงานเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การพัฒนาวัดอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนเพียงอย่างเดียวยังไม่สามารถพัฒนาวัดได้สมบูรณ์ครบถ้วน การพัฒนาวัดที่สมบูรณ์ครบถ้วนจะต้องพัฒนาวัดแบบบูรณาการ โดยการเชื่อมโยงกิจกรรมของวัดให้สอดคล้องกับการบริหารงานคณะสงฆ์ และให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563: 1-6)

ผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการวัดในสังคมไทย โดยพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสเป็นผู้นำในการดูแลปกครองพระภิกษุสามเณรและฆราวาสในวัดเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในภารกิจต่างๆ ในเรื่องของการปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ศาสนธรรม การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ บทบาทของพระสังฆาธิการในฐานะผู้นำ

เชิงพุทธสอดคล้องกับคุณสมบัติที่พระพุทธเจ้าทรงกำหนดใน อาวาสิกวรรค ประกอบด้วย 5 ด้าน อันได้แก่ การพัฒนาตน การบริหารจัดการเสนาสนะ การปกครองดูแลภิกษุ การอนุเคราะห์อาคันตุกะ และการสงเคราะห์คฤหัสถ์ สะท้อนถึงบทบาทที่ครอบคลุมทั้งมิติทางศาสนาและสังคม

การพัฒนาวัดปัจจุบันเน้นให้วัดเป็นศูนย์รวมจิตใจ เป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยเชื่อมโยงกิจกรรมของวัดให้สอดคล้องกับภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์บวกกับความต้องการของชุมชนในด้านมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาวัดอย่างบูรณาการ มีส่วนต่อการพัฒนากายภาพ กิจกรรมทางศาสนา ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างวัดกับระประชาชนในชุมชน

ฉะนั้นพระสังฆาธิการจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างวัดกับชุมชน โดยยึดหลักจริยธรรมและการปฏิบัติตามพระธรรมวินัย การพัฒนาวัดที่จะเป็นระบบและยั่งยืนสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านจิตวิญญาณสู่การพัฒนาสังคมอย่างสมดุลในระยะยาววัดเป็นพื้นที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นของชุมชน

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นแนวทางการบริหารองค์กรที่ผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีส่วนพัฒนาผู้นำด้านสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ การสร้างความสมดุลระหว่างองค์กรกับสังคม โดยอาศัยกระบวนการบริหาร POSDC และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงพุทธที่มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความยั่งยืนที่จะเกิดขึ้น ส่วนบริบทพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาส ผู้นำเชิงพุทธมีบทบาทสำคัญในการดูแลปกครองลูกวัดกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจะพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางจิตใจกับการเรียนรู้ของประชาชน การพัฒนาที่บูรณาการจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านจิตวิญญาณ ความร่วมมือของชุมชนจะสร้างสังคมที่ดีในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 24. (2541). *ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ หมวด 2 การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ*. แถลงการณ์คณะสงฆ์ เล่มที่ 86 ฉบับพิเศษ.

พงษ์เทพ สุขทนารักษ์. (2565). *ความสำคัญของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.gotoknow.org/posts/458910.

พระวิสุทธิภัทรธาดา. (2547). *พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสมศักดิ์ สุขทวีเลิศพงศ์ และวรเดช จันทรศร. (2561). *ประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน): 153 -163.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). *ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนสถาน. (2563). *คู่มือการประเมินมาตรฐานการพัฒนาวัด*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุรเชษฐ์ หิรัญสถิต. สิทธิชัย แสงนิล และสุกัญญา แช่มช้อย. (2019). *การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของประเทศญี่ปุ่น*. Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences. Vol.3 No.1 (January-March): 1-24.

Koontz Harold D. and Cyril O'Donnell. (1975). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. New York: McGraw–Hill.

JMBS
นวพุทธศาสตร์
Journal of Modern Buddhist Studies