

การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์*

DEVELOPING LEADERSHIP POTENTIAL FOR ECCLESIASTICAL ADMINISTRATION IN RATCHABURI PROVINCE

ยุทธนา ขวัญเมือง

Yuttana Khwanmuang

วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Ratchaburi Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: paksiri.ae@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทำให้ทราบและตระหนักถึงภารกิจในการบริหารจัดการวัด ในการปกครองทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ภาวะผู้นำงานทั้ง 6 ด้านในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ทำให้เข้าใจปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ของพระสังฆาธิการ ในการบริหารจัดการวัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอยู่เสมอทั้งนี้ย่อมจะต้อง อาศัยองค์ประกอบหลายประการคือ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) เทคนิคในการบริหาร (Management) องค์ประกอบทั้ง 4 ประการ นี้มีความสำคัญ มากแต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การก็คือ คนหรือบุคลากร ในการ บริหารจัดการในองค์การทางศาสนาก็เช่นกัน และเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจึงต้องอาศัย ศักยภาพภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ในการบริหารจัดการวัด

คำสำคัญ: การพัฒนา, ศักยภาพ, ภาวะผู้นำ

Abstract

Developing leadership potential makes one aware and aware of the mission of temple management in governance. To lead to leadership in all 6 areas of

* Received 23 November 2023; Revised 5 February 2024; Accepted 7 February 2024



ecclesiastical administration Makes you understand problems, obstacles, and solutions. of the monks in temple management To achieve the stated objectives efficiently Always effective, it must rely on many elements: personnel (Man), budget (Money), materials (Material), management techniques (Management). These 4 elements are very important, but the most important element in management. An organization is people or personnel. The same is true in management in religious organizations. And in order to receive maximum benefit, it must rely on the leadership potential of the Sangha. in temple management

Keywords: development, potential, leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารจัดการวัด ให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของพระภิกษุสามเณรในวัดเป็นสำคัญเจ้าอาวาสซึ่งปกครองคณะสงฆ์ระดับต้นมีหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดในด้านต่างๆ จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จทั้งนี้เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและบริหารบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นจะต้องมีความสามัคคีและทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามเจ้าอาวาสนั้นมีการจัดการบริหารจัดการวัดตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามภารกิจของคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรมด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการและ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554)

อย่างไรก็ตาม ย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการคือคนหรือบุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์(Material) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) องค์ประกอบทั้ง4ประการมีความสำคัญมากแต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การก็คือคนหรือบุคลากรในการบริหารจัดการในองค์การทางศาสนาที่เช่นกันวัดวาอาราม จะเจริญรุ่งเรืองเป็นที่ร่มเย็นเป็นที่ศรัทธาและอำนวยประโยชน์แก่ชุมชนมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคนบรรดาสิ่งก่อสร้างโบสถ์วิหาร ลานเจดีย์ ศาลาการเปรียญวัสดุอุปกรณ์และการเงินจะมีความสมบูรณ์เพียงใดก็ไม่มีความหมายถ้าบุคลากรเหล่านั้นไม่มีความรู้



ความสามารถเพียงพอและขาดภาวะความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระสังฆาธิการในฐานะผู้ปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไปดังคำกล่าวที่ว่า “พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะรุ่งเรืองสืบไปก็ด้วยการอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญเนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสของประชาชนโดยทั่วไปและมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำรงสืบไป”

จากปัจจัยดังกล่าวสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงตามมาก็คือภาวะของผู้นำ ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ต้องการ ส่วนผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2556)

ดังนั้น ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการที่จะเป็นผู้นำกิจกรรมต่างด้วยความเต็มใจเพื่อเป้าหมายความสำเร็จ ประกอบด้วยศาสตร์และศิลป์ของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการ เพื่อให้เขามีความเต็มใจ กระตือรือร้นเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามจุดหมายหมายขององค์กร 4 ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้รอบด้าน มีปฏิภาณไหวพริบ มีคตินิยมประจำใจ จึงจะสามารถบริหารกิจการวัดในความรับผิดชอบของตนโดยให้ครอบคลุมภารกิจทั้ง 6 ด้านคือ ด้านการปกครองด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการควรมีภาวะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จรโลงพระพุทธศาสนาและช่วยสงเคราะห์ประชาชนตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายและกฎหมายเถรสมาคม พระพุทธศาสนาจึงจะรุ่งเรืองและพัฒนาไปได้

ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น (วิภาดา คุปตานนท์, 2544)



ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding)

ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Aligning)

การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering)

หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสถานะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และ



ศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์กร

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling)

หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม (พรทิพย์ อัยยิมานันท์, 2547)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ เมื่อเกิดการตระหนักว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์กรและการแข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อเกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เป็น 5 กลุ่มแนวคิด/ทฤษฎี คือ

1. แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach Concept)
 2. แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach Concept)
 3. แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach Concept)
 4. แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern Leadership Concept)
 5. แนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Perspectives Concept)
- ซึ่งแต่ละแนวคิดมีเนื้อหาโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach Concept)

แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลาย ๆ คน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น
- 2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น
- 3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย เก็บตัว เป็นต้น แต่ก็มีงานวิจัยมากมายที่ขัดแย้งกันและกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วย



2. แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach Concept)

แนวคิดนี้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลสรุปที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2544)

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเผด็จการ (Democratic leadership – Autocratic leadership) ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจด้วยตัวเอง และมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การศึกษาของ University of Michigan ได้แจกแจงพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจ และเข้าใจความต้องการของคนงาน และ 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented behaviors) ที่ผู้นำเน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

การศึกษาของ Ohio State University ได้สรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง และ 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก และมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

Managerial Grid เป็นตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ผนวกแนวคิดทางพฤติกรรมต่างๆเข้าด้วยกัน โดย Blake และ Mouton ได้สร้างตาราง 2 มิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (Production-oriented leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented leadership) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)



3. แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach Concept)

เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่าง ๆ (ดิลก ถือกกล้า, 2547)

การศึกษาของ Hersey-Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation)

4. แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern Leadership Concept)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

กระแสในปัจจุบันได้มุ่งให้ความสนใจกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leadership) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กร ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดี และการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างไร และยังพยายามอธิบายอีกว่า ผู้นำบางคนสามารถนำองค์กรหรือหน่วยงานของตนประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมได้อย่างไร

5. แนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Perspectives Concept)

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลายๆท่านที่ได้วิพากษ์วิจารณ์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีอยู่จากอดีตถึงปัจจุบันว่ามีความเฉพาะเจาะจงทางสังคมและวัฒนธรรม เพราะ



แนวคิดและทฤษฎีส่วนใหญ่มาจากการศึกษา วิจัย และทดลองในต่างประเทศ ทฤษฎีภาวะผู้นำส่วนใหญ่มักจะมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมของประเทศแถบทวีปอเมริกาเหนือ โดยเฉพาะวัฒนธรรมอเมริกันที่ลักษณะบางอย่างแตกต่างจากวัฒนธรรมในประเทศอื่นๆ เช่น การเน้นที่ปัจเจกบุคคล ในขณะที่บางวัฒนธรรมลักษณะการรวมกลุ่มทางสังคมจะมีความโดดเด่นกว่า แต่ก็ยังมีการนำทฤษฎีเหล่านี้มาตีความโดยปราศจากการประยุกต์ที่เหมาะสม โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาที่ค่อนข้างจะมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากประเทศสหรัฐอเมริกาหรือประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ นอกจากนั้น Kanungo และMendonca ยังได้อภิปรายว่า ในประเทศที่กำลังพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงองค์การมากกว่าการให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จากข้อมูลดังกล่าว จึงมีการแสดงความคิดเห็นว่า บทบาทของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership Role) มีความสำคัญต่อองค์กรในประเทศกำลังพัฒนา

คุณลักษณะของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

หากพิจารณาถึงสังคมของประเทศไทย พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาหลักของชาติ การนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ก็น่าจะเอื้อกับวัฒนธรรมไทยไม่มากนักน้อย การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ก็เพื่อการเป็นผู้นำที่ดี และคำสั่งสอนที่สำคัญๆของพระพุทธองค์ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่ดี หรือวิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดีเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ทศพิธราชธรรม 10 ประการ, อธิษฐานธรรม 4, พรหมวิหารธรรม 4, อคติ 4, คหิสุข 4, สังคหะวัตถุ 4, ขันติโสรัจจะ หิริโอตตัปปะ, อิทธิบาท 4, เวสาร์ธชกรณะ 5, ยุติธรรม 5, อปริหานิยธรรม 7, นาถกรณธรรม 10, กัลยาณมิตรธรรม 7 และบารมี 10 ประการ (ทศบารมี) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและจัดการสมัยใหม่ได้ใส่ข้อความที่ไม่จัดรูปแบบที่นี้ใส่ข้อความที่ไม่จัดรูปแบบที่นี้โดยจะขอยกตัวอย่างเพียงบางหลักธรรมมาอธิบาย ดังนี้ (พงศ์ หรดาล, 2546)

อคติ 4 (Prejudice) คือ ความเอนเอียงแห่งอารมณ์ ผุดขึ้นจากความเกลียดล้าต่ำสูง และช่องว่างในสังคม มี 4 ประการ

ฉันทาคติ (prejudice caused by love or desire) ลำเอียงโดยสนับสนุนพรรคพวกที่ชอบพอ หรือผู้ขายสินจ้างแก่ตน



โทสาคติ (prejudice caused by hatred or enmity) ลำเอียงเข้าข้างหรือลงโทษฝ่ายที่ตนเกลียดชังให้หนักกว่าฝ่ายที่ตนชอบพอ

โมหาคติ (prejudice caused by delusion or stupidity) ลำเอียงเสียความยุติธรรม เพราะโง่เขลา ไม่รู้ทันเหตุการณ์ที่แท้จริง

ภยากติ (prejudice caused by fear) ขาดศุลยยอมรับร่วมด้วยเพราะเกรงอำนาจอิทธิพล หรือกลัวจะขาดผลประโยชน์ (สมเด็จพระญาณวโรรส, 2511)

สังคหัตถุ 4 (Base of sympathy) ธรรมเพื่อให้คน เป็นที่รักของคนทั่วไป ซึ่งได้แก่ ทาน (giving offering) คือการให้ เสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น เช่น การให้รางวัล สวัสดิการ ที่ดี เป็นต้น

ปิยวาจา (Kindly speech) คือ พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล เหมาะแก่บุคคล เวลา สถานที่ พูดในสิ่งที่ประโยชน์ พูดในทางสร้างสรรค์ และเกิดกำลังใจ เช่น การควบคุม การ จูงใจ เป็นต้น

อรรถจริยา (useful conduct) ทำตนให้เป็นประโยชน์ ตามกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ กำลังทรัพย์ และเวลา เช่น การพัฒนาคน การบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป็นต้น

สมานัตตตา (even and equal treatment) คือทำตนให้เสมอดันเสมอปลาย วางตนเหมาะสมกับ ฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุข เช่น การสื่อสาร การมอบอำนาจ เป็นต้น

หลักธรรมทั้งหลายนี้ หากผู้นำและบุคคลได้นำไปปฏิบัติก็จะเกิดความมั่นคงและก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์

บทสรุป

ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้ที่แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา กับ ผู้บังคับบัญชา สามารถทำให้องค์กร ดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย มีอิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ นำทางพฤติกรรมในการทำงาน มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยจะใช้ภาวะผู้นำในการ ปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะ



ผู้นำมีบทบาท 4 ประการ คือ กำหนดแนวทางหลัก, การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ, การมอบอำนาจ, การสร้างตัวแบบ ผู้นำมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ทั้งด้านกายภาพ ความสามารถ บุคลิกภาพ สามารถปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีเป้าหมาย เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ คือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตนเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับตัวแปรอีกมากมายไม่หยุดนิ่ง หากแต่เปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่เสมอ การนำหลักธรรม มาประยุกต์ใช้ก็เพื่อการเป็นผู้นำที่ดี และคำสั่งสอนที่สำคัญๆ ของพระพุทธองค์ที่แสดงถึงลักษณะผู้นำที่ดีควรมีคือ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ, อริยฐานธรรม 4, พรหมวิหารธรรม 4, อคติ 4, คหิสุข 4, สังคหะวัตถุ 4, ขันติโสรัจจะ หิริโอตตัปปะ, อิทธิบาท 4, เวสสาร์ชกรณะ 5, ยุติธรรม 5, อปริหานิยธรรม 7, นาถกรณธรรม 10, กัลยาณมิตรธรรม 7 และบารมี 10 ประการ (ทศบารมี) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้ ผู้นำควรปราศจากอคติ 4 ได้แก่ ฉันทาคติ, โทสาคติ, โมหาคติ, ภยากติ และแนวทางการบริหารเพื่อความสำเร็จ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การให้ความน่าเชื่อถือแก่ทีม การสื่อสารแบบเปิดการสร้างงานให้มีคุณค่า การมอบอำนาจการทำงานเป็นทีม การรู้จักเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม

บรรณานุกรม

- ดิลก ถือกกล้า. (2547). เปรียบเทียบแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Principle Centered Leadership กับ Managerial Grid. การบริหารคน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- พงศ์ หรดาล. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2547). Leadership for Organizational Effectiveness: การบริหารคน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).



- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). พุทธวิธีในการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พิมพ์สวຍ จำกัด.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สมเด็จพระพรยาวชิรญาณวโรรส. (2511). นวโกวาท. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2554). การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน. นครปฐม: กองพุทธศาสนสถาน.