

ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคไทยแลนด์ 4.0 Leadership of Sangha Administrative Monk Thailand 4.0

พระครูสถิตธรรมาลังการ, ดร.

Phrakhrusathitdhammalangkan (Thiangsang), Dr.

อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดป่าเลไลยก์วรวิหาร จังหวัดสุพรรณบุรี 72160

Faculty of Buddhism Mahachulalongkornrajavidyalaya at

SuphanBuri SiSuvarnabhumi Buddhist College ,72000.

Tel. 081- 4343597, Email: taorh3@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในทางปฏิบัติ เพื่อนำเสนอแนวทางการภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและที่เกี่ยวข้องและสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง รูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นไปได้ รูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงประสานงานตามหลักธรรมที่มีคุณลักษณะโดดเด่นสำหรับผู้ที่มีภาวะผู้นำ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ คือ ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ อันประกอบด้วยแนวทาง 3 ประการตามหลัก การครองตน ครองคน และครองงาน โดยอันดับ 1) ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีหลักสัปปริสธรรม 7 ในการครองตน 2) สนับสนุนการเป็นผู้นำเชิงประสานงาน ในการครองคน และ 3) มุ่งเน้นการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงาน ทางการสงฆ์ให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ในการครองงาน ต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, พระสังฆาธิการ, ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

This article objectives were, to learn Leadership of Sangha Administrative Monk as good model for practice. To suggest Leadership of Sangha Administrative Monk by analyze documents as concern then conclusion knowledge accordance with concerning matters. Leadership model as possible, leadership participate model for joining with better expectation ethical and practice. So that, Leadership of Sangha Administrative Monk Thailand 4.0 which concern then consist of 3points according to take care of oneself people

dominate and works dominate as follow. There were 1) to promote leadership accordance with Suppurisadhamma 7 for take care of oneself. 2) To promote leadership for joining with people dominate. 3) To focus on leadership accordance with Sangha Administrative Monk by 6 parts as follow, there were Governor, Education, Propagation, Education for Housing, Unities, Unities Housing for working dominate and so on.

Keywords: Leadership, Administrative Monk, Thailand 4.0,

1. บทนำ

พระสงฆ์ถือว่าเป็นศาสนทายาท และเป็นหนึ่งในพระรัตนตรัยซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของพุทธศาสนา เป็นองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นที่ยอมรับของชุมชนในฐานะเป็นผู้นำ พระสงฆ์นอกจากต้องทำหน้าที่เพื่อขัดเกลาจิตใจของตนเอง ศึกษาไตรสิกขาแล้ว ยังต้องทำหน้าที่เพื่อสังคมหรือชุมชนด้วย เพราะในความเป็นจริงชีวิตของพระสงฆ์มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับชุมชนทั้งทางด้านการเป็นอยู่และความช่วยเหลืออื่น ๆ ในขณะเดียวกันพระสงฆ์ต้องทำหน้าที่ตอบสนองชุมชนและด้วยสภาพสังคมของไทย ยังคงมีวัดเป็นศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมทุกด้านของหมู่บ้านและชุมชน พระสงฆ์จึงมีบทบาทในการเป็นผู้นำที่สำคัญของชุมชน

รวมทั้งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้าน และพระสงฆ์โดยส่วนใหญ่ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำก็คือพระสังฆาธิการ คำว่าพระสังฆาธิการ เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ.2506 จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายตราสามดวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2506) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า “พระคณาธิการ” มาเป็น “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่า “พระ” “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์” “พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง “พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์” มีตำแหน่งประกอบด้วย

1) เจ้าคณะใหญ่ 2) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค 3) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด 4) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ 5) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล และ 6) เจ้าอาวาสรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส โดยที่ “พระสังฆาธิการ” เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน คือ บริหารการคณะสงฆ์และการพระศาสนา ตามที่กำหนดใน 4 องค์การเดิม แต่ได้จัดเป็นองค์การ ซึ่งเป็นตัวองค์กรบริหาร คงยึดเอาเฉพาะลักษณะงานในองค์การนั้น ๆ เปลี่ยนเรียกว่า “การ” กล่าวคือ

(1) การรักษาความเรียบร้อยดีงาม (เดิมคืองานในองค์การปกครอง)

(2) การศาสนศึกษา (เดิมคืองานในองค์การศึกษา)

(3) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา (เดิมคืองานในองค์การเผยแผ่)

(4) การสาธารณูปการและ

(5) เพิ่มการศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์ จากลักษณะงานที่เป็นหน้าที่หลักของพระสังฆาธิการดังกล่าวมานี้ จึงเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการที่ต้องปฏิบัติทั้งต่อคณะสงฆ์และชุมชน ซึ่งพระสังฆาธิการที่มีภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่นำทางในการปฏิบัติงานย่อมจะนำพาชุมชนหรือสังคมนั้น ๆ ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี (วิรัตน์ สุขอินทร์, 2553)

ซึ่งเป็นกรณีศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานอย่างมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่ปรากฏให้เห็นในสังคมชาวพุทธ จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นประเด็นให้ผู้เขียนสนใจในการศึกษาแบบอย่างที่ดีของพระสังฆาธิการที่มีภาวะผู้นำในการทำงาน โดยการศึกษารูปแบบของการเป็นภาวะผู้นำหลักธรรมที่ปรากฏในตนของพระสังฆาธิการ รวมทั้งนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในทางพระพุทธศาสนาเป็นลำดับต่อไป ในการนำเสนอผลการศึกษเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ได้แบ่งประเด็นในการนำเสนอเป็นหลายประเด็น โดยมีรายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

1. ความถ่อมตัวหรือ Humble ซึ่งคือการที่ผู้นำพร้อมที่จะยอมรับว่าบุคคลอื่น มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากกว่าตนเอง และพร้อมที่จะขอความรู้และรับฟังผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งในเรื่องของความถ่อมตัวนี้ บางตำราก็เรียกให้จำเพาะไปเลยว่า Intellectual Humility หรือความถ่อมตัวทางปัญญาทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ มีการแพร่กระจายไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ทุก ๆ คนมีโอกาสนในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เท่ากันหมด อีกทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นไปได้ที่คนที่เป็นผู้นำสามารถที่จะรู้หรือเรียนรู้ในทุกสิ่งได้อย่างรวดเร็วและมากกว่าคนอื่น

2. การปรับตัว หรือ Adaptable นั้นหมายถึงการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การตัดสินใจที่ผ่านมาอาจจะผิดพลาด และผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ๆ ที่ได้รับในอดีต การที่ผู้นำเปลี่ยนการตัดสินใจไปมาอาจจะดูแล้วเป็นจุดอ่อนและผิดหลักของความเป็นผู้นำที่ดี แต่ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะได้รับข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และยอมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจ จากข้อมูลใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มองว่าเป็นจุดอ่อนหรือเรื่องน่าอายจึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ

3. มิวสิทัศน์ หรือ Visionary คือความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น

4. การมีส่วนร่วม หรือ Engaged คือการที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุย กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะต้องได้รับข้อมูลความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

2. ผู้นำของผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับผู้นำในยุค 4.0

2.1 ผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0

ในยุคที่เรากำลังก้าวสู่ความเป็น 4.0 ที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบเดิม ๆ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ Disrupt ที่ทำให้รูปแบบและวิธีการดำเนินธุรกิจเดิม ๆ ล้าสมัย ก็มีคำถามหนึ่งเกิดขึ้นว่าแล้วคุณลักษณะของผู้นำในยุค 4.0 จะต้องเปลี่ยนหรือแตกต่างจากในอดีตหรือไม่ ได้ทำการสำรวจผู้บริหารมากกว่าพันคน ทั่วโลก เพื่อแสวงหาพฤติกรรม และความสามารถของผู้นำในยุค Disruption ว่าควรจะประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง และพบว่าส่วนใหญ่แล้ว คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ในยุค 4.0 ไม่ได้ต่างจากผู้นำในอดีตแต่ก็มีคุณลักษณะที่โดดเด่นออกมา

2.2 บทบาทภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในยุค 4.0

เดิมนั้นสังคมไทย เป็นสังคมเกษตรกรรม ผู้คนมีวิถีชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่ซับซ้อน สังคมก็เป็นสังคมใหญ่ ในครอบครัวมีตั้งแต่ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูกหรือหลาน ในครอบครัวก็มีการสอนเรื่องคุณธรรม ศีลธรรมผ่านผู้ใหญ่ไปถึงลูกหลาน นอกจากนั้นเด็ก ๆ ก็จะถูกฝึกให้มีความผูกพันกับพระกับวัด โดยการบวชเรียนบ้าง ไปคอยรับใช้พระบ้าง สมัยที่ผู้เขียนยังเป็นเด็ก อยู่ในหมู่บ้านเล็ก ๆ ที่เป็นบ้านของคุณย่าในต่างจังหวัด ความเจริญทางวัตถุยังเข้าไปไม่ถึง แต่กลับเป็นหมู่บ้านที่มีความสุขมาก เพราะไม่มีเรื่องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเข้ามาจัดการ หากมีเรื่องอะไรก็พากันไปทักท้วงให้ท่านเจ้าอาวาสเป็นผู้ตัดสิน ใครผิดเจ้าอาวาสเขียนเอง ภาพของพระภิกษุ จึงเป็นผู้มีความศักดิ์สิทธิ์ที่ใคร ๆ ก็เคารพเวลาท่านเอ่ยปากอะไร จึงเหมือนกับมีวาจาสิทธิ์ แคบอกญาติโยมว่า ต้องมาฟังธรรม มารักษาศีล ในวันพระ ผู้คนทั้งหมู่บ้านก็แห่กันมาพร้อมหน้าพร้อมตา

เรื่องจริงปัจจัย 4 จึงไม่ขาดแคลนแม้แต่การเดินทางสมัยนั้นก็มีความจำเป็นต้องใช้เงินทอง เพราะไปไหนก็ไปด้วยเกวียน ยิ่งสมัยพุทธกาล พระภิกษุจะไปไหน หากไม่เดินก็อาศัยการไปกับพ่อค้า กองเกวียนต่าง ๆ (Monday morning, 2560: [ออนไลน์]) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาพสังคมยุคนั้น พระภิกษุไม่มีความจำเป็นต้องจับต้องเงินทองเลย แต่เมื่อมองสังคมในปัจจุบันที่กลายเป็นสังคมอุตสาหกรรม ผู้คนถูกกันให้ห่างออกไปจากวัดโดยหน้าที่การงาน รวมทั้งวิถีชีวิตที่ต้องดิ้นรน หาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง ทำให้ออกจากจะไม่ค่อยมีเวลาที่จะฟังธรรม ปฏิบัติธรรมแล้ว โอกาสในการที่จะมาถวายความเอาใจใส่พระภิกษุเหมือน

เมื่อก่อนจึงไม่มีอีกต่อไป จึงทำให้พระภิกษุต้องชวนขวายนในการหาปัจจัย 4 เพื่อรักษาวัด รักษาพระพุทธรูปด้วยตนเอง จึงเป็นการยากในการที่จะหลีกเลี่ยงการจับเงินจับทอง

โดยสรุป หากเราไม่ต้องการเห็นพระจับเงิน ชาวพุทธก็ต้องสร้างสังคมให้อีกกับท่าน ก็ต้องถามว่าเราพร้อมหรือไม่ที่จะพิจารณาต่อท่าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

- ชาวพุทธทุกคนต้องพร้อมใจกันตัดบาตรกันตอนเช้า
- ชาวพุทธทุกคนต้องรักษาศีล 5 เป็นปกติ และรักษาศีล 8 ในวันพระ

หากพระภิกษุมีกิจธุระจะเดินทางไปไหนทั้งในและต่างประเทศ ยานพาหนะทุกประเภทจะต้องไม่เก็บค่าโดยสาร (คงไม่มีแท็กซี่คันไหนที่รับพระแล้วต้องการเพียงแค่ว่า "อนุโมทนาบุญนะโยม") หากพระภิกษุเดินทางไปไหนก็ตาม แล้วได้เวลาฉันเพล ร้านอาหารทุกร้านจะต้องไม่เก็บค่าอาหาร หากมีความจำเป็นต้องปรับปรุง วัดวาอาราม ร้านค้าวัสดุอุปกรณ์ต้องไม่คิดเงิน หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า ประปา ต้องไม่เก็บเงินค่าน้ำ ค่าไฟ หน่วยงานทางพระพุทธศาสนาจะต้องมีการจัดสรรงบประมาณ โดยไม่ต้องมีเงินทอง ให้พอกับความต้องการ จะได้ไม่ต้องมาโดนตรวจสอบเรื่องการเรียกรับอะไรๆ ที่สำคัญหากพระภิกษุขอเจ้าหน้าทีผู้ที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ขอให้มีศีล 5 บริสุทธิ์ ไม่มีประวัติต่างพร้อย มาเพื่อทำหน้าที่สนับสุนน์ ทำนุบำรุง พระพุทธศาสนา หากชาวพุทธทั้งหลายตอบว่า "ได้" ก็คงจะไม่เป็นเรื่องยากที่จะให้พระภิกษุท่านไม่จับเงินจับทอง

ฉะนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จะเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำ และกระตุ้นบทบาทสมมติของการเป็นผู้นำบุคคลที่ทำงานในองค์กรระดับโลกในศตวรรษที่ 21 ต้องได้ ผึกความคิดสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รับผิดชอบต่ออาชีพของตนเอง มีแรงจูงใจจากภายใน และมีการแสวงหา ความสัมพันธ์ที่กลมกลืนกับสิ่งที่จะสูญเสีย (McClure, 2011) ใช้กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการทำความเข้าใจ ยอมรับเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Yukl, Gary. A., 2009)

นอกจากนี้จะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมทั้งดงาม ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำขององค์กร (McCann Jack and Roger Holt, 2009) เรื่องราวการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ที่น่าสนใจ เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) และโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น สามารถทำให้โลกของเรามีขนาดเล็กลงเท่ากับเมืองเล็ก ๆ เมืองหนึ่ง ในบางครั้งการนัดรวมตัวหรือชุมนุม หรือการหาแนวคิดร่วมเพื่อ ทำกิจกรรมไม่ว่าจะทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมมนุษย์ก็สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ประเทศส่วนใหญ่ตระหนักดีว่าการเข้าควบคุมตัวและการสื่อสารของประชาชนกระทำได้อย่างยากเย็นบางประเทศที่เป็นเผด็จการ เพราะข้อมูลต่าง ๆ จะถูกเปิดเผยมากขึ้นแม้กระทั่งเรื่องความไม่โปร่งใสของรัฐบาลแต่ละประเทศ

พระพุทธศาสนาสามารถทำให้เกิดความสุขสงบในจิตใจ แต่ในโลกที่เต็มไปด้วยสิ่งปรวนแปรทางวัตถุและความสนุกสนานบันเทิงที่ได้มาโดยฉับพลัน ความสุขสงบในจิตใจกลับเป็นสิ่งที่หาได้ยาก ผู้คนเป็นอันมากเชื่อว่าเงินตราและสิ่งเสพจะทำให้มีความสุขแต่แม้จะมีเงินมากเท่าไร ก็หาได้มีความสุข เพิ่มขึ้นไม่เคยมีการวิจัยในสหรัฐอเมริกาโดยสอบถามผู้คนที่ว่าอะไรจะช่วยให้เขามีความสุขมากขึ้น คำตอบก็คือมีเงินมากขึ้น แต่เมื่อมีเงินมากขึ้นก็จะพบว่าชีวิตก็ไม่ได้มีความสุขมากขึ้นเลย อาจเป็นทุกข์กว่าเดิมด้วยซ้ำ ความทุกข์ท่ามกลางความมั่งคั่งนี้เอง ที่ทำให้ผู้คนจำนวนมากขึ้นตระหนักว่า ศาสนาอาจเป็นคำตอบได้ แต่ศาสนาเป็นอันมากก็ไม่สามารถ ให้ความสงบอย่างที่ต้องการได้ ส่วนหนึ่งเพราะไปติดยึดกับประเพณีและ รูปแบบซึ่งเป็นเพียงเปลือกนอกของศาสนาจนละเลยบทบาทที่สำคัญกว่าอันได้แก่การบำบัดความทุกข์ทางจิตวิญญาณ ยิ่งกว่านั้นสถาบันศาสนาจำนวนไม่น้อยก็กลับถูกอิทธิพลของบริโภคนิยมครอบงำจนไม่เป็นที่ศรัทธาของผู้นับถือ การปฏิบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน การแพร่สะพัดของบริโภคนิยม

ในสังคมไทยปัจจุบันมิใช่อะไรอื่น หากเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความล้มเหลวของพุทธศาสนาในการตอบสนองความต้องการทางจิตใจของผู้คน แน่แน่นอนว่าการคล้อยตามบริโภคนิยมอย่างที่วัดวาอารามไม่น้อยกำลังทำอยู่ในปัจจุบันมิใช่ทางออกที่พึงประสงค์ ทางออกสำหรับพุทธศาสนาจักต้องเริ่มต้นจากการปฏิรูปสถาบันสงฆ์ ทั้งด้านการปกครองและการศึกษา เพื่อสนับสนุนให้พระสงฆ์เป็นผู้นำในทางจริยธรรมและสามารถชี้นำผู้คนให้เข้าถึงความสงบสุขภายในท่ามกลางความผันผวนไม่แน่นอนของกระแสโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้พระสงฆ์เป็นผู้นำทางสติปัญญาให้แก่ชุมชนในการแก้ไขปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ อนุรักษ์สภาพแวดล้อม และสร้างความสามัคคีกลมเกลียว บทบาทดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการนำธรรมะกลับมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตผู้คน และช่วยฟื้นฟูศาสนาให้กลับมามีความสำคัญต่อสังคมดั่งนั้น บทบาทของพระสงฆ์ไทยในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ สรุปรตามสถานการณ์ปัจจุบันดังต่อไปนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับบุคคลโดยทั่วไป อาจจะไม่เข้าใจความหมาย หรือมองภาพไม่เห็น ผู้เขียนจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้ การที่ผู้นำจำเป็นต้องเป็น “ผู้ให้” นั้น เท่ากับเป็นการตอกย้ำให้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้นว่าผู้นำที่แท้จริงจะต้องไม่เห็นแก่ตัว จะต้องไม่มองประโยชน์เฉพาะส่วนของตน หากผู้ใดยึดประโยชน์ส่วนของตน เป็นที่ตั้ง ย่อมเป็นเครื่องบ่งชี้ที่ชัดเจนว่าคนผู้นั้นย่อมมิใช่ผู้นำที่แท้จริง ผู้นำจำเป็นต้องเสียสละ (Sacrifice) ภาวะผู้นำกับเรื่องการเสียสละเป็นสิ่งที่ถือว่าคู่กัน ไม่มีความ สำเร็จอันยิ่งใหญ่ใด ๆ จะเกิดขึ้นได้ หากปราศจากซึ่งการทุ่มเทและการเสียสละ Ralph Emerson นักปรัชญาชาวอเมริกันได้กล่าวถึงสมมูลของการให้และการรับไว้ว่า

“ใน ขณะที่เราให้หรือเสียอะไรบางอย่างไป เราก็มักจะได้อะไรบางอย่างมา และในขณะที่เราได้บางสิ่งบางอย่างมา เราก็จะต้องเสียบางสิ่งบางอย่างไปเสมอ”

และด้วยอมตะวาจาที่เราจึงพบว่า ผู้ที่ให้แก่จะเป็นผู้ที่ได้รับอะไรๆ อยู่เสมอทั้งที่ตัวเขาเองก็ มิได้คาดหวังอะไรเป็นสิ่งที่ตอบแทน เขาทำนองที่ว่า “ยิ่งให้ก็ยิ่งได้รับ” ซึ่งส่วนหนึ่งของสิ่งที่เขาได้รับนี้ ก็คือศรัทธาอันเป็นผลเนื่องมาจากความสามารถที่จะ “ซื่อใจ” (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2544: 12.)

ภาวะผู้นำอาจพัฒนาได้ 2 แบบ คือ

1. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง และการสร้างวินัยในตนเองแยก พิจารณาได้ 2 ส่วน ดังนี้ คือ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการรับรู้ตนเอง การรับรู้หรือการรู้จักตนเอง (Self-Awareness) ถือเป็นกลไกสำคัญที่ควรเน้นหรือ จดจำในการพัฒนาตนเอง ให้มีประสิทธิภาพ สำหรับความแตกต่างระหว่างระดับการรับรู้ ได้จำแนกไว้ด้วยคำ 2 คำ คือ

1) การเรียนรู้แบบวงจรเดียว ซึ่งเป็นวิธีการจดจำปัญหาไว้ เพราะคิดว่าปัญหาไม่ได้เกิดขึ้นจากตนเอง แต่เกิดจากสภาพแวดล้อม จะ ปรากฏขึ้นเมื่อผู้เรียนรู้ต้องการการป้อนกลับต่ำสุด

2) การเรียนรู้แบบวงจรคู่ เป็นการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้การป้อนกลับเพื่อ ก่อให้เกิดความเที่ยงตรง (Validity) ของเป้าหมายหรือคุณค่าในสถานการณ์โดยผู้นำจะรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ 2 ทาง คือ จากตนเอง และจากสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างวินัยในตนเอง (Leadership Development Through Self-Discipline) การสร้างวินัยในตนเอง เป็นการปฏิบัติตนด้วยการ ควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็น การ พัฒนาตนเองวิธีหนึ่ง ในการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งจำเป็นต้องพิจารณา การสร้างวินัยในตนเองจะแสดง บทบาทในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคคลเมื่อมีความต้องการในการพัฒนา ตนเองเกิดขึ้นผู้นำ จำเป็นต้องมีการทบทวนอยู่เสมอว่าได้มีการปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็นหรือไม่

2. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการให้การศึกษา ประสบการณ์และการให้คำแนะนำจากผู้มี อาวุโส กว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมักเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการรับรู้ตนเองหรือด้วยการสร้าง วินัยให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง นอกจากกระบวนการความเข้าใจและรับรู้กิจกรรมซึ่งสามารถช่วยให้บุคคล เตรียมตัว สำหรับบทบาทภาวะผู้นำแล้วยังมีปัจจัยสำคัญอีก 3 ประการที่จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ คือ

1) การศึกษา (Education) หมายถึงการได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่ง ไม่ได้ เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ในทันที แต่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ช่วยแก้ปัญหาที่ซับซ้อนขององค์กรได้

2) ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในอดีตที่มีบทบาท สำคัญ ในการตัดสินใจผู้นำที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุสำเร็จและจัดข้อผิดพลาด ได้

3) การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีอาวุโสมากกว่า (Mentoring) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 279.)

เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ ไว้ดังนี้

1) เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของตนเอง ผู้นำ จำเป็นจะต้องรู้จักตนเอง หากไม่รู้จักตนเองก็จะเป็นผู้นำที่ดีได้ยาก การพัฒนาภาวะผู้นำจะช่วยให้ทราบจุดแข็งจุดอ่อน และข้อจำกัดของตนเอง โดยธรรมชาติแล้วเรามักจะมองตัวเราเองไม่ค่อยเห็น แต่การพัฒนาภาวะผู้นำจะทำให้เราได้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะช่วยให้เรารู้จักตนเองได้ดีขึ้น

2) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ยังบกพร่องอยู่ ผู้นำที่ดีจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เมื่อทราบว่ามีความบกพร่องอะไรบ้างที่จำเป็นจะต้องพัฒนาจึงจำเป็นต้องหาโอกาสในการฝึกอบรมหรือเพิ่มประสบการณ์ หรือเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเข้าใจและพัฒนาทักษะนั้น ๆ

3) เพื่อทดแทนจุดอ่อนของตนเอง คนทุกคนย่อมมีจุดอ่อนในตนเอง จุดอ่อนบางจุดไม่ยาก ที่จะปรับปรุง แต่จุดอ่อนบางจุดก็ปรับปรุงได้ยาก ผู้นำจำเป็นจะต้องพัฒนาการมอบหมายงานให้ บุคคลที่มีจุดแข็งในเรื่องนั้นเป็นผู้ทำหน้าที่แทน เทคนิควิธีที่อาจทำได้เช่น การพัฒนาทีมบริหาร (Management Team) โดยผสมผสานจุดแข็งของบุคคลเข้าด้วยกันหรือเอาจุดแข็งของคนนั้นไป ทดแทนจุดอ่อนของอีกคนหนึ่ง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536: 94)

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 ลักษณะ ดังนี้

1) พัฒนาโดยการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งทำโดยการค้นคว้าคุณลักษณะภาวะผู้นำจากแหล่ง วิชาการต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำราเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำโดยตรง เอกสาร วารสาร และนิตยสารต่าง ๆ ตลอดจนทั้งเครือข่ายสารสนเทศและแหล่งวิทยบริการโดยทั่วไป ประมวล คุณลักษณะที่ต้องการ ประเมินตนเองและเลือกพัฒนาตนเองในองค์ประกอบที่ยังบกพร่อง

2) พัฒนาโดยการศึกษาผู้นำต้นแบบซึ่งทำโดยการเลือกผู้นำต้นแบบ อาจเลือกจากผู้นำที่ได้รับรางวัลหรือที่มีความสำเร็จในงานอาชีพสูง ซึ่งควรเป็นบุคคลในท้องถิ่นใกล้ชิดพอที่จะติดตาม ศึกษาพฤติกรรมของเขาได้ ศึกษาพฤติกรรมการทำงานและการดำรงชีวิตโดยการติดตามสังเกตการ สอบถามการค้นคว้าจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้นำต้นแบบและพยายามฝึกฝนตนเองโดย เลียนแบบในส่วนที่ตนยังขาด

3) พัฒนาโดยการตั้งเจตนา ซึ่งจะดำเนินการหลังจากได้มีการประเมินตนเองจนทราบแล้ว ว่ามีความบกพร่องหรือมีจุดอ่อนในข้อใด แล้วพิจารณาสาเหตุของจุดอ่อนนั้นเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดช่วงเวลาและพฤติกรรมที่จะพยายามฝึกฝนตนเองอยู่หรือโดยการ พิจารณาคุณลักษณะเด่นของตนเองว่าได้ผ่านการพัฒนาคุณลักษณะเด่นนั้น ๆ มาอย่างไร แล้วเลือกพัฒนา คุณลักษณะที่ขาดโดยวิธีเดิมของตน

4) พัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองในงานหรือในชีวิตประจำวัน โดยวิธีตั้งใจปฏิบัติงานใน หน้าที่อย่างเต็มความสามารถให้ได้ผลงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้อย่างสมอดันเสมอปลาย พยายาม อาสาเข้าไปแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อผลของงานโดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบใคร แต่ต้องระวังไม่ให้เพื่อน

ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าถูกเข้าไปก้าวก่ายงานในหน้าที่ของเขาวินิจฉัยสามารถพัฒนาให้เป็นลักษณะนิสัยประจำ ก็จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้เพิ่มพูนและมั่นคงตลอดไป

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การเรียนรู้จากการทำงานประจำของตนเอง การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม การเรียนตามหลักสูตรในมหาวิทยาลัย การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น จากบทเรียนสำเร็จรูป จากตำรา จากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับภาวะผู้นำนั้น มีบทบาทและภาระงานมาก มีเวลาจำกัด รูปแบบการพัฒนาสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเองควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานประจำ

4. หลักพุทธธรรมสำหรับภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการมีหลักธรรมที่สร้างเสริมความสามัคคีและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขของการคนใน องค์การ คือ หลักสังคหวัตถุ 4 มาประกอบ ซึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงตรัสไว้ใน พระไตรปิฎกเล่มที่ 21 ว่า “ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) 4 ประการนี้ สังคหวัตถุ 4 ประการ อะไรบ้าง คือ 1. ทาน (การให้) 2. ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) 3. อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) 4. สมานัตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล เป็นผู้นำสรสรเสริญ” (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 53)

หลักการบริหารคนยังมีสิ่งลึกซึ้งอีกอย่างหนึ่ง คือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ คงได้ยินได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไป เรื่อง สังคหวัตถุ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - การพูดจาไพเราะ - การบำเพ็ญประโยชน์ - การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือเป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนายหรือเรียกว่าความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องเหนี่ยวให้เกิด ความร่วมมือกันได้ (พุทธทาสภิกขุ, 2515: 94)

ดังนั้น คุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ จึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจกันไว้ เสมือนหนึ่ง สลักเพชร ถ้าหลักธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจเหล่านี้ไม่มี บุคคลก็จะเป็นที่น่าเคารพ รักใคร่ ยกย่องนับถือ เราจึง ต้องคอยศึกษาและหมั่นเตือนสติตนเองไว้ตลอดว่าในแต่ละฐานะ ที่เราเป็นอยู่นั้น มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อรู้แล้วก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ นอกจากนี้ เราก็ต้องทาดนให้เสมอดันเสมอปลายด้วย คือ เคยวางตัวกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไร แม้ว่าเราจะได้ดีไปได้ดีไปแล้ว ก็ต้องไม่ลืมตัวยังคงปฏิบัติตัว เหมือนเช่นเดิมนั้นไม่เปลี่ยนแปลง หรือว่าเมื่อเราเห็นคนอื่นเขาได้ดี ก็ต้องแสดงออกให้เขารับรู้ว่ามี ความยินดีกับเขาอย่างจริงใจไม่คิดกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีเขา ถ้าหาได้อย่างนี้เราก็คงจะเป็นที่รักที่ พอใจของทุกคนรอบข้าง ดังเช่นเรื่องของหัตถกอุบาสก ชาวเมืองอาฬวีผู้มีสังคหวัตถุธรรมประจำใจ ดังนี้

นอกจากนี้ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอในการร่วมแบ่งปันความรู้ต่าง ๆ จะช่วยให้การจัดการความรู้ “มีชีวิต” อยู่เสมอ การที่พนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกัน ถือเป็นนิสัย ความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหางานที่ทำประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่แย่งกันเอา ความดีความชอบใส่ตัวว่าฉันเป็นคนทำงานนั้นเอง หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น พนักงานก็จะไม่มีการกล่าวโทษกัน แต่จะช่วยกันแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นบรรยากาศของความร่วมแรงร่วมใจก็จะเกิดขึ้น พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของตนเองและองค์กรดีขึ้น (อรศิริ เกตุศรีพงษ์, 2550 : 43-46)

จึงสรุปได้ว่า สังคหัตถ์ 4 คือ หลักธรรมอันเป็นเครื่องจรโลงสังคม เป็นหลักธรรมที่สร้าง ความสงบสุขสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกัน สร้างความผูกมิตรรักใคร่กลมเกลียว และเชื่อมสัมพันธ์กันของ คนในสังคม ซึ่งประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา และสมานัตตา

ทาน คือ การให้ การแบ่งปัน การให้ในที่นี้เป็นการให้ใน 2 ลักษณะ คือ ให้เพื่อการสงเคราะห์ และการให้เพื่อตอบแทน หรือแลกเปลี่ยนการให้เพื่อการสงเคราะห์เป็นการช่วยเหลือที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ จากผู้รับโดยมีเจตนาให้เขาเหล่านั้นได้รับสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ ส่วนการให้ เพื่อตอบแทน หรือแลกเปลี่ยน เป็นการให้โดยมีเงื่อนไขหรือเหตุปัจจัยต่างกันไป เช่น องค์กรให้ค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม นี่ถือว่าเป็นการตอบแทน การทำงานที่บุคลากรตั้งใจทำงานจนงานนั้นประสบความสำเร็จ องค์กรได้รับผลสำเร็จของงานไป บุคลากรได้รับค่าตอบแทน ทั้งองค์กรและบุคลากรต่าง ก็ได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสมตามฐานะของตน การที่องค์กรให้การพัฒนาด้านความรู้แก่ บุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างของการให้เพื่อแลกเปลี่ยน

ปิยวาจา คือ การสื่อสารกันด้วยถ้อยคำที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การสื่อสารในเชิงสร้างสรรค์ ปิยวาจาในที่นี้ไม่ได้หมายถึงถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการติเพื่อก่อการว่ากล่าวเมื่อกระทำผิดเพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดไป

อตถจริยา คือ การสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีคุณประโยชน์แก่ส่วนรวม สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน การร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการสงเคราะห์ การดูแลเอาใจใส่การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การส่งเสริมกันให้เกิดผลสำเร็จของงาน อตถจริยาจึงเปรียบเสมือนการผานการเชื่อมต่อกันของระบบย่อยในสังคมเพื่อเกิดผลสำเร็จของงานในภาพรวม

สมานัตตา คือ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติการรู้จักวาง ตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร

5. บทสรุป

พระสังฆาธิการ คือพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ มีหน้าที่ในการปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตที่ได้รับมอบหมายที่ว่าตามกฎหมายเถรสมาคม โดยมีบทบาทเป็นผู้นำชุมชนและสังคมในเขตที่ปกครองดูแล ด้วยการยึดหลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีหลักหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการครองตน สนับสนุนการเป็นผู้นำที่มีรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงประสาน (integrated) ในการครองคน และมุ่งเน้นการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานทางการสงฆ์ให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้านได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ในการครองงาน

บทบาทพระสงฆ์ไทยในสังคมยุค 4.0 สังคมยุคนี้ ถือได้ว่าเป็นระบบหนึ่งของการพัฒนาระบบทุนนิยมและยุคความรู้ ซึ่งทุกคนสามารถนำความรู้ จากข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของตน และสังคมที่ตนดำรงอยู่ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและในยุคปัจจุบันสังคม มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก นักคิดในแวดวงต่าง ๆ ของโลกและไทยต่างให้ความสนใจกับสภาพสังคม เป็นอย่างยิ่ง (Pannasil et.al, 2015) การอยู่ร่วมกันในโลก อย่างมีความสุข ผสมผสานประโยชน์ ซึ่งกันและกัน โดยปราศจากอคติความอิจฉาริษยา ความรังเกียจ ไม่แบ่งแยกสีผิว และชนชั้นวรรณะ

6. เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2558). *กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ.2541). ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ*. สืบค้นวันที่ 2 มกราคม 2558. จาก: <http://www.watmoli.com/vittaya-1mahathera-regulation-36.html>.
- เป็รื่อง กุมุท และนิคม ทาแดง. (2539). *การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักเทคโนโลยี และการสื่อสาร*. ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตเทคโนโลยีและสื่อสาร หน่วยที่ 1 - 6, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระครูพิศาลบุญญาภินันท์ อจจาโร (รุกขชาติ). (2555). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ ตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ในอำเภวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังฆรักษ์ณรงค์ฤทธิ์ ฐานวโร (ตะนะวัน). (2554). *ศึกษาภาวะผู้นำของพระราชาธรรมโสภณ (จำปี จันทมโม) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุขอินทร์). (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม 7*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระมหาสุระพงษ์ สุรวโส (สีหมอก). (2555). *ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษา พระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชวิสุทธิเวที (สายชล ฐานวุฑฺโฒ). (2556). *ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสมเด็จพระมหาธีราจารย์ (นิยม ฐานิสฺสรมหาเถร)*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์กำพร สุชาติ (พิเชษฐสกุล). (2555). *บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เร้าส์.
- พุทธทาสภิกขุ. (มปป.). *บริหารธุรกิจแบบพุทธ*. กรุงเทพฯ: อตัมมโย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำ*. ในเอกสารประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 4-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). *สังคหวัตถุ 4 : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้*. วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต. ปีที่12 ฉบับที่68. พฤษภาคม-มิถุนายน, 2550: 43-46.