

การพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการวัดตามแนวพุทธศาสตร์สู่ศตวรรษที่ 21
The Leadership Development in Monastery Management According
to the Buddhist Concepts of Thailand towards 21st Century.

พระมหาวิรุธ วิโรจน์,ดร.,พระมหาชัชวาล จารยคุณ
Phramaha Wiruth Wirojano,Dr., Phramaha Chatchawan jankhoon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
Author for Correspondence: Email: wiruth2009@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการวัดตามแนวพุทธศาสตร์ สู่ศตวรรษที่ 21 และพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการวัดตามแนวพุทธศาสตร์ สู่การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หรือไทยแลนด์ 4.0 ผู้นำองค์กรสงฆ์ จะเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไม่ตกยุคล้าหลัง ในขณะที่สังคมกำลังร้องเรียกหาความยุติธรรมและศีลธรรมที่ดีงาม ต้องประพฤติปฏิบัติตามภายใต้กรอบ 3 ส่วนใหญ่ๆ จึงจะดำรงตนเป็นเจ้าอาวาสวัดและผู้นำองค์กรอันเป็นที่เคารพศรัทธาของสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน กล่าวคือ

กรอบของกฎหมาย คือ การปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมืองและกฎหมายของคณะสงฆ์ จดไว้ในสิ่งที่กฎหมายห้าม ไม่ล่วงละเมิด

กรอบของพระธรรมวินัย คือ การงดเว้นข้อที่พระพุทธเจ้าทรงห้าม และประพฤติปฏิบัติตามข้อวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาต ในกรอบข้อนี้ หากพระสงฆ์ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดได้ กรอบของกฎหมายข้างต้นอาจไม่จำเป็นต้องขยายความ

และกรอบของกระแสโลกาภิวัตน์ คือ การรู้และเข้าใจปฏิบัติตามหลักการ วิธีการเข้าถึงสังคมยุคดิจิทัล ที่มีอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมต่อ แต่มิใช่ตามกระแสสังคมจนลืมเอกลักษณ์ของสังคม หรือนำพาทิศการปฏิบัติตามจนคลาดเคลื่อนความถูกต้องตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงวางระเบียบไว้ดีแล้ว แต่เป็นการนำความรู้วิทยาการสมัยใหม่มาประยุกต์และพัฒนาบุคลากรให้เกิดสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น รอบรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างประสานประโยชน์กัน

คำสำคัญ : การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, การบริหารจัดการวัดตามแนวพุทธศาสตร์, ศตวรรษที่ 21

Received: 26/12/ 61, **Revised:** 06/02/62, **Accepted:** 10/02/62

Abstract

This article aimed to study the leadership in Buddhist monastery management according to the Buddhist concepts in the 21st Century, and the development of leadership in the Buddhist monastery management according to Buddhist concept in 21st Century or Thailand 4.0. The Characteristics of the administers are not out of date, while the societies are calling for the justice and the virtuous. All of them must behave well under three concepts that are the result of respective abbot and leader in the society. They are :

Concept of Laws: to follow the laws of society and the Sangha, refraining from prohibitions and not violate.

Concept of monk's disciplines: Refraining from acting which the Lord Buddha forbid and observe the virtuous. In this issue, if the Buddhist monks perform strictly, it is not necessary to explain because it is comprehensive.

Concept of globalization: Knowing and understanding to perform follow principles, methods to approach digital societies where internet is the important equipment to connect. But we do not forget identity, or lead organization to incorrect way from principles of Buddhism. We should learn modern science to apply and develop personals to perform better in the 21st century.

Keywords: Buddhist Concept, Development, Leadership, Monastery Management, 21st Century

บทนำ

ในกลุ่มชนขององค์กรนั้น ผู้นำถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือรอบรู้งานในหน้าที่ สามารถใช้ศาสตร์ และศิลปะในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อยตาม ทำตาม และร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือ ตามแนวทางที่ให้ กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง (ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์, 2540: 145) และพระสงฆ์ภายในวัด นอกจากจะเป็นผู้ตาม ยังต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำเพื่อช่วยเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดตามภาระกิจหน้าที่ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ให้วัดสามารถเป็นศูนย์กลางด้านการพัฒนาจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคง ตอบสนองพุทธศาสนิกชน สังคมและประเทศชาติ

ภายใต้กรอบพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมืองตลอดไป

การบริหารจัดการที่ดี คือการใช้ทรัพยากรขององค์กรในการวางแผน การจัดการ การจูงใจ การควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยดี องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เรียกว่า “ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทีมงาน” นั้นเอง (เสนาะ ตีแยว, 2544: 1) ส่วนการบริหารจัดการวัด จัดว่าเป็นการบริหารจัดการองค์กรที่สำคัญรูปแบบหนึ่งในฐานะเป็นสถาบันหลักของชาติไทย เป็นศูนย์กลางของพุทธศาสนิกชน ในการศึกษาปฏิบัติ ทาน ศีล และภาวนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตตามระเบียบแบบแผนของชาวพุทธที่ดี โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทาง วัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 11)

ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง คุณลักษณะผู้บริหาร คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จัก กระจายอำนาจ ให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแล ภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, 2550: 25-32)

ในการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 หรือยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นเป้าหมายหลักของทุกองค์กรที่ควรสร้างให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาปรับเปลี่ยนคนให้มีความเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกัน การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย องค์กรที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวจะเป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพภายในไปโดยอัตโนมัติ จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และร่วมกันทำงาน เพื่อผลักดันการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการทำงานร่วมกับองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการเข้าสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี (พรชัย เจตมานาน, 2560: 8)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการวัด

2.1 ความหมาย “ภาวะผู้นำ”

ซึ่งมีนักวิชาการ และนักบริหารการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้นการจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก

ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้นก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลดังกล่าว คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและได้มีการศึกษามาเป็นเวลานาน ดังนั้นเพื่อเข้าใจคำว่า “ภาวะผู้นำ” ดีขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้คำจำกัดความไว้หลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละแง่คิดหรือมุมมองของแต่ละคน ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2547: 68) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Achieve Organizational Objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

สมพงษ์ เกษมสิน (2521:220) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

Thompson (อ้างถึงในภัทรกร วงศ์สกุล, 2554: 8) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลที่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวที่พยายามใช้อิทธิพลดึงดูดให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นคล้อยตามกับตน และยินยอมปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์ในขณะนั้นเข้าช่วย

Likert (อ้างถึงในภัทรกร วงศ์สกุล, 2554, น. 8) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยมตลอดจนความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

พระธรรมปิฎก (2545:5) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลาย มาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งมา องค์ประกอบในความเป็นผู้นำ ตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก คือ 1. ตัวผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้ 2. ผู้ตามโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตามหรือเราอาจจะไม่เรียกว่า “ผู้ตาม” ในพุทธศาสนาที่ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปได้ด้วย” 3. จุดหมายโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมายเช่นจะต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้ และแน่วแน่ในจุดหมายเป็นต้น 4. หลักการและวิธีการโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย 5. สิ่งที่จะทำโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ 6. สถานการณ์โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบ ซึ่งอยู่ภายนอกว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น สรุปความว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่โดดเด่นในหมู่กลุ่ม และได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำองค์กรในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางแผนร่วมกันไว้

ความหมาย “การบริหารจัดการวัด” มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2554) ให้ความหมายการบริหารจัดการวัดว่าเป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสในการดูแลบริหารกิจการภายในวัดอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการปกครอง การสาธารณูปการ และการเผยแผ่ ให้มีความก้าวหน้า ถูกต้อง เป็นระเบียบ รวมถึงทำนุบำรุงรักษา วัด จัดกิจการ และศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของพุทธศาสนิกชนทั่วไป

กรมการศาสนา (2551) ให้ความหมายการบริหารจัดการวัดไว้ว่า หมายถึง การปกครอง บังคับบัญชา กำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดี อันส่งผลต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) ให้ความหมายการบริหารจัดการวัดไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในเรื่องการสร้างระบบการบริหารบุคลากรในวัด (การปกครอง), การจัดการสิ่งแวดล้อมในวัด และการสร้างระบบการจัดการผลประโยชน์ของวัดที่สอดคล้องกับกฎหมายและพระธรรมวินัย (การสาธารณูปการ), การจัดทำกิจกรรมหลักของวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้พระพุทธศาสนาทั้งในด้านคำสอนและการปฏิบัติ (การเผยแผ่)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ยังได้กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนา เริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรก แก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์ (สมศักดิ์ บุญปู, 2554: 33) เมื่อเวลาล่วงเลยพระสาวกมีจำนวนมากขึ้น พระพุทธเจ้าทรงจัดองค์กรในพระพุทธศาสนาออกเป็นพุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัทและภิกษุณีบริษัท พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการให้การอุปสมบท เมื่อมีกิจจาธิกรณ์หรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกัน คณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการเอง หรือเมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าก็ทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นผู้จัดการแก้ปัญหา (สมศักดิ์ บุญปู, 2554:33)

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารจัดการวัด คือ หน้าที่หลักของผู้นำสงฆ์ในการควบคุม ดูแล บำรุง รักษา และประสานความร่วมมือกับชุมชน สังคม เพื่อให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของวัดเป็นไปตามกระบวนการและเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

พุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำ

สิ่งหนึ่งที่ภาวะผู้นำเชิงพุทธความตระหนัก คือการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสานสมดุลกันอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดมีขึ้น ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ๆ ที่ผู้นำควรคำนึง คือ

พุทธธรรมในการพัฒนาตน

วิธีการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร ซึ่งผู้ทำหน้าที่บริหารจัดการวัด โดยอาศัยคุณลักษณะที่มีอยู่ในการ “ครองตน ครองคน และครองงาน” ให้ดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่องค์กรส่วนรวมได้ ย่อมหมายถึงผู้นั้นมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีตามแนวพุทธได้เช่นกัน และคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาที่อยู่หลากหลาย ที่นำมาบูรณาการพัฒนาคุณลักษณะเบื้องต้น ตลอดจนถึงระดับสูงได้อย่างยั่งยืน อย่างเช่น อธิปไตย 3 อคติ 4 หรือ สัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นหลักธรรมเบื้องต้นที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กรทุกระดับ ที่ไม่ยากตกขบวนการพัฒนาประเทศที่กำลังเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 หรือ ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งบูรณาการหลักพุทธธรรมให้เข้ากับการพัฒนาภาวะผู้นำได้ด้วยคุณสมบัติพิเศษที่ผู้นำเชิงพุทธมีแล้วไม่ตกที่นั้งลำบากในการบริหารงาน คือ หลักสัปปุริสธรรม 7

หลักสัปปุริสธรรม แปลว่า ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี ซึ่งบูรณาการให้เข้ากับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้นำองค์กรสงฆ์ดังนี้

- 1) **รู้จักหลักการทำงาน (ธัมมัญญตา)** รู้จักระหน้าที่รับผิดชอบทุกอย่างขององค์การ รวมถึงรู้ กฎระเบียบ หลักการ ขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
- 2) **รู้จักจุดมุ่งหมายของงาน (อัตถัญญตา)** รู้และเข้าใจเป้าหมายของการทำงาน มีความรู้ ทักษะ และสามารถบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันยุคสมัย
- 3) **รู้จักตนเอง (อัตตัญญตา)** มีความเชื่อมั่นในตนเอง ใช้เหตุผลนำอารมณ์ พึงเสียงรอบด้านไม่ถือตนเป็นใหญ่ รู้จักเสียสละโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
- 4) **รู้จักความพอดี (มัตตัญญตา)** มีความพอดีในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ พอดีในการกิน การอยู่ การใช้พระเดชพระคุณกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรู้จักแบ่งปันความสุขให้แก่ผู้อื่น
- 5) **รู้จักบริหารเวลา (กาลัญญตา)** สามารถบริหารเวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยสามารถวางแผนทุกอย่างให้เหมาะสมถูกต้องและยืดหยุ่นตามเวลา เหตุการณ์ สถานที่ และยุคสมัยได้อย่างคุ้มค่า
- 6) **รู้จักมีมนุษยสัมพันธ์ (ปริสัณญตา)** มีความสามารถในการสื่อสารติดต่อ ประสานงาน กิจกรรมในองค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร และผู้อื่น

พุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากร

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมาย ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็นปัญญา แล้วเป็นศีล และเป็นสมาธิ สำหรับ ศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือ เรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้วต้องดึงปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะออกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้วปัญญาก็จะออกงามกว่าเดิม ปัญญาจึงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้ว ก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป (พุทธทาสภิกขุ, ม.ป.ป.: 198)

จากผู้ที่ให้ความหมายของข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา คือ แนวทางการพัฒนาฝึกฝน ความเป็นมนุษย์เดิมของแต่ละคน ให้รู้และเข้าใจการเข้าถึงการมีชีวิตของความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาจนถึง ขีดสุดได้ ดังนั้น เมื่อคนในองค์กรถูกพัฒนาตามหลักไตรสิกขา จะสมบูรณ์ด้วยกายและวาจาที่ดี มีสมาธิในการทำงานรอบคอบขึ้น และเฉลียวฉลาดรอบรู้โดยมีหลักเหตุผลในการทำงานเพื่อองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพเต็มกำลังความสามารถ

พุทธธรรมในการพัฒนางาน

เป้าหมายของผู้นำอันดับแรก ย่อมต้องการให้งานประสบความสำเร็จตามที่วางแผนไว้ เจ้าอาวาสตามแนวพุทธที่บริหารจัดการวัดก็ไม่ต่างกัน ย่อมอยากสัมผัสผลงานที่วางแผนร่วมมือกันของคนในทีมเป็นไปอย่างที่ดีทำตกลงกันได้ อิทธิบาท แปลว่า หนทางให้งานประสบความสำเร็จ เป็นหลักธรรมเบื้องต้นแต่นำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานทุกประเภทได้ มี 4 ประการ คือ

1) ความพอใจในการทำงานขณะนั้น อย่างมีศรัทธา เพื่อให้งานเป้าหมายตามแผน นี้เรียกว่า **ฉันทะ**

2) ความมีมานะ อุตสาหะ พยายามบากบั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผน นี้เรียกว่า **วิริยะ**

3) ความตั้งใจ จดจ่อ ไม่ลัดเลาะกลางคัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผน นี้เรียกว่า **จิตตะ**

4) ความรอบคอบ ระมัดระวัง เตรียมพร้อมในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผน นี้เรียกว่า **วิมังสา**

เมื่อพิจารณาจากหลักอิทธิบาท 4 แล้ว หลักธรรมนี้จึงเป็นองค์ประกอบสนับสนุนที่สำคัญยิ่งที่องค์กรต่างๆ ที่มีความหวังจะเห็นความสำเร็จในงาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จนสามารถก่อสร้างตั้งองค์กรให้เป็นที่เชื่อถือในคุณภาพของงานที่มั่นคง และยังยืนอย่างต่อเนืองด้วยผู้ทำหน้าที่บริหารวัด ก็คือพระภิกษุที่ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าอาวาส หรือพระอุปัชฌาย์ผู้ให้การบรรพชาอุปสมบท และ/หรืออาจารย์ ผู้ให้ศีล ในสมัยพุทธกาลนับแต่กาลที่สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงอนุญาตให้มีพระอุปัชฌาย์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้รับให้ฟัง เป็นผู้สอนพระธรรมวินัย และเป็นผู้ปกครองดูแลพระภิกษุสามเณร ซึ่งบทบาท หน้าที่เหล่านี้ เป็นการทำหน้าที่ของเจ้าอาวาสในฐานะเป็นผู้บริหารวัดนั่นเอง

ถ้าผู้นำองค์กรในวัดอย่างเจ้าอาวาส หรือพระอุปัชฌาย์อาจารย์ ไม่ใส่ใจศึกษาอบรมตนทั้งปริยัติสัทธรรม ปฏิบัติสัทธรรม คือปฏิบัติไตรสิกขาเอง ให้ถึงปฏิเวธสัทธรรม อย่างน้อยก็ให้ได้มีประสบการณ์ ตามสมควรแก่ธรรมด้วยตนเอง และทั้งยังไม่ใส่ใจ ไม่สนใจในการให้การศึกษาอบรมหมู่คณะ คือ พระภิกษุ-สามเณร ในปกครองของตนอย่างเข้มงวด กวดขัน จริงจัง และต่อเนือง การปฏิบัติ และรักษาพระธรรมวินัยก็ย่อหย่อนหมดทั้งวัด ย่อมไม่มีประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและหมู่คณะเหมือนกันไม่มีแก่นะนั้น (ฐิติพร สะสม, 2553)

ประเด็นที่ควรคำนึงเกี่ยวกับการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21

ในการเปลี่ยนผ่านจากยุคศตวรรษที่ 20 ซึ่งระดับองค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน จนถึงสถาบันระดับนานาชาติ มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ จนมาสู่ศตวรรษที่ 21 หรือ ไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นเรื่องของสมรรถนะ ความคุ้มค่าประโยชน์สูงสุดของการนำวิทยาการทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมสมัยใหม่ มาบูรณาการใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการวัดตามหลักที่กล่าวมานั้น จำต้องให้ความสำคัญหลายๆ ประเด็น ดังนี้

สภาวะทางสังคม ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้สูงมากที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สภาวะนี้เกิดขึ้นจากการที่อัตราการเกิดลดลง คนมีอายุยืนขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการวัดของสถาบันสงฆ์ด้วยเช่นกัน ซึ่งมี 2 ประเด็นใหญ่ๆ คือ 1) การขาดแคลนศาสนทายาท เกิดจากการขยายในทางโลกมากขึ้น อีกทั้งผู้ปกครองไม่เล็งเห็นคุณค่าของการบวชเรียนเหมือนสมัยก่อน และ 2) สืบเนื่องจากข้อแรก คือบุคลากรของสถาบันสงฆ์ก็เช่นกันมีโอกาสขาดแคลน เหมือนบุคลากรทางโลก และคงมีความจำเป็นต้องขยายอายุการทำงานของบุคลากร เช่น การปกครองคณะสงฆ์ที่ควรเกษียณ 60 แต่ขยายการทำงานจนถึง 80 จึงยกไว้เป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคน พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนจะเปลี่ยนไป แม้แต่การทำบุญที่สามารถส่งผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งทำให้เครือข่ายสังคมก็เข้ามามีบทบาทต่อการตัดสินใจมากขึ้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันเปลี่ยนไป ต้องการความสำเร็จและการยอมรับที่รวดเร็วมากขึ้น ทำให้ความยึดมั่นในพระธรรมวินัยและกฎกติกาภายในองค์กรสงฆ์อาจจะน้อยลงไปตาม จึงเป็นความท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดที่จะต้องเอื้อต่อการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมกับการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในสมณเพศ อยู่เป็นศาสนทายาทที่ดีขององค์กรไปนานๆ

การเข้าถึงเทคโนโลยี ที่กลายเป็นปัจจัยส่วนสำคัญของชีวิต พระภิกษุสามเณรรุ่นใหม่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ บุคลากรในวัดก็จำเป็นต้องเป็นคนที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนพระธรรมวินัย พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตนเอง ขณะเดียวกันยังจะต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการวัดได้อีกทาง แต่ทั้งนี้การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรที่พระภิกษุสามเณรจะมีระดับความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งทุกรูปต้องอยู่ภายใต้กรอบสมณสาธูปที่ติงาม

ความหลากหลายและความขัดแย้งกับในศตวรรษที่ 21 วัดจำเป็นต้องเป็นองค์กรที่เปิดรับความหลากหลายและความแตกต่างที่มากขึ้น พร้อมๆ กับความจำเป็นในการสร้างให้เกิดความเป็นเอกภาพ เพราะเอกภาพในองค์กรคือหัวใจของความสำเร็จ การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันคือเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย เพราะจากการสร้างเอกภาพ ก่อให้เกิดทีมที่มั่นคงในการทำงานอย่างยั่งยืน

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ คนในยุคใหม่จะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับที่ทำงาน มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ตลอดเวลา และจะทำงานแบบอิสระมากขึ้น ดังนั้นรูปแบบการบริหารจัดการจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ทำท้าทายของเจ้าอาวาสในการปรับตัวให้เข้ากับพระภิกษุสามเณรและทีมงานรุ่นใหม่ ซึ่งต้องอาศัยวิธีการและขั้นตอนที่แตกต่างจากยุคที่ผ่านๆ มา ในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่จะเกิดขึ้น

การจัดการความรู้ในองค์กร โดยการบริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้อบรมรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังจะสามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นผู้นำได้ และการจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้สึกร่วมของคนในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพ การสร้างนวัตกรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วขึ้น องค์กรที่มีโครงสร้างการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงคือองค์กรที่จะขาดศักยภาพในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น

การบริหารจัดการในยุคศตวรรษที่ 21 จะให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์แบบใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนให้เข้ากับยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งจำต้องสร้างให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นั่นคือการเป็นผู้นำที่สามารถประสานการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาปรับเปลี่ยนคนให้มีความเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกัน การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย องค์กรที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวจะเป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพภายในไปโดยอัตโนมัติ จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และร่วมกันทำงานเพื่อผลักดันการจัดการที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งความต้องการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป เป็นโจทย์ให้องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มการทำงานร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และต้องสนองตอบ ขณะเดียวกันจะต้องเรียนรู้ถึงความต้องการของสถานประกอบการที่องค์กรทางการศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเข้าสู่การทำงาน การศึกษาต่อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรชัย เจตมานาน, 2560: 24-26)

การพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการวัดตามแนวพุทธศาสตร์สู่ศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ควรมีความรู้ความสามารถในการสร้างวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ศูนย์ปฏิบัติธรรม ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์ชุมชนคุณธรรม ศูนย์ฝึกอาชีพประจำตำบล เป็นต้น ส่วนใหญ่ล้วนใช้วัดเป็นฐานทั้งสิ้น ซึ่งนี่คือหนึ่งในภารกิจหลักทั้ง 6 ของผู้นำสงฆ์ทุกรูปต้องประสานติดต่อ อนุเคราะห์ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และเป็นปัจจัยองค์ประกอบอีกประเภทที่ผู้นำองค์กรสงฆ์ในยุค 4.0 ควรคำนึงเป็นพิเศษ คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา เพราะการเรียนการสอนเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทุกคนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกแห่งบนโลกนี้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่างๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม (พรชัย เจตมานาน, 2560: 20-21) และเครื่องมือที่เป็นปัจจัยหลักของบริหารจัดการวัดให้เป็นองค์กรที่ดีมีทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพไปพร้อมกันนั้น คือการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด อันได้แก่

1) การใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการค้นหาความรู้ เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ดังนั้นสถาบันทางการศึกษาต้องสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าถึง Internet ได้ง่ายมากกว่ามอง Internet เป็นผู้ร้ายแล้วกลัวว่าผู้เรียนจะใช้อินเทอร์เน็ตไปในทางที่ไม่ดี ไม่สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้ ถ้าหากเป็นบุคลากรในวัด มีความจำเป็นที่ผู้นำองค์กรควรสนับสนุนให้เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ง่ายเช่นกัน เพื่อบุคลากรเหล่านั้นสามารถนำความรู้จากอินเทอร์เน็ต มาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพทันกับยุคสมัย โดยมีการอบรมและแนะนำถึงคุณค่าของการใช้ มากกว่าปิดกั้นศักยภาพตั้งแต่ยังไม่ให้ลองทำ

2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นพรสวรรค์ หลักสูตรการเรียนการสอนควรจะเป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกล้าที่จะคิดนอกกรอบหรือต่อยอดจากตำราเรียน ผู้นำองค์กรสงฆ์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องเปิดใจให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในมุมมองต่างๆ ได้ โดยไม่ปิดกั้นความคิดหรือยึดติดหลักการดั้งเดิมเท่านั้นที่ถูกต้อง เพราะองค์กรไม่สามารถอยู่ได้ด้วยคนเดียว ปัญหาไม่ได้แก้ด้วยวิธีเดียวเสมอไป

3) การปฏิสัมพันธ์กับสังคม (Society Interaction) เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมและทำงานร่วมกันในสังคม ควรมีกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานแบบเป็นกลุ่มหรือทีม (พรชัย เจตมานัน, 2560: 21) วัดใดที่ขาดความเอาใจใส่ไม่สร้างปฏิสัมพันธ์กับชาวบ้านหรือชุมชนรอบวัด ผู้นำวัดนั้นขาดการบริหารจัดการที่เป็นมืออาชีพ ไม่มีวิสัยทัศน์ ขาดคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานของภาวะผู้นำไปโดยปริยาย เนื่องจากไม่คำนึงถึงเป้าหมายของการบริหารจัดการวัดที่แท้จริง นั่นคือมุ่งให้วัดเป็นสถานที่สะอาด สงบ สว่าง จากอบายมุขหรือ สิ่งชั่วร้ายภายนอกที่สร้างความทะยานอยากไม่รู้จักพอให้แก่ผู้คนในสังคม

บทสรุป

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ หรือ คุณลักษณะอันโดดเด่นเฉพาะตัว ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ปรากฏขึ้นภายในกลุ่ม จนได้รับยกย่องด้วยการมอบความศรัทธาและความไว้วางใจให้รับภาระหน้าที่นำองค์กร กลุ่ม หรือสถาบัน ให้ดำเนินกิจการไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางแผนร่วมกันไว้ การบริหารจัดการวัด คือ การดำเนินกิจการงานทั้ง 6 องค์การ ของเจ้าอาวาสที่ประกอบด้วย ด้านปกครอง ด้านเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านสาธารณูปการ ด้านศึกษาสงเคราะห์ และ ด้านสาธารณสงเคราะห์ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าคณะผู้ปกครองชั้นสูง อีกทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ชุมชน หรือองค์กรอื่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและเมื่อกล่าวถึงผู้บริหารจัดการวัด นี่ไม่พ้นพระสังฆาธิการที่เป็นเจ้าอาวาสที่รับบทบาทหน้าที่ในการนำองค์กรสงฆ์ ผู้นำจิตวิญญาณของชุมชน และเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมตัวอย่างโดยตรง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อหมั่นไตร่ตรอง

การทำงานของตนเองว่า เข้าข่ายอคติประการใดประการหนึ่งหรือไม่ หากมีต้องพิจารณาแก้ไขจุดบกพร่อง ไม่ควรที่จะให้มากกล่าวโทษ หรือนำไปตีเตียนในภายหลังได้ และอคตินี้เอง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการตัดสินใจในส่วนใดส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการงานที่เกิดจากอารมณ์เป็นที่ตั้งทั้งสิ้น หากเป็นเช่นนั้น ผู้บริหารจัดการวัดย่อมอาจจะถือความเป็นใหญ่สิทธิขาดในด้านใดด้านหนึ่ง ตามหลักอภิปไตยธรรมที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ด้วย อย่างเช่น หากในที่ประชุมมีมติเสียงส่วนมาก แต่ผู้บริหารกลับฉันทาคติชอบใจอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งมีเสียงข้างน้อย เป็นต้น จากเหตุนี้ สิ่งแรกที่ตามมาคือเกิดความแตกแยกทางคิด และอาจนำไปสู่ความแตกแยกขององค์กรได้ในที่สุด จากหลักธรรมทั้ง 2 ที่เชื่อมโยงกัน จึงทำให้เกิดแนวบริหารจัดการวัดเบื้องต้นว่า “เมื่อมองคนและงานได้ จงอย่าลืมมองตนให้ออก ทำคนและงานให้ประสานกัน องค์กรจึงประสบความสำเร็จได้” เพราะการพัฒนาและหมั่นเสริมสร้างให้เกิดมี พิจารณายู่เรื่อยๆ ตามหลักในพระพุทธศาสนาแล้ว ไม่ว่าผู้บริหารจะนำองค์ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ไม่ยาก เพราะคุณธรรมจริยธรรมประการอื่นๆ อย่างเช่น พรหมวิหาร 4 ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ อิทธิบาท 4 ธรรมนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เป็นต้น ก็จะมีเกิดขึ้นได้โดยปริยาย

ผู้บริหารองค์กรสงฆ์ในศตวรรษที่ 21 ควรคำนึงในกระแสการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวัดเพื่อให้เข้ายุคโลกาภิวัตน์ คือ เรียนรู้ให้เข้าใจการนำวิทยาการสมัยใหม่จากวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ดังนั้น จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญที่ผู้นำที่ดีต้องเตรียมตัว เตรียมคน และเตรียมสิ่งที่ต้องทำให้ทันยุคกระแสสมัยของโลกที่หมุนเวียนเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ว่าบุคลากรของวัดและพุทธศาสนิกชนจะได้อะไร ทำอย่างไร เพื่อเป็นศาสนทายาทที่ดี ปกป้อง ค้ำครอง และศึกษา ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยได้อย่างถูกต้องดีตรงประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะสมกับคนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างลงตัวมีความสุข

เพราะฉะนั้นจากเนื้อหาสาระที่กล่าวมา ผู้นำองค์กรสงฆ์ จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ในยุคปัจจุบันที่สังคมกำลังแสวงหาความยุติธรรมและศีลธรรมอันดี จึงควรประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

กรอบของกฎหมาย คือ การปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง และกฎของคณะสงฆ์ งดเว้นในสิ่งที่กฎหมายห้าม ไม่ล่วงละเมิด

กรอบของพระธรรมวินัย คือ การงดเว้นข้อที่พระพุทธเจ้าทรงห้าม และประพฤติปฏิบัติตามศีลธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาต ในกรอบข้อนี้ หากพระสงฆ์ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดได้ กรอบของกฎหมายข้างต้นอาจไม่จำเป็นต้องพูดถึงและกรอบของกระแสโลกาภิวัตน์ คือ การรู้และเข้าใจ ปฏิบัติตามหลักการ วิธีการเข้าถึงสังคมยุคดิจิทัล ที่มีอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมต่อ แต่มีใช้ตามกระแสสังคมจนลืมอัตลักษณ์ของตนไป หรือนำพาองค์กรปฏิบัติตามจนคลาดเคลื่อนความถูกต้องตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ที่ทรงวางระเบียบไว้ดีแล้ว แต่เป็นการนำความรู้

วิทยาการสมัยใหม่มาประยุกต์และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น รอบรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 อย่างประสานประโยชน์กัน

บรรณานุกรม

หนังสือทั่วไป

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2551). **การสนับสนุนเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน เรื่องน้ำใจไฉ่ทอง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).
- พรชัย เจตมานัน. (2560) **“การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21”** หลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**. กรุงเทพมหานคร ธรรมสภา และสถาบันบันลือโลก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (2545). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. หน้า 149.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). **หัวใจพระพุทธศาสนา. วารสารพุทธจักร ปีที่ 61 ฉบับที่ 5, พฤษภาคม**. หน้า 7.
- พระมหาจุฑามชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2550). **คนสำราญ งานสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- พุทธทาสภิกขุ. **วิธีแก้ปัญหาวชิวิต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.
- วิทยาลัยศาสนศึกษา, มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551) **การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวัด**. นครปฐม: วิทยาลัยศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). **การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

วารสารแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

สมศักดิ์ บุญปู และคณะ. (2554). **5 ปีพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาวัว. (2544). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2554). **การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: เทคนิค 19.

งานวิจัย

จิตติพร สะสม. (2553). “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.**

ภัทรกร วงศ์สกุล. (2554). “ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง”. **ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**