

**การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์
ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส***
**DEVELOPMENT OF COMPETENCE IN THE ADMINISTRATION OF
SANGHA AFFAIRS ACCORDING TO THE BUDDHIST PRINCIPLES OF
THE ABBOT**

พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวนโณ, รัตนพงศ์)

Phrakrunekhammadhamathan (Manoon Cāruvanṇo, Ruttanapong)

พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา

Pharmaha Dilokrassme Vutiya

พระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ

Phrakhrusamudithaphum Inthachat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surathani Buddhist College, Thailand

E-mail: phramanun1980@gmail.com

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ หรือศักยภาพในการบริหารกิจการองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทั้งกลยุทธ์ หลักพุทธธรรม และทักษะเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพใน 3 ด้านได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ และการใช้หลักเมตตาธรรมในการบริหารปกครองและพัฒนาวัด หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ คือ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อพระภิกษุสงฆ์ สามเณร ประชาชน และพุทธศาสนา 2) กรุณา มีความกรุณา คอยช่วยเหลือให้ผู้อื่นให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา มีจิตอ่อนโยน มีความยินดีคอยช่วยส่งเสริมพระภิกษุ สามเณร และประชาชนอย่างพอเหมาะพอควร 4) อุเบกขา มีความยุติธรรม เที่ยงธรรม สามารถวางใจเป็นกลางได้ โดยเว้นจากอคติ ให้คงมีบทบาทในชุมชน หรือช่วยส่งเสริมชุมชนในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน อีกทั้งส่งเสริม สนับสนุน และใช้ทักษะการบริหารองค์กร ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลศาสนสถานและการกิจการคณะสงฆ์ โดยหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ คือ หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ มีความพอใจ ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าอาวาส 2)

* Received March 14, 2022; Revised May 11, 2022; Accepted July 29, 2022



วิริยะ มีความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง มีความกล้าที่เผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง 3) จิตตะ มีจิตใจมุ่งมั่นเป็นสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่ 4) วิมังสา มีปัญญาและรู้จักไตร่ตรอง ทบทวนการทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพที่ดีตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบตามหลักพระธรรมวินัย เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคน สังคมและประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนา; สมรรถนะ; หลักพุทธธรรม

Abstract

Guidelines for the development of competence in the management of Sangha affairs according to the Buddhist principles of the abbot It focuses on developing competencies or potential for managing an organization to its fullest potential by using strategies, Buddhist principles, and skills to effectively develop existing competencies in three areas as follows: training, education, and development that can enable the organization to achieve its goals and the use of mercy in the administration and development of temples, The Buddhist moral code used is the Four sublime states of mind 1) loving-kindness: love, goodwill towards monks, novices, people, and Buddhism 2) compassion: benevolent, helping others to get out of suffering, 3) sympathetic joy: having a gentle mind, willing to help and support monks, novices and people in moderation. 4) equanimity: fair, upright, able to trust neutral. To have a role in the community or help to promote the community in all aspects, as well as promoting, supporting and using organizational management skills. Allowing the community to take part in the care of religious sites and management of the clergy. The Buddhist moral code used is the Four Foundations for Accomplishment consist of 1) Passion, satisfaction, and willingness to perform the duties of the abbot 2) Diligence, there is continuous effort, daring to face all obstacles. 3) Mind or Consciousness, have a determined mind to concentrate on performing duties. 4) Investigation, wise and contemplative, reviewing the performance of one's duties correctly It has good efficiency according to the teachings of Buddhism in a systematic way according to the principles of the Dharma and Discipline. for the maximum benefit of human development society and the nation in the future.

Keywords: Development; Capacity; Buddhism Dharma



บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยเคารพนับถือมากที่สุดและเป็นรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมไทย โดยวิถีชีวิตของคนไทยกับพระพุทธศาสนาผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างแน่นแฟ้น จึงทำให้พระพุทธศาสนาเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) ป็นสถานที่สำคัญและเป็นหน่วยงานปกครอง และหน่วยงานดำเนินกิจการคณะสงฆ์และกิจการพระศาสนาที่สำคัญที่สุด และเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนา เป็นองค์กรหลักในการปกครองคณะสงฆ์ (พระเทพปริยัติสุธี วรวิทย์ คงคปญโญ, 2545) นอกจากนี้พระพุทธศาสนาและพระสงฆ์ยังมีบทบาทสำคัญสูงมากต่อการดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ของชาวบ้านพร้อมกับการพัฒนาชุมชน กล่าวคือ บทบาทในการเผยแพร่หลักธรรมคำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าและประกอบ พิธีกรรมทางศาสนาให้แก่ชาวบ้านแล้ว พระสงฆ์ยังให้การศึกษากับบุตรหลานของชาวบ้าน โดยการสั่งสอนและอบรมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งช่วยสอนหนังสือแก่นักเรียนในโรงเรียนต่างๆ การสงเคราะห์ชาวบ้านที่ยากจน การสนับสนุนกิจการต่างๆ ที่เป็นส่วนรวมของประชาชน การรักษาผู้ป่วยตามความสามารถของแต่ละท่าน การให้คำแนะนำ ในการประกอบอาชีพ หรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและแก้ไขปัญหาคบครัวให้กับชาวบ้าน เป็นต้น (พระมหาพระรจน์ อภิปญโญ, 2562) วัดและพระสงฆ์จึงถือว่าเป็นศูนย์กลางเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการพัฒนาจิตใจและพัฒนาด้านต่างๆ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี เพราะฉะนั้นพระสงฆ์จึงเป็นผู้นำการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งทั้งหลายทั้งปวง ทั้งภายในวัดและภายนอกวัดด้วยหลักความถูกต้อง ดีงาม และได้ประโยชน์สูงสุดสร้างความเจริญก้าวหน้า เป็นปึกแผ่นต่อวัดวาอาราม และเป็นประโยชน์แก่พุทธบริษัทที่เป็นชาวบ้านอย่างครบถ้วนบริบูรณ์ (พิสิฐ เจริญสุข, 2554)

ในบริบทของคณะสงฆ์ ซึ่งมีพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสเป็นกลไกในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีคุณภาพ เป็นไปตามโครงการสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ในมาตรา 37 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “เจ้าอาวาสมีหน้าที่ 1) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี 2) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม 3) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัย แก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ 4) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ เพราะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารวัดและปฏิบัติการกิจของคณะสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ระบบการบริหารงานของคณะสงฆ์จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับยุคสมัยเจ้าอาวาสจึงต้องมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจ เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้บรรลุเป้าหมายของคณะสงฆ์และส่งผลต่อการ



บริหารงานของคณะสงฆ์ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อย่างไรก็ตามเจ้าอาวาสก็สามารถที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม จากความสำคัญของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาสดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงขอหยิบยกเอาหลักในการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาส เพื่อเป็นแนวทางให้คณะสงฆ์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสที่ยังด้อยประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะและคุณสมบัติผู้นำที่ดี มีคุณสมบัติ เช่น มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความดีงามและความสามารถของบุคคล และลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง ตลอดจนต้องมีประสิทธิภาพที่ดีตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคนและสังคมต่อไป (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตฺโต, 2546)

การพัฒนาสมรรถนะ หรือศักยภาพ

ความหมาย “ศักยภาพ” มีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไป บ้างก็เรียกว่า “ขีดความสามารถ” บ้างก็เรียกว่า “สมรรถนะ” ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันแต่ก็ล้วนแล้วมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” หรือ หมายถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น (Spencer and Spencer, 1993) เป็นคุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ศักยภาพหมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้น ศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน (ชัยญานัญญ์ จินณณัฐชา, 2554) ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

องค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ หรือศักยภาพนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) กลุ่มความรู้ กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน และรู้ประยุกต์ใช้

2) กลุ่มทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี 3 ระดับ คือ ระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย และระดับความสม่ำเสมอ

3) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attributes) คือ รูปแบบการแสดงออก หรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552) การขาดซึ่งการพัฒนา ศักยภาพเป็นสาเหตุของความล้มเหลวในองค์กรมีอยู่ 5 สาเหตุที่สำคัญ คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดนโยบาย สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนโยบายปัญหา หรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีวัด สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ ขั้นที่ 3 วิเคราะห์หาสาเหตุ สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้ ขั้นที่ 4 การปรับปรุง หลังจากที่ไม่ทราบค่านิยม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้วก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับสาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา และขั้นที่ 5 การควบคุมกำกับ เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผล การปฏิบัติงาน (สุชาติ ณ หนองคาย, 2546) ดังนั้น ศักยภาพจึงเป็นพลังที่สะสมอยู่ในตัวของมนุษย์ เมื่อมีการนำขึ้นมาใช้โดยการกระตุ้นกระบวนอย่างหนึ่งอย่างใดก็จะปรากฏขึ้นมา เช่น การกระตุ้นจากการเรียนรู้ การฝึก ทักษะการอบรม หรือจากแรงบันดาลใจ ศักยภาพจะปรากฏออกมาเรื่อย ๆ ดังนั้น ศักยภาพจึงต้องมีการพัฒนาอยู่บ่อย ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพลังให้ปรากฏออกมามากที่สุด อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของตนจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ ทำให้เข้าใจว่า ศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้น ต้องได้รับการพัฒนา



และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะการทำงาน ล้วนต้องอาศัยศักยภาพทั้งภายในและภายนอกของแต่ละบุคคล การพัฒนาศักยภาพให้ได้ผล ต้องพัฒนาอย่างมีกระบวนการ การพัฒนาศักยภาพมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ด้วยการศึกษาค้นคว้ามีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ความรู้ และทักษะ หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล และแรงจูงใจและแรงขับภายในหรือเรียกส่วนนี้ว่า (Matthews, A., and Whelan, J., 1993)

การพัฒนาสมรรถนะในทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบรรลุถึงการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ จนถึงขั้นเป็นผู้ประเสริฐสูงสุดคือปัญญา และเชื่อว่ามนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพโดยสามารถมีบทบาทในการสร้างสรรค์ผลักดันสังคมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาได้ เห็นได้จากที่พุทธองค์ได้ใช้มนุษย์เป็นจุดศูนย์กลางในการบัญญัติคำสอน ถึงแม้ว่าจะมีการกล่าวถึงความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวมนุษย์ ก็เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายให้เข้าใจในตัวมนุษย์ได้อย่างถูกต้องด้วยเหตุนี้ ในทางพระพุทธศาสนาจึงถือว่ามนุษย์เป็นปรากฏการณ์ชีวิตอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในโลกโดยเป็นชีวิตที่มีศักยภาพสูงเป็นผู้ที่สามารถฝึกฝนอบรมตนได้ และเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วก็จะเป็นผู้ประเสริฐสูงสุด พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับมนุษย์มาก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2536)

หลักการที่พระพุทธศาสนาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์นั้นมี 4 ข้อ คือ 1) พระพุทธศาสนาถือว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติ ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยและมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวม อันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่าความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลกจักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือ 2) ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้นมนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้างและในทำนองเดียวกันสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุกิรียาและปฏิกิรียา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง



ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย 3) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึกทางพระพุทธศาสนาเรียกว่าเป็นนั้มนะ คือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่นทำให้จริยธรรมกับความสุขเป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุขหลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริงอันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง และ 4) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือการทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้งหรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนา คือการทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด ดังนั้นการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง ก็คือการพัฒนาความสามารถยิ่งขึ้น ๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้นเบียดเบียนกันน้อยลง

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาศักยภาพในทางพระพุทธศาสนาจึงใช้วิธีการ 3 แบบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเน้นในงานปัจจุบันเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่การงานของตนและร่วมกันทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การศึกษา การพัฒนาศักยภาพ การศึกษาเป็นส่วนสำคัญเพราะการศึกษาทำให้คนพัฒนาขึ้นได้และการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพ 3) การพัฒนา การพัฒนาศักยภาพนั้นนอกจากการฝึกอบรม การศึกษาแล้ว ยังมีการพัฒนาซึ่งจะหมายถึงการพัฒนาตนเอง เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นเจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2536)

การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาส

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัด ตามมติของมหาเถรสมาคมได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพระภิกษุสงฆ์ที่ทำหน้าที่เจ้าอาวาส หรือที่เรียกว่าพระสังฆาธิการให้มีภาระหน้าที่หลัก ๆ 6 ด้าน ตามที่ (พระอธิการสุพิศ อัสสุโส และพระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, 2563) ดังนี้



1) การพัฒนาศักยภาพในด้านการปกครอง ลักษณะที่เป็นปัญหาและอุปสรรคการปกครองนี้ คือ พระภิกษุสงฆ์และสามเณรยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ รวมทั้งนโยบายที่ทางคณะสงฆ์บังคับใช้ ซึ่งบางรูปเป็นพระภิกษุสามเณรที่บวชใหม่มีพรรษาน้อย ยังไม่ได้ศึกษากฎระเบียบและจารีตประเพณี สิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควรกับสมณสาธูปอย่างดีพอ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติด้านการปกครองได้อย่างเหมาะสม เช่น ปัญหาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ไม่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน และไม่คอยทองบทสวดมนต์ การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึงงานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (พระปริยัติสฐิติ (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2540)

ด้วยเหตุนี้พระสังฆาธิการเจ้าอาวาสจึงต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบ คำสั่งต่างๆ นอกจากนั้นพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสยังจะต้องทำหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุ สามเณรผู้อยู่ใต้เขตปกครองของตน ชี้แจง แนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยพร้อมทั้งการตรวจตรา การประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน ดังนั้น การบริหารปกครองคณะสงฆ์ และการดูแลพระสงฆ์จึงเป็นเรื่องหนึ่งที่จะช่วยสร้างให้ศักยภาพของพระสงฆ์ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาศักยภาพในด้านการปกครองนั้น พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสต้องช่วยพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ทั้งนี้ วัดกับบ้าน พระกับชาวบ้าน เป็นของคู่กันมาช้านานแล้ว โดยที่วัดต้องเป็นแหล่งให้วิทยาการแก่ชาวบ้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านศีลธรรมวัฒนธรรม และประเพณี ประชาชนที่จะหันหน้าเข้ามาสู่วัดกันมากขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาบทบาทและกิจกรรมที่วัดจัดทำ เป็นผู้นำชุมชนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาชุมชน ให้ประชาชนในชุมชนนั้นปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดี เจ้าอาวาสวัดก็ต้องเริ่มต้นพัฒนาวัดของตนเองเสียก่อน ให้พร้อมที่จะพัฒนาไปเป็นศูนย์กลางของชุมชนได้นั้น (สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ., 2560)

2) การพัฒนาศักยภาพในด้านการศาสนศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการศาสนศึกษานี้ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการศึกษาด้านแผนกธรรมและแผนกบาลีเป็นหลัก กล่าวคือมีพระภิกษุและสามเณรที่สนใจจะศึกษาต่อในแผนกบาลีน้อย โดยส่วนใหญ่มักจะเข้าศึกษาเพียงพระปริยัติธรรมแผนกนักธรรมกับสายสามัญเท่านั้น ดังนั้น การดำเนินการจัดส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมของเจ้าอาวาสทั้งแผนกธรรมบาลีและแผนกสามัญศึกษารวมทั้งการส่งเสริมให้พระภิกษุสงฆ์สามเณรศึกษาพระปริยัติธรรมในทุก ๆ ด้านที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยภายในวัด เพื่อให้วัดเป็นสถานที่เอื้อต่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามมา ดังที่

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ในมาตรา 37 ว่า เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จึงเห็นได้ว่า เจ้าอาวาสเป็นผู้จัดการศาสนศึกษาและวัดเป็นสถานศึกษาให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสโดยตรง ซึ่งหน้าที่ของเจ้าอาวาสในการเป็นธุระเรื่องการศึกษา

ในปัจจุบันนี้ได้มีการจัดระบบในรูปแบบใหม่ คือ (กิตติ ตยัคคานนท์, 2543) การศึกษาที่เป็นระบบของคณะสงฆ์เองโดยเฉพาะเป็นอิสระต่างหากจากระบบของรัฐโดยคณะสงฆ์เป็นผู้จัดดำเนินการเอง ประกอบด้วยการศึกษาที่เรียกว่า “ปริยัติธรรมแผนกนักธรรม” ได้แก่ “นักธรรม” และการศึกษาที่เรียกว่า “ปริยัติธรรมแผนกบาลี” ซึ่งเรียกว่า “ประโยค” มีตั้งแต่ประโยค 1-2 ถึง เปรียญธรรม 9 ประโยค ซึ่งปัจจุบันมีการเทียบความรู้เท่ากับปริญญาตรีในทางโลก และ 2) การศึกษาที่อยู่ในระบบของรัฐหรือที่คณะสงฆ์จัดให้สอดคล้องกับระบบของรัฐ แบ่งเป็นการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดให้สอดคล้องกับระบบของรัฐ โดยหน่วยงานหรือบุคคลในพระพุทธศาสนาเป็นผู้จัดดำเนินงาน เป็นการจัดการศึกษาในระดับปริยญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่รวมหลักสูตรทั้งวิชาการทางโลกและทางธรรมเข้าด้วยกัน และการศึกษาที่รัฐกำหนดขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ได้แก่ โรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (มัธยมศึกษาปีที่ 1-6) อีกประการหนึ่งก็คือ การไปสอนวิชาศีลธรรมตามโรงเรียนต่าง ๆ เป็นการอนุเคราะห์สังคมด้วยธรรมทาน การที่ให้พระสงฆ์ได้เข้าไปมีบทบาทในการศึกษาของชาติดังกล่าวนี้จะทำให้เยาวชนและสังคมเห็นความสำคัญของวัดและพระสงฆ์เพิ่มขึ้น (พระมหาสมทรง สิรินธโร และคณะ, 2525)

3) การพัฒนาศักยภาพในด้านการศึกษาสงเคราะห์ เป็นภารกิจหนึ่งในการพระศาสนาที่เจ้าอาวาสผู้ปกครองคณะสงฆ์ต้องดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปด้วยดี ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินกิจกรรมของเจ้าอาวาสทางการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล หรืออุดหนุนจนเจือช่วยเหลือนักเรียนนอกจากการศาสนศึกษา หรือสถาบันอื่น หรือบุคคลอื่นที่กำลังศึกษาเล่าเรียน คณะสงฆ์ได้กำหนดภารกิจของการศึกษาสงเคราะห์โดยแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การศึกษานอกเหนือจากการศาสนศึกษาที่เจ้าอาวาสดำเนินการเพื่อการสงเคราะห์ประชาชนหรือพระภิกษุสามเณร และ (2) การสงเคราะห์เกื้อกูลการศึกษาแก่สถาบันการศึกษาหรือบุคคลที่กำลังศึกษา ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพในด้านการศึกษาสงเคราะห์เป็นผลดีแก่ประเทศชาติโดยรวมและผลสะท้อนย้อนกลับถึงเจ้าอาวาสหรือคณะสงฆ์ การจัดการศึกษาสงเคราะห์เอง การช่วยเหลือทางด้านการศึกษาดำเนินการจัดตั้งกองทุน การช่วยพัฒนาสถานศึกษา การช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษา การช่วยเหลือเฉพาะบุคคลที่กำลังศึกษาอยู่ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นการจัดเป็นการศึกษาสงเคราะห์ที่เกิดขึ้นมาได้เนื่องจากความเป็นผู้นำทางด้านการศึกษาสงเคราะห์ของเจ้าอาวาสและคณะสงฆ์นั่นเอง



4) การพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่ เป็นหน้าที่โดยตรงของพระสงฆ์มาตั้งแต่พุทธกาล พระสงฆ์ผู้เป็นศาสนทายาทของพระพุทธเจ้า กล่าวคือ เป็นผู้ปฏิบัติตามและดำรงไว้ซึ่งหลักคำสอนตลอดถึงการเผยแผ่ให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุขครบวงจรทั้งตนเอง สังคม และประเทศชาติ เจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์ผู้เผยแผ่นอกจากปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยแล้วจำเป็นต้องมีความชำนาญและความสามารถในการสอนหลายๆ ด้านประกอบกัน การสอนธรรมแก่ประชาชนในหน้าที่ของพระธรรมทูต เป็นสิ่งที่ลึกซึ้งกว่าการสอนนักเรียนเพราะประชาชนเป็นผู้มีประสบการณ์มากและความรู้ของประชาชนก็ไม่เสมอภาคกัน ฉะนั้น วิธีการที่เผยแผ่ให้ได้ผล ในเบื้องต้นต้องศึกษาพื้นฐานแห่งจิตใจศึกษาอุปนิสัยใจคอของคนในถิ่นนั้น ๆ พร้อมทั้งต้องทำให้เป็นที่เคารพนับถือและมีหลักการทั่วไปของการสอนด้วยคำพูดสั้น ๆ ว่า แจ่มแจ้ง-จูงใจ-หาญกล้า-ร่าเริง ที่เรียกว่า ต้องสอนให้แจ่มแจ้ง โนมน้าวจิตใจให้ผู้ฟังเกิดความกล้าหาญร่าเริง เป็นต้น การพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่ที่ภิกษุสงฆ์ใช้ในการเผยแผ่ธรรมะก็คือหัวใจหลักในการประกาศพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงถาวร การเผยแผ่พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญของเจ้าอาวาสหรือทางคณะสงฆ์ เพราะว่าเจ้าอาวาสที่มาทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนานั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการนอกเหนือจากความรู้ด้านหลักพุทธธรรมจึงจะสามารถทำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

5) การพัฒนาศักยภาพด้านการสาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์” ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน กิจการอันเกี่ยวกับวัดคือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัด การศาสนสมบัติของวัด เป็นต้น การสาธารณูปการดังกล่าวนี้ เจ้าอาวาสมีหน้าที่บำรุงรักษาวัดจัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เช่น ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับยุคพัฒนา ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหยัดและพอเหมาะพอควรแก่สภาพท้องถิ่นและให้ก่อสร้างตามแบบแปลน การดูแลบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของวัดการดูแลรักษาและก่อสร้างอาคารสถานที่การดำเนินการให้ วัดทั่วประเทศเป็นวัดโดยสมบูรณ์เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณร เพื่อศึกษาและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นที่ทำบุญฟังเทศน์ปฏิบัติธรรม และกระทำกิจกรรมสังคมร่วมกันของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นหรือชุมชนตลอดจนการรักษาวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ศิลปโบราณสถานของสังคมนั้นๆ ด้วย (ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์, 2525) การพัฒนาศักยภาพการสาธารณูปการ จึงเป็นงานหนึ่งของเจ้าอาวาสในงาน 6 ด้านงานการสาธารณูปการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบูรณะซ่อมแซม ปฏิสังขรณ์ เสาสนะภายในวัด ที่เป็นการบำรุงรักษาและส่งเสริมสร้างวัดให้เป็นที่ยอมรับประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อให้วัดกลับมาเป็นบทบาทแก่สังคมที่วัดตั้งอยู่ เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการเผยแผ่

หลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่นำมาซึ่งความศรัทธาแห่งพุทธบริษัทเพื่อความมั่นคงของชาติ และพระศาสนาสืบไป

6) การพัฒนาศักยภาพด้านการสาธารณสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของเจ้าอาวาสหรือทางคณะสงฆ์เพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ของแก่ หน่วยงานหรือของบุคคล หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือการอุดหนุน จุนเจือสถานที่ ซึ่งเป็น สาธารณะสมบัติ หรือประชาชนทั่วไปกระทำได้ แนะนำชักจูงให้ผู้อื่นกระทำเช่น การ สาธารณูปโภค จัดให้มีโรงเรียน โรงพยาบาล ถนน บ่อน้ำ นำสิ่งของหรือบริการที่รับจากผู้อื่นมา แบ่งปันให้มีประโยชน์กว้างขวางออกไป คือ ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางนำไปบริการแก่สังคม ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการในสังคมไทยในปัจจุบัน จึงเป็นการพัฒนาบทบาทและ หน้าที่สนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ ครบทั้ง 6 ด้าน คือการปกครองคณะสงฆ์ ด้าน การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ การศึกษาสงเคราะห์ เพื่อเป็นการช่วยให้พระพุทธศาสนาดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป ศักยภาพของพระสงฆ์ในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตนเอง หมู่คณะ และองค์กรให้ดำเนินการไปได้ ซึ่ง ต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ดีของพระสงฆ์ 3 ประการ คือหลักการ ครองตน ครองคนและครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาด้าน พัฒนาคน และพัฒนา ระบบงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้ง 2 ด้าน คือด้านจิตใจและด้านความสามารถ เพื่อให้ สามารถพัฒนาศักยภาพในการดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วาง ไว้ และศักยภาพของผู้นำในฐานะพระสงฆ์ในการในสังคมไทยที่มีประสิทธิภาพ ควรมีคุณสมบัติ ประกอบไปด้วยความชำนาญในการใช้ความคิด เป็นผู้ชำนาญในงานและมีความชำนาญด้าน มนุษย์สัมพันธ์ อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนสำรวม ระมัดระวังตนให้สมควรแก่ความ เป็นเจ้าอาวาสที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ คือ เป็นผู้มีศีล สำรวมอินทรีย์ มีสติปัญญามีความอดทน และ มีความเพียรพยายามเป็นใหญ่

หลักพุทธธรรมในการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาส

คำว่า “หลักพุทธธรรม” ในที่นี้หมายถึง หลักธรรม คำสอน ที่เชื่อกันว่า เป็นผลแห่ง การค้นคว้า เป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญา ของพระพุทธองค์ ที่ถูกถ่ายทอดสืบต่อมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2550 ปี แล้ว และได้ชื่อว่า เป็นภูมิปัญญาโลก เป็นภูมิปัญญาของมนุษยชาติ เป็นมรดกโลก ที่ หาค่ามิได้ (สุภาภย์ อินทองคง, 2550); (ราชบัณฑิตยสถาน, 2552) ให้ความหมายคำว่า “พุทธ ธรรม” หรือ “พระธรรม” หมายถึง ธรรม ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงค้นพบและนำออกเผยแผ่ หรือ คำสอนของพระพุทธเจ้า เกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของทุกซ์และวิธีการดับทุกซ์ พุทธ



ธรรมของพระพุทธเจ้า เรียกว่า พระไตรปิฎก เพราะหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ตรัสสอนไว้นั้น เป็น “สัจธรรม” เพราะ “คนเราจะล่วงพ้นความทุกข์ได้ เพราะความเพียรในการทำความดี” ผู้ใส่ใจในธรรมเท่านั้น ถึงจะรู้ถึงแท้ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของพระสงฆ์ในสังคมไทยในปัจจุบัน รวมทั้งมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ เพราะเป็นหลักในการทำหน้าที่ของเจ้าอาวาสให้มีความรู้ ความ เข้าใจ และปฏิบัติเป็นตัวอย่างให้กับประชาชนได้มีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะทำบุญและ ประพฤติตามคำสั่งสอน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนโดยมีพระสงฆ์เป็นตัวอย่างที่ดี เมื่อ เข้าใจหลักพุทธธรรมแล้วก็จะมีความสำคัญในการช่วยเป็นหลักในการศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจ เมื่อ นำไปปฏิบัติถูกต้อง ก็จะสามารถควบคุมกาย วาจา และจิตใจ ให้มีประสิทธิภาพ เมื่อ นำไปใช้ทำงานในตำแหน่งพระสงฆ์ก็จะยิ่งช่วยให้ภาระหรือภาระที่ได้รับมอบหมายตาม หน้าที่และอำนาจพระสงฆ์เป็นไปได้อย่างดี ผู้ที่สามารถฝึกตนตามหลักพุทธธรรมได้จะเป็น ผู้ที่มีคุณสมบัติที่โลกต้องการ สามารถทำหน้าที่บริหารกิจการวัดได้ดี หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของพระสงฆ์หรือเจ้าอาวาส คือ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อพระภิกษุสงฆ์ สามเณร ประชาชน และพุทธศาสนา 2) กรุณา ความกรุณา คอยช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุทิตา มีจิตอ่อนโยน มีความยินดีคอยช่วย ส่งเสริมพระภิกษุ สามเณร และประชาชนอย่างพอเหมาะพอควร 4) อุเบกขา มีความยุติธรรม เที่ยงธรรม สามารถวางใจเป็นกลางได้ โดยเว้นจากอคติ ส่วนหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ส่งเสริม การทำงานของเจ้าอาวาสให้ประสบความสำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ มีความ พอใจ เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าอาวาส 2) วิริยะ มีความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง มี ความกล้าที่เผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง 3) จิตตะ มีจิตใจมุ่งมั่นเป็นสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่ 4) วิมังสา มีปัญญา รู้จักไตร่ตรอง ทบทวนการทำงานที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง การนำหลัก พรหมวิหาร 4 มาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของเจ้าอาวาส พระสงฆ์ และใช้หลักอิทธิ บาท 4 มาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงมีความ จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถส่งผลให้เกิดเป็นความเจริญรุ่งเรืองในการทำหน้าที่ ของเจ้าอาวาสทั้งโดยส่วนตัว ส่วนรวมและส่วนพระพุทธรูปศาสนาได้เป็นอย่างดี

สรุป

การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานของพระสงฆ์ในสังคมไทยในปัจจุบัน เป็นการ พัฒนาบทบาทและหน้าที่สนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ ครบทั้ง 6 ด้าน คือการ ปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสา ธารณสงเคราะห์ การศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้พระพุทธรูปศาสนาดำรงอยู่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพสืบไป ผู้บริหารจัดการคณะสงฆ์ในระดับวัด หรือเจ้าอาวาสที่มีประสิทธิภาพ

ต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตนเอง หมู่คณะ และองค์การให้ดำเนินการไปได้ อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนสำรวม ระเบียบระวางตน ให้สมควรแก่ความเป็นเจ้าอาวาสที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ คือ เป็นผู้มั่งคั่ง สำรวมอินทรีย์ มีสติปัญญา มีความอดทน และมีความเพียรพยายามเป็นใหญ่ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ โดยการนำหลักพรหมวิหาร 4 และหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง สามารถทำหน้าที่บริหารกิจการวัดหรือภาระงานตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี ก่อให้เกิดเป็นความเจริญรุ่งเรืองทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม รวมถึงส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาให้สามารถดำรงอยู่คู่กับสังคมได้อย่างยาวนานและมั่นคง

เอกสารอ้างอิง

- กิติ ตัยัคคานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เปลวอักษร.
- ชัยญาณันท์ จินณณัฐชา. (2554). การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ. . ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์. (2525). การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงของชาติ. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- พระเทพปริยัติสุธี วรวิทย์ คงคปญโญ. (2545). การคณะสงฆ์และการศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. (2546). ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พระปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2540). วิทยาพระสังฆาธิการ เล่ม 2 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2536). พุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- พระมหาพระรจน์ อภิปัญโญ. (2562). การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธของเจ้าอาวาส: กรณีศึกษาเจ้าอาวาส ในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหาสมทรง สิรินฺตโร และคณะ. (2525). บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เกล็ดไทยจำกัด.
- พระอธิการสุพิศ อัสสือโล และพระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ. (2563). การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย. วารสารพุทธมคค์, 5(2), 130-139.
- พิสิฐ เจริญสุข. (2554). คู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2552). แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2555. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา การออกแบบระบบประเมินผลภายใน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือพระสังฆาธิการและพระวินยาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุภาภรณ์ อินทองคง. (2550). การใช้หลักพุทธธรรมนำการวิจัยและพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สุขภาพองค์กรรวม. เรียกใช้เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <http://www.thaingo.org>
- สุรชาติ ฅ หนองคาย. (2546). การวางแผน การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และหลักการประเมินผล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันจีอีซี.
- Matthews, A., and Whelan, J. (1993). In Charge of the Ward. (3rd Ed.). Australia: Blackwell Scientific Publications.
- Spencer and Spencer. (1993). Competency at Work: Model for Superior Performance. New York: Wiley & Sons.