

การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย
THE DEVELOPMENT OF THE POTENTIAL
OF SANGHA ADMINISTRATIVE OFFICERS IN THAI SOCIETY

พระอธิการสุพิศ อัสสุสิโล

Phraathikan Supit Ungsusilo

พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา

Phramaha Daosayam Vajirapañño

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus

E-mail: kanjanasiri.chonticha@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 12 มิถุนายน 2563

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 24 ธันวาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 25 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในพระพุทธศาสนา และการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย ที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการบริหารปกครองโดยหลักเมตตาธรรม ตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคม มีการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม และได้พัฒนา วัด ได้มีบทบาทการเผยแผ่ศาสนาธรรม หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ 1) มีบทบาทในการพัฒนาวัดโดย มีการบริหารปกครองโดยหลักเมตตาธรรมตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคม มีการส่งเสริม การศึกษาพระปริยัติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาพระภิกษุสามเณรเป็นหลัก พระสังฆาธิการ คณะกรรมการวัด ชุมชน ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลศาสนสถานให้สวยงาม

คำสำคัญ : การพัฒนา, ศักยภาพ, พระสังฆาธิการ

ABSTRACT

This academic paper was a presentation on the potential development of Thai Sangha Administrative officers in Thai society. The Thai Sangha Administrative officers emphasized on the development of the full potential within the organization by using both strategies and skills to develop potential efficiency. It is an important to enable the organization for achieving the goals in selecting a good, a knowing and a capable people to work. There were conducting training, development the knowledge and ability to social change .There were administration and government by kindness based on Dhamma and disciplines rules, regulations and orders of the Sangha Supreme council. There were promotion of Pariyattidhamma studies and temple development. The Sangha Administrative

officer's roles were Dhamma doctrines propagation or gave the people in the community to participate.

Keywords: development, potential, Sangha Administrative

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบัน พระสงฆ์มีจำนวนมากขึ้น การปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยอย่างเดียวไม่สามารถควบคุมให้คณะสงฆ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยได้ทั้งหมด ในประเทศไทยทางฝ่ายอาณาจักรโดยพระมหากษัตริย์ได้ทรงโปรดตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ หรือกฎหมายคณะสงฆ์ขึ้นมาเพื่อควบคุม ดูแล และบริหารองค์กรคณะสงฆ์มาตามลำดับตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงรัชกาลปัจจุบันพระราชบัญญัติคณะสงฆ์นี้ถือว่าเป็นธรรมนูญการปกครองสงฆ์สูงสุด ได้จัดระเบียบการปกครอง และการบริหารงานต่างๆ ของคณะสงฆ์ มีการออกกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งเป็นกฎหมายลูกเพื่อให้การปกครองและการบริหารกิจการต่างๆ ของคณะสงฆ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีการกำหนดให้พระสงฆ์ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีอายุพรรษากาลเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองตามลำดับชั้น และกำหนดองค์กรสูงสุดของสงฆ์ คือ มหาเถรสมาคม เป็นผู้ควบคุมดูแลกฎระเบียบต่างๆ และออกนโยบายในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา, 2545, หน้า 7)

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เป็นฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน ได้ออกกฎหมายมหาเถรสมาคมให้ใช้นามตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ต่างๆ ว่า “พระสังฆาธิการ” เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งแปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” หรือหมายถึง “พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์” ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส มีหน้าที่ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองคณะสงฆ์ 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษา สงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่ 5) ด้านการสาธารณูปการ และ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการทุกตำแหน่ง จึงถือว่า มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารกิจการงานของพระศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และเรียบร้อยดีงาม โดยมีการจัดลำดับชั้นการปกครอง แต่ละชั้นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการโดยไม่ซ้ำกัน ตั้งแต่ล่างสุดไปจนถึงสูงสุด จนเป็นเหตุทำให้พระพุทธรศาสนาในประเทศไทยดำรงเรื่อยมาจนถึงทุกวันนี้ (พระพรหมกวี (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2555, หน้า 19)

เจ้าอาวาสในฐานะผู้นำที่สำคัญของแต่ละวัด จะต้องมีความศักยภาพในการปกครองคณะสงฆ์ทุกๆ ด้านให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเจริญรุ่งเรือง มีการศึกษาเรียนรู้ พระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ มีความรู้ ศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคม และเทคโนโลยี เป็นผู้ปกครองที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล มีจิตที่ดีในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารกิจการคณะสงฆ์ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาของคณะสงฆ์บรรลุตามเป้าหมายและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา ศักยภาพของพระสังฆาธิการให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพโดยการให้การศึกษา อบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาภายนอก ส่วนการพัฒนาภายใน ได้แก่ การพัฒนาจิตใจด้วยการอบรม ส่งเสริม ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวพระสังฆาธิการให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติ

2. การพัฒนาศักยภาพ

2.1 ความหมายของศักยภาพ

“ศักยภาพ” มีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไป บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันแต่ก็ล้วนแล้วมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” หรือ หมายถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น (Spencer and Spencer, 1993, p.3) เป็นคุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ศักยภาพหมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้น ศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน (ชัยญญ์ ญัฐ จินณัฐ ษา, 2554, หน้า 14) ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการเหล่านั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริหารที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชนทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 48)

2.2 องค์ประกอบในการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) 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 รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552, หน้า 6)

การขาดซึ่งการพัฒนาศักยภาพเป็นสาเหตุของความล้มเหลวในองค์กรมีอยู่ 5 สาเหตุที่สำคัญ คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดนิยาม (Define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยามปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีวัด (Measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มีคามหมาย ขั้นที่ 3 วิเคราะห์หาสาเหตุ (Analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้ ขั้นที่ 4 การปรับปรุง (Improve) หลังจากทราบ

คำนิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้วก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับสาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา และขั้นที่ 5 การควบคุมกำกับ (Control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน (สุรชาติ ฦ หนองคาย, เอกสารอัดสำเนา, หน้า 6)

ดังนั้น ศักยภาพจึงเป็นพลังที่สะสมอยู่ในตัวของมนุษย์ เมื่อมีการนำขึ้นมาใช้โดยการกระตุ้นกระบวนอย่างหนึ่งอย่างใดก็จะปรากฏขึ้นมา เช่น การกระตุ้นจากการเรียนรู้ การฝึก ทักษะการอบรม หรือจากแรงบันดาลใจ ศักยภาพจะปรากฏออกมาเรื่อยๆ ตามจังหวะแรงดันของแต่ละคน ดังนั้น ศักยภาพจึงต้องมีการพัฒนาอยู่เรื่อยๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพลังให้ปรากฏออกมามากที่สุด อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของตนจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ ทำให้เข้าใจว่า ศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นต้องได้รับการพัฒนา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะการทำงานใดๆ ล้วนต้องอาศัยศักยภาพทั้งภายในและภายนอกของแต่ละบุคคล การพัฒนาศักยภาพให้ได้ผล ต้องพัฒนาอย่างมีกระบวนการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ เป็นไปได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนาศักยภาพ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ด้วยการศึกษาค้นคว้ามีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Trait) และแรงจูงใจและแรงขับภายใน (motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills (Matthews, A., and Whelan, J., 1993, p.13)

3. การพัฒนาศักยภาพในทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนามีทัศนะที่เห็นว่า “การพัฒนา” หมายถึง ความเจริญ ความงอกงาม เพิ่มขยายขึ้น ผีกล่น ทำให้นิยยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554, หน้า 580) พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบรรลุถึงการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ จนถึงขั้นเป็นผู้ประเสริฐสูงสุดคือปัญญา และเชื่อว่ามนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพโดยสามารถมีบทบาทในการสร้างสรรค์ผลักดันสังคมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาได้ เห็นได้จากที่พุทธองค์ได้ใช้มนุษย์เป็นจุดศูนย์กลางในการบัญญัติคำสอน ถึงแม้ว่าจะมีการกล่าวถึงความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวมนุษย์ ก็เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายให้เข้าใจในตัวมนุษย์ได้อย่างถูกต้องด้วยเหตุนี้ ในทางพระพุทธศาสนาจึงถือว่ามนุษย์เป็นปรากฏการณ์ชีวิตอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในโลกโดยเป็นชีวิตที่มีศักยภาพสูงเป็นผู้ที่สามารถฝึกฝนอบรมตนได้ และเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วก็จะเป็นผู้ประเสริฐสูงสุด พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับมนุษย์มาก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2536, หน้า 19)

หลักการที่พระพุทธศาสนาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์นั้นมี 4 ข้อ คือ 1) พระพุทธศาสนาถือว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยและมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่า

ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลกจักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือ 2) ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้นมนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้างและในทำนองเดียวกันสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุกฏิกิริยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย 3) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่าเป็นหัตถะ คือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมา ก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่นทำให้จริยธรรมกับความสุขเป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุขหลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริงอันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง และ 4) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือการทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้งหรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนาคือ การทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมดดังนั้น เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง ก็คือความสามารถยิ่งขึ้น ๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้นเบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะสมแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาศักยภาพในทางพระพุทธศาสนาจึงใช้วิธีการ 3 แบบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเน้นในงานปัจจุบัน นับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่การทำงานของตนและร่วมกันทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การศึกษา (Education) การพัฒนาศักยภาพนั้น การศึกษานับเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จเพราะการศึกษาทำให้คนพัฒนาขึ้นได้และการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพ เป็นการเน้นงานในอนาคต 3) การพัฒนา (Development) การพัฒนาศักยภาพนั้นนอกจากการฝึกอบรม การศึกษาแล้ว ยังมีการพัฒนาซึ่งจะหมายถึงการพัฒนาตนเอง เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน แต่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นเจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550, หน้า 151)

4. การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในสังคมไทย

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัด

ตามมติของมหาเถรสมาคมได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพระภิกษุสงฆ์ที่ทำหน้าที่เจ้าอาวาสหรือที่เรียกว่าพระสังฆาธิการให้มีภาระหน้าที่หลัก ๆ 6 ด้าน ได้แก่

4.1 การพัฒนาศักยภาพในด้านการปกครอง ลักษณะที่เป็นปัญหาและอุปสรรคการปกครองนี้คือ พระภิกษุสงฆ์และสามเณรยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่างๆ รวมทั้งนโยบายที่ทาง

คณะสงฆ์บังคับใช้ ซึ่งบางรูปเป็นพระภิกษุสามเณรที่บวชใหม่ มีพรรษาน้อย ยังไม่ได้ศึกษากฎ ระเบียบต่างๆ จาริต ประเพณี สิ่งใดควร สิ่งใดไม่ควร หรือไม่เหมาะสมกับสมณสาธูป อย่างดีพอ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติด้านการปกครองได้อย่างเหมาะสม เช่น ปัญหาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ไม่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน และไม่คอยท่องบ่นสวดมนต์ การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึง งานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้คือการปกครอง แปลว่าการควบคุมดูแล รักษา ควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ท่านควรจะอยู่ (พระปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2540, หน้า 87) ด้วยเหตุนี้พระสังฆาธิการเจ้าอาวาสจึงต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบ คำสั่งต่างๆ นอกจากนั้นพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสยังจะต้องทำหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุ สามเณรผู้อยู่ใต้เขตปกครองของตนชี้แจง แนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยพร้อมทั้งการตรวจตรา การประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน ดังนั้น การบริหารปกครองคณะสงฆ์ และการดูแลพระสงฆ์ จึงเป็นเรื่องหนึ่งที่จะช่วยสร้างให้ศักยภาพของพระสงฆ์ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปกครองนั้น พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสต้องช่วยพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ทั้งนี้ วัดกับบ้าน พระกับชาวบ้าน เป็นของคู่กันมาช้านานแล้ว โดยที่วัดต้องเป็นแหล่งให้วิทยากรแก่ชาวบ้านทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านศีลธรรมวัฒนธรรม และประเพณี ประชาชนที่จะหันหน้าเข้ามาสู่วัดอาารามกันมากขึ้น ซึ่งในผลที่ผ่านมามีบทบาทและกิจกรรมต่างๆ ที่วัดจัดทำ เป็นผู้นำชุมชนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาชุมชน ให้ประชาชนในชุมชนนั้นปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดี แต่อย่างไรก็ตามเจ้าอาวาสวัดก็ต้องเริ่มต้นพัฒนาวัดของตนเองเสียก่อน ให้พร้อมที่จะพัฒนาไปเป็นศูนย์กลางของชุมชนได้นั้น (สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม, 2560, หน้า 71)

4.2 การพัฒนาศักยภาพในการศาสนศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการศาสนศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการศึกษาด้านแผนกธรรมบาลี เป็นหลัก จะอยู่ที่ตัวของพระภิกษุสามเณรเองที่มียอมศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะจะศึกษาถึงพระปริยัติธรรมแผนกนักธรรม กับสายสามัญเท่านั้น มีพระภิกษุสามเณรที่สนใจจะศึกษาต่อในแผนกบาลีน้อย ซึ่งอาจเนื่องมาจากนโยบายทางการศึกษา การดำเนินการจัดส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมของเจ้าอาวาสทั้งแผนกธรรมบาลี แผนกสามัญศึกษารวมทั้งการส่งเสริมให้พระภิกษุสงฆ์สามเณรศึกษาพระปริยัติธรรมในทุก ๆ ด้านที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยภายในวัดเพื่อให้วัดเป็นสถานที่เอื้อต่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามมา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ในมาตรา 37 ว่า เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จึงเห็นได้ว่าเจ้าอาวาสเป็นผู้จัดการศาสนศึกษาและวัดเป็นสถานศึกษาให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสโดยตรง ซึ่งหน้าที่ของเจ้าอาวาสในการเป็นธุระเรื่องการศึกษาในปัจจุบันนี้ได้มีการจัดระบบในรูปแบบใหม่ คือ (กิตติ ตยัคคานนท์, 2543, หน้า 23) การศึกษาที่เป็นระบบของคณะสงฆ์เองโดยเฉพาะเป็นอิสระต่างหากจากระบบของรัฐ โดยคณะสงฆ์เป็นผู้จัดดำเนินการเอง ประกอบด้วยการศึกษาที่เรียกว่า “ปริยัติธรรมแผนกนักธรรม” ได้แก่ “นักธรรม” และการศึกษาที่เรียกว่า “ปริยัติธรรมแผนกบาลี” ซึ่งเรียกว่า “ประโยค” มีตั้งแต่ ประโยค 1-2 ถึงเปรียญธรรม 9 ประโยค ซึ่งปัจจุบันมีการเทียบความรู้เท่ากับปริญญาตรีในทางโลก และ 2) การศึกษาที่อยู่ในระบบของรัฐหรือที่คณะสงฆ์จัดให้สอดคล้องกับระบบของรัฐแบ่งเป็นการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดให้สอดคล้องกับระบบของรัฐ โดยหน่วยงานหรือบุคคลในพระพุทธศาสนาเป็นผู้จัดดำเนินการ เป็นการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่รวมหลักสูตรทั้งวิชาการทางโลกและทางธรรมเข้าด้วยกัน และการศึกษาที่รัฐกำหนดขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ได้แก่ โรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

(มัธยมศึกษาปีที่ 1-6) โดยจัดหลักสูตรที่ร่วมกันระหว่างวิชาสามัญกับวิชาพุทธศาสนา โดยยกเว้นวิชาพลศึกษา และเพิ่มวิชาธรรมะ วินัยภาษาบาลีแทนอีกประการหนึ่งก็คือการไปสอนวิชาศีลธรรมตามโรงเรียนต่างๆ เป็นการอนุเคราะห์สังคมด้วยธรรมทาน การที่ให้พระสงฆ์ได้เข้าไปมีบทบาทในการศึกษาของชาติ ดังกล่าวนี้นี้จะทำให้เยาวชนและสังคมเห็นความสำคัญของวัดและพระสงฆ์เพิ่มขึ้น (พระมหาสมทรง สิรินธโร และคณะ, 2525, หน้า 42)

4.3 การพัฒนาศักยภาพในการศึกษาสงเคราะห์ เป็นภารกิจหนึ่งในการพระศาสนาที่เจ้าอาวาส ผู้ปกครองคณะสงฆ์ต้องดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปด้วยดี ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินกิจกรรมของเจ้าอาวาสทางการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล หรืออุดหนุนจนเจือช่วยเหลือนอกจากการศึกษา หรือสถาบันอื่น หรือบุคคลอื่นผู้กำลังศึกษาเล่าเรียน คณะสงฆ์ได้กำหนดภารกิจของการศึกษาสงเคราะห์โดยแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การศึกษานอกเหนือจากการศาสนาที่เจ้าอาวาสดำเนินการเพื่อการสงเคราะห์ประชาชนหรือพระภิกษุสามเณร และ (2) การสงเคราะห์เกื้อกูลการศึกษาแก่สถาบันการศึกษาหรือบุคคลผู้กำลังศึกษา ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพในการศึกษาสงเคราะห์เป็นผลดีแก่ประเทศชาติโดยรวมและผลสะท้อนย้อนกลับถึงเจ้าอาวาสหรือคณะสงฆ์ การจัดการศึกษาสงเคราะห์เองก็ดีกว่าช่วยเหลือทางด้านการศึกษาดำเนินการจัดตั้งกองทุนที่ดี การช่วยพัฒนาสถานศึกษาก็ดี การช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษาก็ดี การช่วยเหลือเฉพาะบุคคลที่กำลังศึกษาอยู่ก็ดี เหล่านี้ล้วนแต่เป็นการจัดเป็นการศึกษาสงเคราะห์ที่เกิดขึ้นมาได้เนื่องจากความเป็นผู้นำทางด้านการศึกษาสงเคราะห์ของเจ้าอาวาสและคณะสงฆ์นั่นเอง

4.4 การพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่ เป็นหน้าที่โดยตรงของพระสงฆ์มาตั้งแต่พุทธกาล พระสงฆ์ผู้เป็นศาสนทายาทของพระพุทธเจ้า กล่าวคือ เป็นผู้ปฏิบัติตามและดำรงไว้ซึ่งหลักคำสอนตลอดถึงการเผยแผ่ให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุขครบวงจรทั้งตนเอง สังคม และประเทศชาติ เพราะฉะนั้น เจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์ผู้เผยแผ่นอกจากปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความชำนาญและความสามารถในหลายๆ ด้านประกอบกัน การสอนธรรมะแก่ประชาชนในหน้าที่ของพระธรรมทูต เป็นสิ่งที่ลึกซึ้งกว่าการสอนนักเรียนเพราะประชาชนเป็นผู้มีประสบการณ์มากและความรู้ของประชาชนก็ไม่เสมอภาคกัน ฉะนั้น วิธีการที่เผยแผ่ให้ได้ผล ในเบื้องต้นต้องศึกษาพื้นฐานแห่งจิตใจศึกษาอุปนิสัยใจคอของคนในถิ่นนั้น ๆ พร้อมทั้งต้องทำตัวให้เป็นที่น่าเชื่อถือและมีหลักการทั่วไปของการสอนด้วยคำพูดสั้นๆว่า แจ่มแจ้ง-จงใจ-หาญกล้า-ร่าเริง ที่เรียกว่า ต้องสอนให้แจ่มแจ้ง โนมน้าวจิตใจให้ผู้ฟังเกิดความกล้าหาญร่าเริง เป็นต้น การพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่ที่ภิกษุสงฆ์ใช้ในการเผยแผ่ธรรมะก็คือหัวใจหลักในการประกาศพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงถาวรนับว่าได้ทำตามพุทธประสงค์ที่ทรงส่งสาวกประกาศพระพุทธศาสนาในเบื้องต้นแห่งพุทธกาลและเอื้อเฟื้อต่อกฎระเบียบพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ไทยเป็นอย่างยิ่งและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญของเจ้าอาวาสหรือทางคณะสงฆ์ เพราะว่าเจ้าอาวาสที่มาทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนานั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการนอกเหนือจากความรู้ด้านหลักพุทธธรรมจึงจะสามารถทำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้พระพุทธศาสนาสามารถดำรงอยู่คู่กับสังคมได้อย่างยาวนานสืบไป

4.5 การพัฒนาศักยภาพด้านการสาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณะปฏิสังขรณ์” ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน กิจการอันเกี่ยวกับวัดคือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัด การศาสนสมบัติของวัด เป็นต้น การสาธารณูปการดังกล่าวนี้นี้ เจ้าอาวาสมีหน้าที่บำรุงรักษาวัดจัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เช่น ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับยุคพัฒนา ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประเพณีและ

พอเหมาะพอควรแก่ สภาพท้องถิ่นและให้ก่อสร้างตามแบบแปลน เป็นต้น การพัฒนาเหล่านี้ การดูแลบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของวัดการดูแลรักษาและก่อสร้างอาคารสถานที่การดำเนินการให้ วัดทั่วประเทศเป็นวัดโดยสมบูรณ์เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณร เพื่อศึกษาและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นที่บำเพ็ญเพียรปฏิบัติธรรม และกระทำกิจกรรมสังคมร่วมกันของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นหรือชุมชน ตลอดจนการรักษาวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ศิลปโบราณสถานของสังคมนั้นๆ ด้วย (ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์, 2525, หน้า 102) การพัฒนาศักยภาพการสาธารณูปการ จึงเป็นงานหนึ่งของเจ้าอาวาสในงาน 6 ด้าน งานการสาธารณูปการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบูรณะซ่อมแซม ปฏิสังขรณ์ เสานาสนะภายในวัด ที่เป็นการบำรุงรักษาและส่งเสริมสร้างวัดให้เป็นที่ย่านวยประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อให้วัดกลับมามีบทบาทแก่สังคมที่วัดตั้งอยู่ เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่นำมาซึ่งความศรัทธาแห่งพุทธบริษัทเพื่อความมั่นคงของชาติและพระศาสนาสืบไป

4.6 การพัฒนาศักยภาพด้านการสาธารณสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การดำเนินกิจการต่างๆ ของเจ้าอาวาสหรือทางคณะสงฆ์เพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ของแก่หน่วยงานหรือของบุคคล หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือการอุดหนุน จนเจือสถานที่ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติหรือประชาชนทั่วไปกระทำได้ เช่น ทางวิชาการบางอย่าง แนะนำชักจูงให้ผู้อื่นกระทำเช่น การสาธารณูปโภค จัดให้มีโรงเรียน โรงพยาบาล ถนน บ่อน้ำ นำสิ่งของหรือบริการที่รับจากผู้อื่นมาแบ่งปันให้มีประโยชน์กว้างขวางออกไป คือ ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางนำไปบริการแก่สังคม เป็นต้น

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในสังคมไทยในปัจจุบัน จึงเป็นการพัฒนามาตรฐานและหน้าที่สนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ ครบทั้ง 6 ด้าน คือการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ การศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้พระพุทธศาสดารองอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป ศักยภาพของพระสงฆ์เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตนเอง หมู่คณะ และองค์การให้ดำเนินการไปได้ ซึ่งต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ดีของพระสงฆ์ 3 ประการ คือหลักการครองตน ครองคนและครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาดน พัฒนาคณะ และพัฒนาระบบงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้ง 2 ด้าน คือด้านจิตใจและด้านความสามารถ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และศักยภาพของผู้นำในฐานะพระสงฆ์ในสังคมไทยที่มีประสิทธิภาพ ควรมีคุณสมบัติประกอบไปด้วยความชำนาญในการใช้ความคิด เป็นผู้ชำนาญในงานและความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนสำรวม ระมัดระวังตนให้สมควรแก่ความเป็นเจ้าอาวาสที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ คือ เป็นผู้มีศีล สำรวมอินทรีย์ มีสติปัญญา มีความอดทน และมีความเพียรพยายามเป็นใหญ่

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในสังคมไทยในปัจจุบัน รวมทั้งมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมภาวะผู้นำของพระสงฆ์ เพราะเป็นหลักในการทำหน้าที่ของเจ้าอาวาสให้มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติเป็นตัวอย่างให้กับประชาชนได้มีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะทำบุญและประพฤติตามคำสั่งสอน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนโดยมีพระสงฆ์เป็นตัวอย่างที่ดี เมื่อเข้าใจหลักพุทธธรรมแล้ว ก็จะสามารถควบคุมกายวาจา และจิตใจ ให้มีประสิทธิภาพ เมื่อนำไปใช้ทำงานในตำแหน่งพระสงฆ์ก็จะยิ่งช่วยให้การหรือธรรมะที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่และอำนาจพระสงฆ์เป็นไปได้อย่างดี สามารถเป็นแนวทางทั้งในยามปกติและเป็นดั่งแสงประทีปในยามมืดมน ให้สามารถรอดพ้นภัยในแต่ละสถานการณ์ไปได้

เพราะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเองก่อน แล้วจึงนำไปเผยแผ่ ผู้ที่สามารถฝึกตนตามหลักพุทธธรรมได้จะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่โลกต้องการ สามารถทำหน้าที่บริหารกิจการวัดได้ดี

หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการคือ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีต่อพระภิกษุสงฆ์ สามเณร ประชาชน และพุทธศาสนา 2) กรุณา ความกรุณา คอยช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุทิตา มีจิตอ่อนโยน มีความยินดีคอยช่วยส่งเสริมพระภิกษุ สามเณร และประชาชนอย่างพอเหมาะพอควร 4) อุเบกขา มีความยุติธรรม เทียงธรรม สามารถวางใจเป็นกลางได้ โดยเว้นจากอคติ ส่วนหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ส่งเสริมของพระสังฆาธิการทำงานของเจ้าอาวาสให้ประสบความสำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ มีความพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าอาวาส 2) วิริยะ มีความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง มีความกล้าที่เผชิญกับอุปสรรคทั้งปวง 3) จิตตะ มีจิตมุ่งมั่นเป็นสมาธิในการปฏิบัติหน้าที่ 4) วิมังสา มีปัญญา รู้จักไตร่ตรอง ทบทวนการดำเนินงานของตนเองได้อย่างถูกต้อง

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ และใช้หลักอิทธิบาท 4 มาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถส่งผลให้เกิดเป็นความเจริญรุ่งเรืองในการทำหน้าที่ของพระสังฆาธิการทั้งโดยส่วนตัว ส่วนรวมและส่วนพระพุทธานุสาได้เป็นอย่างดี

5. องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย เป็นการพัฒนากฎเกณฑ์แนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนามี 2 แบบ คือ แบบเชิงรุก จะได้เป็นประโยชน์ในการบริหารคณะสงฆ์ตามพันธกิจของคณะสงฆ์ไทยที่วางแผนไว้ การพัฒนาพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันทั้ง มีการพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการปกครอง ในรูปแบบเดิมๆ มีการประชุมเพื่ออบรมพระสังฆาธิการตามมติมหาเถรสมาคม หรือการจัดหลักสูตรในระยะสั้นๆ เท่านั้น แต่ยังไม่ได้มีองค์กร หรือสถาบันที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบเพื่อจะพัฒนาพระสังฆาธิการในด้านการปกครองโดยตรง การบริหารจัดการทางด้านการศึกษาที่คงไว้ซึ่งพระธรรมวินัย

6. บทสรุป

ศักยภาพ หมายถึง พลังที่สะสมอยู่ในตัวของมนุษย์ เมื่อมีการนำขึ้นมาใช้โดยการกระตุ้นกระบวนการอย่างหนึ่งอย่างใดก็จะปรากฏขึ้นมา เช่น การกระตุ้นจากการเรียนรู้ การฝึก ทักษะการอบรม หรือจากแรงบันดาลใจของแต่ละคน การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทยใน **ด้านการปกครอง** เป็นงานที่ต้องอาศัยศักยภาพความเป็นผู้นำของเจ้าอาวาสมาทำหน้าที่ในด้านนี้ เพราะการปกครองเป็นงานกว้างขวางละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลายต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลาจึงจะทำให้การปกครองเกิดความเรียบร้อยตามมา **การพัฒนาศักยภาพในการจัดการศาสนศึกษา** จะมีความเจริญก้าวหน้าหรือไม่ประการใดก็ขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียนหรือเจ้าอาวาส และครูอาจารย์ผู้บริหารการศาสนศึกษาทั้งหลายว่ามีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่จะดำเนินงานด้านการจัดการศาสนศึกษามากน้อยประการใด **การพัฒนาศักยภาพในด้านการศึกษาสงเคราะห์**ที่เจ้าอาวาส และพระภิกษุทั่วไปจัดการสงเคราะห์เป็นการส่วนตัวหรือเป็นรูปคณะสงฆ์ ได้แก่ **การพัฒนาศักยภาพในด้านการเผยแผ่** คือหัวใจหลักในการประกาศพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงถาวรนับว่าได้ทำตามพุทธประสงค์ที่ทรงส่งสาวกประกาศพระพุทธศาสนาในเบื้องต้นแห่งพุทธกาล ส่งผลให้พระพุทธศาสนาสามารถดำรงอยู่คู่กับสังคมได้อย่างยาวนานสืบไป **การพัฒนาศักยภาพการสาธารณูปการ** เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบูรณะซ่อมแซม ปฏิสังขรณ์ เสนาสนะภายในวัด ที่เป็นการบำรุงรักษาและส่งเสริมสร้างวัดให้เป็นที่น่าถ้อยประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนา **การพัฒนาศักยภาพด้านการสาธารณสงเคราะห์** เป็นการ

ดำเนินการของเจ้าอาวาสเพื่อช่วยเหลือสังคมทางวัตถุในรูปแบบต่างๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยการสาธารณสงเคราะห์นอกจากเจ้าอาวาสจะเป็นการช่วยเหลือชาวบ้านในสิ่งที่พวกเขาต้องการและมีความจำเป็นแล้วยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างวัดกับบ้านอีกทางหนึ่งด้วย ที่ส่งเสริมต่อความเป็นปึกแผ่นที่มั่นคงของสถาบันชาติสืบไป

บรรณานุกรม

- กัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : บริษัท ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน).
- กิติ ตัยคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เปลวอักษร.
- ชัยญาณภู่ จินณณัฐชา. (2554). **การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- พระพรหมกวี (วรวิทย์ คงคปญฺญ). (2555). **วิทยาพระสังฆาธิการ เล่ม 2**. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2536). **พุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์**. กรุงเทพฯ : บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- _____. (2550). **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ : บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- พระมหาดาวสยาม วชิรปญฺญ. (2545). **พระพุทธศาสนาในลาว**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่.
- พระมหาสมทรง สิรินโร. นายแพทย์ประเวส วะสี. นายสมบุรณ์ สุขสำราญ และ ส. ศิวรักษ์. (2525). **บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต**. กรุงเทพฯ : บริษัทเกล็ดไทยจำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2552). **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2555**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2536). **คู่มือพระสังฆาธิการและพระวินยาธิการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุรชาติ ญ หนองคาย. (ม.ป.ป.). **แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ**. เอกสารประกอบคำบรรยาย. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- 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: Wily & Sons.