

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ THE BUDDHIST LEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL OF SANGHA ADMINISTRATOR IN NAKHON SAWAN PROVINCE

พระครูนิพัทธ์กัลยาณวัฒน์ (คนอง กลยาณ) * ยุทธนา ปราณีต ** อนูวัต กระสังข์***

Phrakhru Niphatkallayanawat (khanong Kallayano), Yuttana Praneet
Anuwat Krasang

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนครสวรรค์

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 264 รูป จากวัดในจังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 15 อำเภอ จำนวน 264 วัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. พระสังฆาธิการ สภาพทั่วไปควรมีการศึกษาขั้นต่ำก็คือ เปรียญธรรม- นักระรมเอก เป็นผู้ที่มีพรรษาไม่ต่ำกว่า 5 พรรษา มีประสบการณ์ในการบริหารวัด มีความประพฤติดี อยู่ในพระธรรมวินัย มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนา บริหารและจัดการวัด มุ่งบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะทางสังคม จริยวัตรตรงดงามน่าเลื่อมใส เป็นที่ศรัทธาต่อพุทธศาสนิกชน มีจิตอาสาให้การช่วยเหลือและพัฒนาอาชีพให้ชาวบ้าน พัฒนาพระเถรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสั่งสอน อบรมประชาชน มีบุคลิกลักษณะโดยรวมดี กิริยาท่าทางชาวบ้านให้ความเคารพและนับถือ มีความเฉลียวฉลาด แก่ล้าวักว้า สร้างเครือข่ายกับประชาชน ชุมชน หน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่

* Doctor of Philosophy Program in Buddhist Management, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

สามารถชักจูงพุทธศาสนิกเข้าร่วมพัฒนาวัดและประกอบกิจกรรมอื่นร่วมกับวัดได้ ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของพระเถรในวัด ให้มีความรู้และความสามารถ กล้าตัดสินใจ คิดสร้างสรรค์

2. พระสังฆาธิการ มีภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านอรรถยัญญา รองลงมาด้านธัมมยัญญา ด้านบุคคลปโรปริยัญญา ด้านอรรถยัญญา ด้านกาลยัญญา ด้านปริสยัญญา และน้อยที่สุดด้านมัตตยัญญา ตามลำดับ

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ **ผู้นำมุ่งเกณฑ์** ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ต้องเคารพกฎหมาย ยึดกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ของสงฆ์ เคร่งครัดพระธรรมวินัย อาศัยเหตุและผลในการปฏิบัติหน้าที่ รั้งหน้าที่ มีวิธีปฏิบัติ เลือกใช้บริวารให้ถูกงาน ตรงต่อเวลา **ผู้นำที่มุ่งงาน** ตามหลักสัปปริสธรรม 7 มีภาวะผู้นำแบบรู้จักประมาณในขอบเขตของงานและคิดสร้างสรรค์ รู้จักผลของงาน มีหิริโอตตัปปะ มีสัจจะ กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมของวัดและชุมชนเป็นหลัก อย่างผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน **ผู้นำมุ่งสัมพันธ์** ตามหลักสัปปริสธรรม 7 มีภาวะผู้นำในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ รู้จักชุมชนในพื้นที่ มีทักษะในการสื่อสารอย่างเป็นมิตร มีความสามารถเลือกใช้คนถูกกับงาน ทำให้สามารถบริหารคนได้ใช้คนเป็น **ผู้นำที่มุ่งประสาน** ตามหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นผู้รู้จักตนเองในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นและเข้าถึงชุมชนด้วยมีมนุษยสัมพันธ์ รอบรู้เท่าทันสังคม รู้จักสภาพแวดล้อมในชุมชน สามารถประสานงานได้ โดยการจัดการวัดและให้ความช่วยเหลือ เพื่อสร้างพลังสามัคคี ร่วมพัฒนาชุมชนและพัฒนาวัดให้ร่มรื่น สงบ จัดสภาพแวดล้อมดีชวนให้พุทธศาสนิกชนเข้าวัด **ผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง** ตามหลักสัปปริสธรรม 7 มีภาวะผู้นำในความเป็นผู้รู้จักกาล มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง เห็นการณ์ไกล ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย (เก่งคิด) สร้างโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนา ปกครองคณะสงฆ์ (เก่งงาน) และเกื้อกูลชุมชน ช่วยเหลือสังคม (เก่งคน)

คำสำคัญ : รูปแบบ, การพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, พระสังฆาธิการ

ABSTRACT

The Objectives of this research were; 1 To study the general Buddhist Leadership of Sangha Administrator in Nakhon Sawan, 2. To study theories and Buddhaddhamma about Buddhist leadership development of Sangha administrator and 3. To propose a model of Buddhist leadership development for Sangha Administrator in Nakhon sawan province.

Methodology was the mixed method; The qualitative research collected data from 25 key informants, purposefully selected, with the structured in-depth-interview, by face-to-face-interviewing. Data were analyzed by descriptive interpretation. The quantitative research collected data from 264 samples from 264

monasteries at 15 districts in Nakhon sawan province with questionnaires and analyzed data by descriptive statistics; frequency, percentile, mean and standard deviation, SD.

The Findings were as follows:

1. General Buddhist leadership status of Sangha administrator maintained minimum level of Pali and Dhamma, ordained years over 5 rain retreats with experiences in monastery administration, good conducts by Dhamma and Vinaya, knowledge and ability to manage monasteries and Sangha affairs, good social relationship skills, respectable behavior, service mind to help develop villagers' careers, developing monks and novices to have ability to teach and to train laities that people paid respect.

They were cleaver, brave to build network with people, communities and other agencies in the areas, able to lead and urge people to participate in monastery development and other activities, urged and encouraged monks and novices to continue higher education in order to have more knowledge and capacity, dared to make decision and think creatively.

2. Buddhist leadership of Sangha administrator in Nakhon Sawan Province according to seven aspects of Sappurisadhamma by over all were at high levels that could be classified from highest to lowest level as; Attanyuta was at highest level, secondly, Dhammanyuta, thirdly and lower; Puggalaparoparanyuta, Attanyuta, Galanyuta, Parasanyuta respectively and the lowest level was Mattanyuta.

3. Buddhist leadership development model of Sangha administrator in Nakhon Sawan Province by orientation of norm, task, relationship, coordination and changes according to Sappurisadhamma were as follows: **Norm Oriented**; law and orders expectation, abiding by Dhamma-Vinaya, knowing duties and performance process, putting right monks in the right jobs, being punctual and not offerings addicted. **Task Oriented**: creative thinking, result-based performance, being moral shameful and honesty, responsible and decisive, conducting activities for the benefits of Buddhism and the whole, being knowledgeable, virtual with dignity. **Relationship Oriented**: having good human relations, knowing communities with friendly skillful human communication, knowing how to put the right man in the right job according to Sangkahavattu 4. **Coordination Oriented**: having means to access to the community with human relations, knowing community environment, being able to coordinate with communities and help them to strengthen unity, being able to

encourage people to participate in monastery development to be the clean, tranquil with good environment worth going in. **Change Oriented:** being opportunistic with good vision, technological literate, (good at thinking), creating new opportunities for Sangha administration development (good at task) and extending helping hands to communities and societies (good at people).

Keywords : Model, Development, Buddhist Leadership, Sangha Administrator

1. บทนำ

ระบบการบริหาร มีกลไกสำคัญที่จะทำให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายคือ “ผู้นำ” เป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ ความคิดริเริ่มในการวางแผน การกำกับและดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อความเป็นไปขององค์กรในการกำหนดทิศทาง (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) ดังนั้นทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่ดี พระพุทธศาสนาถือว่าการเป็นผู้นำนั้นต้องมีคุณสมบัติหลายประการ จึงจะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและเป็นผู้ตามที่ให้ความร่วมมือ เพื่อที่จะนำสังคมไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ความสำคัญของผู้นำที่มีต่อสมาชิกในกลุ่มก็ยิ่งทวีความสำคัญเป็นเงาตามตัวกลุ่มใดได้ผู้นำดี สมาชิกในกลุ่มก็ดีไปด้วย ในทางตรงกันข้ามกลุ่มใดได้ผู้นำที่ไม่ดี สมาชิกในกลุ่มก็ต้องประสบความลำบาก

พระพุทธศาสนาก็ให้ความสำคัญของผู้นำ ดังพระพุทธพจน์ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า (อง, จตุกก. (ไทย) 21/70/115-116) “เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปคตเคี้ยว โคทั้งฝูงก็ไปคตเคี้ยวตามกัน ในเมื่อ โคจำฝูงไปคตเคี้ยว ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรมประชาชนชาวเมืองนั้นก็จะประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชาไม่ตั้งอยู่ในธรรมชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นทุกข์ เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปตรง โคทั้งฝูงก็ไปตรงตามกัน ในเมื่อโคจำฝูงไปตรง ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรมประชาชนชาวเมืองนั้นก็จะประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชาตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้น ก็อยู่เป็นสุข” พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำต่อความอยู่รอดสันติสุขของสังคม และประเทศชาติ

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ปัจจัยที่สำคัญของการเป็นผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความต้องการของคน ซึ่งความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการตัดสินใจ ถ้าเปลี่ยนความต้องการของคนได้ ผู้นำที่ดีจะช่วยให้คนพัฒนาความต้องการของตน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540) ทั้งในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้มีความต้องการที่ถูกต้องดีงาม และให้หมู่ชนมีการประสานความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การบริหารองค์กรคณะสงฆ์นั้น ผู้นำคณะสงฆ์ ถือว่ามีความสำคัญต่อการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทนหรือเป็นสาวกขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธ

เจ้าพระบรมศาสดาของพุทธศาสนิกชน ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่ สืบสาน และถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้บัญญัติไว้ เพื่อให้ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาได้นำพระธรรมคำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

พระสังฆาธิการ คือ ผู้นำของคณะสงฆ์หน้าที่ในการปกครองและบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส และมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารจัดการวัด การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดีและดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด (กรมการศาสนา, 2542) โดยเจ้าอาวาสจะต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบคำสั่งของมหาเถรสมาคม ซึ่งสั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง ของมหาเถรสมาคม หน้าที่และอำนาจดังกล่าวนี้ มีปรากฏในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.2535 (พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535)

วัดก็เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งถ้าวัดมีพระสังฆาธิการที่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพก็คือ เจ้าอาวาสจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวัด ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาวัด ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความรู้ในการสั่งสอนประชาชน เจ้าอาวาสจำนวนมากยังปล่อยปละละเลยพระภิกษุสามเณรในการปกครองให้ประพฤติปฏิบัติไปตามยถากรรม ไม่มีการศึกษาอบรมพระธรรมวินัย จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการวัด ไม่มีความเป็นหนึ่งในการตัดสินใจ อาจเนื่องจากการแทรกแซงการบริหารของเหล่ากรรมการวัดหรือประชาชนที่เข้ามามีบทบาทครอบงำกิจการของวัด จนทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นในวัด ดังจะเห็นได้ว่าบางวัดเจ้าอาวาสตัดสินใจในดำเนินงานทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ปรึกษาหารือ ไม่ยอมรับฟังความคิดของคณะสงฆ์และกรรมการวัดเพราะเจ้าอาวาสเป็นผู้นำแบบเผด็จการ ย่อมไม่ได้รับความเชื่อถือและความร่วมมือจากคณะสงฆ์และกรรมการวัดเท่าที่ควร ทำให้ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เจ้าอาวาสย่อมมีประสิทธิผลมาก (พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), 2547) ฉะนั้นปัญหามากมายเกี่ยวกับการบริหารงานคณะสงฆ์ส่วนหนึ่งของปัญหานี้ๆ เช่น การขาดภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการวัดให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น ด้านการปกครองของพระสังฆาธิการ 1) ผู้บริหารสั่งงานปฏิบัติการได้ไม่ค่อยสมบูรณ์ตามพระธรรมวินัย 2) การออกกฎระเบียบข้อบังคับของพระธรรมวินัย พระสังฆาธิการส่วนใหญ่ไม่ค่อยตั้งใจเท่าที่ควร 3) ชาวบ้านบางคนยังไม่เข้าใจกฎระเบียบพระธรรมวินัยภายในวัด 4) การขัดแย้งกันและไม่เข้าใจกันในเรื่อง พระธรรมวินัย 1) ขาดความเด็ดขาดในการดูแล เคร่งครัดตามกฎหมายคณะสงฆ์เกินไป 2) การไม่เชื่อฟังคำสั่งสอนของผู้บังคับบัญชาในข้อกฎหมายคณะสงฆ์ 3) การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน ฉะเยาต่อการ

ทำงานของคณะสงฆ์ 4) ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานตามกฎหมายของคณะสงฆ์ 1) การไม่ให้ความเคารพกันของผู้บวชก่อนหลัง 2) พระภิกษุสามเณรมีมาก จึงทำให้ผู้ปกครองดูแลไม่ทั่วถึง 3) ผู้ปกครองไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) พระเถระผู้ใหญ่ไม่ค่อยใกล้ชิดกับพระภิกษุสามเณรเท่าที่ควร (พระใบฎีกาสมชาย ธมมธโร (สีหบุตร), 2555)

พระสังฆาธิการสามารถบริหารวัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น เจ้าอาวาสจะต้องมีสติปัญญา ความรู้ความดีงาม และความสามารถในการสื่อสารกับพุทธศาสนิกชน ในการชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม และลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง ตลอดจนต้องมีประสิทธิภาพที่ดีตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคนและสังคมต่อไป (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเพื่อแก้ปัญหา โดยนำหลักพุทธธรรมสัปปริสธรรม 7 เป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษมี 7 ประการ คือ 1) อัมมัญญุตารู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตารู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล 3) อัตตัญญุตารู้จักตน 4) มัตตัญญุตารู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตารู้จักกาลเวลา 6) ปริสสัญญุตารู้จักชุมชน สังคม 7) ปุคคสสัญญุตารู้จักบุคคล คุณธรรม 7 ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538) หากนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในจังหวัดนครสวรรค์ จะทำให้สามารถบริหารจัดการงานคณะสงฆ์สามารถปฏิบัติการในการะงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายย่อมทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนา

ดังนั้น พระสังฆาธิการ มีความสำคัญ จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้เข้าถึงพุทธศาสนิกชน พัฒนาดิน พัฒนาวัด อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์
- 2.2 เพื่อศึกษาทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
- 2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์

3. ขอบเขตของการวิจัย



งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์” เป็นงานวิจัยคุณภาพ (Qualitative research) และงานวิจัยปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ 2) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา 3) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ 5) แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ และ 6) หลักสัปบุริสธรรม 7

3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสุ่มแบบเจาะจงเลือกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ โดยการสัมภาษณ์

3.3 ประชากร ได้แก่ คณะพระสังฆาธิการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส เจ้าอาวาสในจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งหมด 15 อำเภอ จำนวนวัดทั้งหมด 775 วัด ได้กลุ่มตัวอย่าง 264 รูป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพไปสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และนำผลที่ได้ไปทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

5. ผลการวิจัย

5.1 สรุปสภาพทั่วไป สรุปจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ **แบบมุ่งเกณฑ์** คือ การศึกษาขั้นต่าระดับเปรียญธรรม นักธรรมเอก เป็นผู้ที่มีพรรษาไม่ต่ำกว่า 5 พรรษา มีประสบการณ์ในการบริหารวัด มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย สามารถบริหารและพัฒนาทั้งวัดและบุคลากรภายในวัดได้ **แบบมุ่งงาน** คือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางสังคม ที่จะพัฒนา บริหารและจัดการวัดเข้ากับสังคม ได้ดีในการเป็นที่พึ่งของสังคม มุ่งบริหารกิจการคณะสงฆ์ **แบบมุ่งสัมพันธ์** คือมีจริยวัตรตรงดงามน่าเลื่อมใส เป็นที่ศรัทธาต่อพุทธศาสนิกชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อญาติโยมหรือผู้ร่วมงาน และมีจิตอาสา โดยการให้การช่วยเหลือและพัฒนาอาชีพให้ชาวบ้าน พัฒนาพระเถระให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการสั่งสอน อบรมประชาชนทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายเจ้าอาวาส พระ เณรต่างวัด **แบบมุ่งประสาน** คือ มีบุคลิกลักษณะโดยรวมดี เช่น รูปร่างหน้าตา น้ำเสียง กิริยาท่าทางชาวบ้านให้ความเคารพและนับถือ มีความเฉลียวฉลาด แก่ลวกกล้า สร้างเครือข่ายกับประชาชน ชุมชน หน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ สามารถชักจูงพุทธศาสนิกเข้าร่วมพัฒนาวัดและประกอบกิจกรรมอื่นร่วมกับวัดได้ **แบบมุ่งเปลี่ยนแปลง** คือ ส่งเสริม

การเรียนรู้ภายในองค์กรและกระตุ้นพระเถระในวัด มีความรู้และความสามารถ กล้าตัดสินใจ ใช้ปัญญา คิดสร้างสรรค์ มีความรอบรู้

5.2 ผลวิเคราะห์การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพระสังฆาธิการควรมีภาวะผู้นำเชิงพุทธ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านอรรถัญญุตตา (รู้จักผล) รองลงมาด้านธัมมัญญุตตา (รู้จักเหตุ) ด้านบุคคลโปรปริญญุตตา (รู้จักบุคคล) ด้านอัตตัญญุตตา (รู้จักตน) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านกาลัญญุตตา (รู้จักกาล) ด้านปริสสัญญุตตา (รู้จักชุมชน) อยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุดด้านมัตตัญญุตตา (รู้จักประมาณ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นรายด้านตามหลักสัปปริสธรรม ดังนี้

หลักธัมมัญญุตตา (รู้จักเหตุ) พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “พระสังฆาธิการที่สามารถระงับอธิกรณ์โดยใช้พระธรรมวินัยอย่างยุติธรรม” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “สามารถออกแบบงานได้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ” และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “รู้จักการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาตามเหตุได้ดี” ตามลำดับ

หลักอรรถัญญุตตา (รู้จักผล) พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ “การทราบว่าการบริหารที่ดียอมทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “มีความมุ่งมั่น มีความเพียรในการทำงานให้ถึงจุดหมายที่ต้องการ” และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “จัดให้มีการวัดและประเมินผลสำหรับงานที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ตามลำดับ

หลักอัตตัญญุตตา (รู้จักตน) พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “สามารถข่มอนิภฏฐารมณได้ทุกขณะ” และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมตามสถานะภาพของตน” ตามลำดับ

หลักมัตตัญญุตตา (รู้จักประมาณ) พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ “ยินดีกับปัจจัยของตนเองตามกำลังของตน” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “จัดสรรการใช้งบประมาณของวัดตามความเหมาะสมอย่างคุ้มค่าและทั่วถึง” และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “เข้าใจถึงผลการรู้จักประมาณในการบริหารจัดการทรัพยากร” ตามลำดับ

หลักกัลยาณุตตา (รู้จักกาล) พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงพุทธตามอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ “สามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “บริหารจัดการงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “สามารถจัดแผนงานหรือโครงการได้อย่างเหมาะสมกับโอกาสและเวลา” ตามลำดับ

หลักปรีชาญาณุตตา (รู้จักชุมชน) พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ “ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของชุมชน มีความจริงใจในการพัฒนาชุมชน” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “ให้ความสำคัญกับชุมชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นกับชุมชนส่วนใหญ่เป็นอย่างดี” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับทุกคน” ตามลำดับ

หลักบุคคลปริปัญญาุตตา (รู้จักบุคคล) พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ “สามารถอธิบายคำว่า “รู้จักเลือกบุคคลว่าผู้ใดควรคบผู้ใดไม่ควรคบ” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับงานได้” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า “ให้ความอนุเคราะห์กับผู้ด้อยโอกาสในชุมชน” ตามลำดับ

5.3 องค์ความรู้

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์” เกี่ยวกับการภาวะผู้นำที่ผู้นำมุ่งเกณฑ์ ผู้นำมุ่งงาน ผู้นำมุ่งสัมพันธ์ ผู้นำมุ่งประสาน ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสัปติธรรม 7 ประการ ได้แก่ 1) ธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) 2) อตถัญญา (รู้จักผล) 3) อัตตัญญา (รู้จักตนเอง) 4) มัตตัญญา (รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญา (รู้จักกาล) 6) ปรีชาญญา (รู้จักชุมชน) และ 7) บุคคลปริปัญญา (รู้จักบุคคล) ผู้วิจัยจึงนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อธิบายได้ดังนี้

ผู้นำมุ่งเกณฑ์ เป็นผู้นำที่มีเหตุผล รู้จักการประมาณ อย่างมีสติ โดยการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง เคารพกติกา มีพระธรรมวินัย เคารพกฎระเบียบกฎเกณฑ์ของสงฆ์ มีกิจวัตรที่สามารถสร้างศรัทธาจากชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และสร้างความเป็นเอกภาพทางพระพุทธศาสนาได้

ผู้นำที่มุ่งงาน เป็นผู้นำที่รู้จักผลของงาน อย่างมีวิสัยทัศน์ คิดสร้างสรรค์ มีหิริโอตตัปปะมีสังกะสัจจะ กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมของวัดและชุมชนเป็นหลัก อย่างผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน

ผู้นำผู้สัมพันธ์ เป็นผู้นำที่รู้จักตน รู้จักบุคคล มีความสามารถเลือกใช้คนถูกกับงาน มีทักษะในการสื่อสารอย่างเป็นมิตร ทำให้สามารถบริหารคนได้ใช้คนเป็น สร้างสัมพันธ์บุคคลและชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในการเป็นผู้นำบริหารคณะสงฆ์

ผู้นำที่มุ่งประสาน เป็นผู้นำที่รู้จักและเข้าถึงชุมชน มีมนุษยสัมพันธ์ รอบรู้เท่าทันสังคม รู้จักสภาพแวดล้อมในชุมชน สามารถประสานงานได้ โดยการจัดการวัดและให้ความช่วยเหลือ เพื่อสร้างพลังสามัคคี ร่วมพัฒนาชุมชน และพัฒนาวัดให้ร่มรื่น สงบ จัดสภาพแวดล้อมดีชวนให้พุทธศาสนิกชนเข้าวัด

ผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่รู้จักกาลเวลา มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง เห็นการณ์ไกล ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนา ปกครองคณะสงฆ์ และแก้ปัญหามุมชน ช่วยเหลือสังคม

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากสภาพทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ อภิปรายได้ว่า ผู้นำต้องใฝ่รู้ ขวนขวาย มีความสามารถ มีทักษะทางสังคม มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย สามารถบริหารและพัฒนาทั้งวัดและบุคลากรภายในวัดได้ ใช้คนเป็น เข้ากับสังคมได้ดีและเป็นที่พึ่งของสังคม มีทักษะทางสังคม มีศิลปะในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาวัดและประกอบกิจกรรมอื่น รอบรู้ ต้องมีบุคลิกภาพ จริยวัตร งดงาม น่าเลื่อมใส เป็นที่ศรัทธาต่อพุทธศาสนิกชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อญาติโยมหรือผู้ร่วมงาน มีทัศนคติในเชิงบวก ทักษะทางสังคม สามารถชักจูงพุทธศาสนิกชนเข้าร่วมพัฒนาวัดและประกอบกิจกรรมอื่นร่วมกับวัดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สิงห์อุดม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 8” ผลการวิจัยพบว่าสภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพการณ์ออก (จักขูมา) (2) ภาวะผู้นำด้านความชำนาญในงาน (วิธูโร) (3) ภาวะผู้นำด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ดี (นิสสยสัมปันโน) และการพัฒนาผู้นำตามหลักธรรมสังฆโสภณสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำด้านการมีปัญญา/ความสามารถ (วิยโต) ภาวะผู้นำด้านการเป็นผู้มีระเบียบวินัยดี (ธมมานุธัมมปฏิปันโน) อยู่ในระดับมาก (ธงชัย สิงห์อุดม, 2556)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการตามหลักสัปปริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในอันที่จะสามารถจงใจ ผลักดันรวมทั้งกระตุ้นให้บุคคลอื่นดำเนินการตามในสิ่งต่างๆ อย่างเต็มใจและมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร โดยที่คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำดังกล่าวจะต้องตั้งมั่นอยู่บนหลักการพื้นฐานของพุทธศาสนาหากพิจารณาแล้วผู้ที่จะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำเชิงพุทธหรือภาวะผู้นำเชิงพุทธต้องเป็นผู้ที่ยึดมั่นหรือตั้งมั่นอยู่ในหลักศีลธรรมอันดี

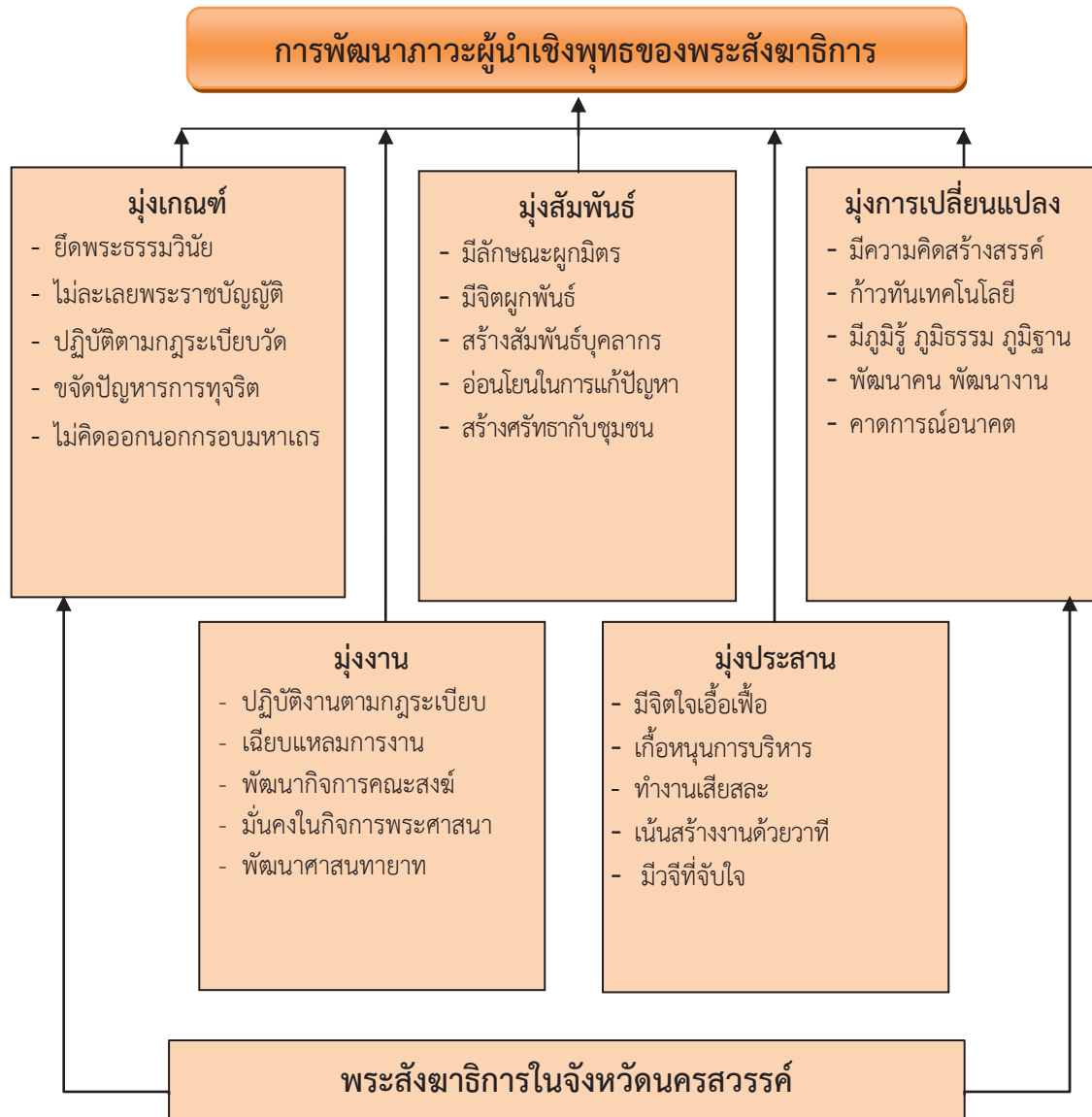
งามของพุทธศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธซึ่งมีความสำคัญมากผู้นำมีวิสัยทัศน์ด้านหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นันทวรรณ อีสรานูวัฒน์ชัย** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตกต้อง ประกอบด้วยบทบาทพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทาง (Path finding) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ 2) การจัดการระบบการทำงาน (Alignment) 3) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจ ความรับผิดชอบ ให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) สำหรับภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลักธรรม" เช่น" พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย พละ 4 และสัปปุริสธรรม เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไป รูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรม ย่อมประกอบด้วยให้ผู้นำเกิดการพัฒนาดน การพัฒนาคน และพัฒนาระบบงาน (นันทวรรณ อีสรานูวัฒน์ชัย, 2552)

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์” เกี่ยวกับการภาวะผู้นำมุ่งเกณฑ์ ผู้นำมุ่งงาน ผู้นำมุ่งสัมพันธ์ ผู้นำมุ่งประสาน ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ 1) ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) 2) อัตถัญญตา (รู้จักผล) 3) อุตตัญญตา (รู้จักตนเอง) 4) มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญตา (รู้จักกาล) 6) ปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน) และ 7) ปุคคลปโรปรัญญตา (รู้จักบุคคล) ผู้วิจัยจึงนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อธิบายได้ดังนี้

จากการพัฒนาภาวะผู้นำ 5 แบบ ตามหลักตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการครองตน ครองคน ครองงาน สามารถสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการให้ครองตน เคารพกฎ มีวินัย คิดเก่ง ครองคน บริหารคนได้ใช้พระเป็น สร้างศรัทธา กล้าตัดสินใจ ครองงาน รอบรู้เท่าทันนำเทคโนโลยีมาพัฒนาวัด พัฒนากิจกรรมทางพระพุทธศาสนา พัฒนาชุมชนให้เกิดความเลื่อมใส ร่วมกิจกรรมกับวัด สร้างความมั่นคงและสืบทอดพระพุทธศาสนา ประชาชน ศรัทธาศาสนารุ่งเรือง พัฒนาเยาวชนและสังคมสงบร่มเย็นอย่างยั่งยืน ดังนี้



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์



7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการบูรณาการหลักสัปปริสธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำจะต้องมีรูปแบบดังนี้

ผู้นำมุ่งเกณฑ์ พระสังฆาธิการเป็นผู้นำที่รู้จักเหตุในการยึดพระธรรมวินัย เคารพกฎระเบียบกฎเกณฑ์ของสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระสังฆาธิการใช้ปัญญาไตร่ตรอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถวางแผนและกำหนดนโยบายบริหารวัดและจัดการชุมชน ให้พึ่งพากันระหว่างวัดและชุมชน

ผู้นำที่มุ่งงาน พระสังฆาธิการเป็นผู้นำที่รู้งาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมของวัดและชุมชนเป็นหลัก เลือกระบุงานบริหารทุกคนในชุมชนได้ พัฒนาพระ เณร ให้มีความรู้ทางโลกและการศึกษาทั้งด้านปฏิบัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ

ผู้นำมุ่งสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่รู้จักตน พระสังฆาธิการเป็นผู้นำที่ต้องรู้จักและเข้าถึงชุมชน สร้างความสามัคคีในการพัฒนาวัดและชุมชน รอบรู้เท่าทัน ให้ความช่วยเหลือสังคม ชุมชน เพื่อสร้างพลังสามัคคี ร่วมพัฒนาชุมชนและวัด ให้วัดเป็นฐาน สมภารเป็นเสียง ญาติโยมเป็นเสียง พระเณรเป็นหูตา ศรัทธาคือพลัง เน้นการพัฒนาชุมชนโดยการยึดหลักชี้ให้เห็น นำให้เป็น มีกุศโลบายในการดึงชุมชนร่วมกิจกรรม

ผู้นำมุ่งประสาน เป็นผู้นำที่รู้จักและเข้าถึงชุมชน มีมนุษยสัมพันธ์ รอบรู้เท่าทันสังคม รู้จักสภาพแวดล้อมในชุมชน สามารถประสานงานได้ โดยการจัดการวัดและให้ความช่วยเหลือชุมชน เพื่อสร้างพลังสามัคคี พัฒนาวัดให้ร่มรื่นและพัฒนาชุมชนให้สงบ

ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง พระสังฆาธิการเป็นผู้นำที่ก้าวทันเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดได้ คิดเป็น เห็นการณ์ไกล มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนาและปกครองคณะสงฆ์ เกื้อกูลชุมชนช่วยเหลือสังคม เพิ่มความรู้ทั้งทางโลกและเสริมความรู้ทางธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้กฎหมายทางโลกทางธรรมรู้เท่าทันโลกและการเปลี่ยนแปลงของสังคม เก่งคิด (จักขุมา) มีวิสัยทัศน์ คิดสร้างสรรค์ เก่งงาน (วิรุโ) รู้จักหน้าที่ รู้ระเบียบวินัย เก่งคน (นิสสยะสัมปันโน) มีความสามารถในการบริหารวัด พัฒนาพระเณร สร้างความสามัคคีให้สังคม

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การดำเนินการเชิงปฏิบัติต่อเนื่องมาจากการดำเนินการทางนโยบาย เนื่องจากความสำเร็จแบบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ที่ต้องอาศัยการดำเนินการเชิงปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินการเชิงปฏิบัตินั้นก็แบ่งตามการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ได้แก่ การดำเนินการเชิงปฏิบัติ 3 ระดับ คือ การพัฒนาดน การพัฒนาดน และพัฒนางาน ดังนี้

พัฒนาตน โดยพระสังฆาธิการเป็นผู้มีเหตุผล รู้กติกา ยึดพระธรรมวินัย เคารพกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ มีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ มีสติ รอบรู้ คาดการณ์ได้ สามารถจัดสรรงบประมาณ คน งาน อย่างคุ้มค่า

พัฒนาคน รู้จักผล โดยพระสังฆาธิการผู้นำที่มีหน้าที่กล่อมเกลาสังคมและคนในชุมชน รอบวัด ซึ่งเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าถึงชุมชน รู้จักสภาพแวดล้อมและชุมชน

พัฒนางาน โดยพระสังฆาธิการ มีวิสัยทัศน์ คิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ สร้างโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนาทั้งวัดและชุมชน

References

- Anuwat Krasang. (2558). Leader in the globalization. *Journal of MCU Social Science Review*, 4(2), 25-37.
- Department of Religions, Ministry of Education. (2542). *Handbook for Administrative Monks: Sangha Act. Rules. Regulations and Orders of Sangha*. Bangkok: Religion Printing House.
- Nanatwan Isranuwatchai. (2552). *Desirable Leadership in Globalization Age: Study from Buddhadhamma* (Research report). the Faculty of Human Capital Development. Mahasarakam University
- Phrabaideekasomchai Dhammataro(Seehabutr). (2555). *The Role of Administrative Monks in Sangha Administration at Saohai District, Saraburi Province* (Thesis) Graduate School: Mahachulalongkornrajavidhyalaya University
- Phrabrahmmakunaporn (P.A.Payutto). (2540). *Leadership*. Bangkok: Sukhapapjai Press.
- Phradhammakosajarn (Prayoon Dhammajitto). (2549). Buddhist Administration. Special Edition, 5 December 2549. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidhyala University Press
- Phrasripariyattimolee (Somchai Kusarajitto). (2547). *Sangho the Social Leaders*. Bangkok: Mahachulalongkorn University Press.
- Tongchai Singhaudom. (2556). Leadership Development of Administrative Monks in the Sangha Administration Region 8 (Doctor of Buddhism Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidhayalaya University.

