

กระบวนการการพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำสงฆ์

The process of developing to become a Buddhist leader

พระครูสังฆกิจโสภณ, ผดุง วรรณทอง และดาวเหนือ บุตรสีทา

Phrakhru Sangkhakitsophon, Phadung Wannatong and Daonue Bootsita

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E mail: phadung2520@gmail.com

บทคัดย่อ

“เมื่อฝูงโคว่ายน้ำข้ามน้ำถ้าโคจ่าฝูงไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้น ก็ไปคดตามกันเพราะมีผู้นำที่ไปคดฉันใด ในหมู่มนุษย์ ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรมหมู่ประชาชนนอกนั้นก็ประพฤติชั่วเสียหาย แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ไร้ธรรม เมื่อฝูงโคว่ายน้ำข้ามน้ำถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกันเพราะมีผู้นำที่ไปตรงฉันใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่หากบุคคลผู้นั้นประพฤติธรรมหมู่ประชาชนนอกนั้นก็พลอยดำเนินตาม ทั้งแวันแคว้นก็จะอยู่เป็นสุขหากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม” (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). 2545: 2)

ตามนัยแห่งพระพุทธภาษิตดังกล่าวข้างต้นย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง กล่าวคือหากชุมชนหรือสังคมใดมีผู้นำที่ดีมีคุณธรรมก็จะก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและอยู่เย็นเป็นสุขตรงกันข้าม หากชุมชนหรือสังคมใดมีผู้นำที่ขาดคุณธรรมก็จะก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวายและความเสื่อมทรามหายนะ อย่างไรก็ตามไม่ว่าผู้นำจะมีลักษณะเช่นไรชุมชนและหรือสังคมก็ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ผู้นำเพราะผู้นำคือภาพรวมของชุมชนและหรือสังคมนั่นเอง

คำสำคัญ: กระบวนการ, การพัฒนา, ความเป็นผู้นำสงฆ์

Abstract

"When the cattle swarm across the water, if the cattle go to the cows. All the crowds. It is because of the leader who crouched in the human race, so any person is assumed to be big. If the person is unjust, the people outside of it will behave badly. All of this will be difficult if parents are wrong. When the cattle swarm across the water, if the cattle go straight. All of the herds went straight to

the same place, because the leaders went straight. In the midst of men Whoever is supposed to be great if he behaves the people outside, he will follow. If the parent is in the"

In the sense of the spell, the above mentioned parables show that the leader has both strengths and weaknesses, that is, if a community or society has a good leader, virtue will lead to prosperity and peace. If a community or society has unethical leaders, it will cause chaos and corruption. However, no matter what the leader looks like, the community and the society, it is necessary to have a leader, because the leader is the image of the community and society.

Keywords: Process, Development, Sangha leadership

บทนำ

ภาวะความเป็นผู้นำของพระสงฆ์หรือพระภิกษุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่เรียกว่า ต่อการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา เพราะเหตุว่า พระสงฆ์หรือพระภิกษุ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถ มีบารมี มีคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้ว จะต้องมียุทธวิธีแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงของวัด และยังได้รับการคาดหวังจากประชาชน ให้เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณ ดังนั้น พระสงฆ์หรือพระภิกษุจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ อาทิเช่น มีสติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมขั้นสูง มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง เป็นต้น

ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

ความหมายของผู้นำ (Leader)

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอย่างไรหรือมีวิธีการอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การการศึกษา นั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่างๆ และอื่นๆ ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่

ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ต่างๆ กัน เพื่อให้เข้าใจภาวะผู้นำ (Leadership) และผู้นำ (Leader) ดีขึ้น จึงเสนอความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ดังนี้

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland. 1979: 214-215)

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม (Yukl. 1989:3-4)

ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง (กวี วงศ์พุดม. 2535: 14-15)

ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ (บุญทัน ดอกไธสง. 2535: 266)

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้าทำหน้าที่ในการสั่งการแนะนำหรือชี้แนะให้กลุ่มปฏิบัติตามหรือมีบทบาทในการนำด้านการปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นตลอดจนความเคลื่อนไหวต่างๆ (Webster.1985: 85)

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีสถานภาพและหน้าที่เป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นหัวหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเดียวกัน (Gouldner. 1950: 5)

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Dubrin. 1998: 431)

คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

ครองตน

มีความประพฤติปฏิบัติตนดี

มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเหตุการณ์

มีความซื่อสัตย์สุจริต

มีความอดทนอดกลั้น

มีเหตุมีผล

มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี (EQ=Emotional Quotient)

ครองคน

- มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- มีความเสียสละ
- มีความจริงใจ
- มีความสามารถในการจูงใจ
- มีความปรารถนาส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้า

ครองงาน

- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- มีความรับผิดชอบ
- มีการตรงต่อเวลา
- มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน
- มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- มีความกล้าหาญ

สรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มีการเขียนชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส ปลัดกระทรวง คณบดี ภายใต้เงื่อนไขของการครองตน ครองคน และครองงาน

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary. 1985: 719) ซึ่งเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและศึกษามานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำนั้น จะศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่างๆ

ในปัจจุบันได้มีให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ภาวะผู้นำคือ ความคิดริเริ่มและดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม (Stogdill. 1974: 411)

ภาวะผู้นำคือ ศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ (Schwartz. 1980: 491)

ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Mitchell and Larson, Jr. 1987: 435)

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Kootz & Wehrich. 1988: 437)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะ และอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม (Stoner & Freeman. 1989: 459)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พยอม วงศ์สารศรี. 2534: 196)

คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ดี

การเป็นหัวหน้าอาจไม่ใช่เรื่องยาก แต่เป็นหัวหน้าและเป็นผู้นำที่ดี นี่จึงเป็นเรื่องยากและท้าทายสำหรับทุกคน เพราะคุณไม่สามารถสั่งให้ทุกคนชอบหรือเห็นด้วยในสิ่งที่ตนเองทำ แต่ในฐานะผู้นำ คุณต้องซื้อใจลูกน้องให้ได้ เพื่อต่อยอดไปถึงการทำงาน และส่งให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ แต่ถ้ายังไม่มั่นใจว่าตัวเองมีความเป็นผู้นำเพียงพอหรือไม่ ทักษะ 10 สำคัญด้านล่างนี้ จะช่วยให้คุณและลูกน้องอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือ (Build collaboration) งานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ถ้าเกิดจากๆ คนเดียว เพราะฉะนั้นทุกคนต้องร่วมมือกัน แม้จะขึ้นชื่อว่าเป็น “ผู้นำ” ที่ทำหน้าที่กุมอำนาจ แต่ก็เชื่อว่าคุณจะมีสิทธิ์สั่งอย่างเดียว ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้อำนาจด้วยเหตุผล รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อให้ภาพรวมการทำงานปราศจากปัญหา ผู้นำต้องวางตัวในฐานะของผู้ที่พร้อมจะสนับสนุนความสำเร็จของคนรอบข้าง แล้วสุดท้ายคุณจะพบว่า ตัวคุณเองก็ประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน

2. โฟกัสที่ทีมงาน (Focus on your team) บุคลากรที่ดี ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร การกล่าวชื่นชม และพัฒนาศักยภาพของพวกเขาจึงเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงต้องรู้จักลูกน้องของตัวเอง รู้ว่าพวกเขาต้องการอะไร ทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ และต้องให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

3. มองเห็นความผิดปกติ (Call out dysfunction) เราเชื่อว่าไม่มีใครอยากรับมือกับเรื่องไม่เป็นเรื่อง แต่บางครั้งก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ คุณจะต้องเจอกับปัญหาเล็กๆ ที่อาจก่อตัวเป็นปัญหาใหญ่ในอนาคต หน้าที่ของผู้นำคือ หมั่นสังเกตความผิดปกติในทีม หานโยบายการทำงานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้ทีมทำงานได้เต็มที่

4. กล้าเปลี่ยนแปลง (Challenge the status quo) การจะก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้น คุณต้องเข้าใจก่อนว่า ไม่ว่าคุณจะทำอะไรย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรแน่นอน อย่างไรก็ตามที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง ให้มองว่าเป็นเรื่องท้าทายที่คุณและทีมงานสามารถทำร่วมกันได้

5. รู้จักเรียนรู้ (Concentrate on learning) ในฐานะผู้นำคุณต้องเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กร พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และวิธีตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่สำคัญอย่าลืมปลูกฝังสิ่งเหล่านี้ให้ทีมงานของคุณด้วย

6. ต้องเป็นหัวหน้าที่เข้าถึงง่าย (Be accessible and available) การเป็นผู้นำที่อยู่บนยอดสูงสุดขององค์กร บางคนอาจรู้สึกกลัว เหวง หรือโดดเดี่ยว อย่างไรก็ตาม คุณไม่ควรแยกตัวเองออกจากคนอื่น แต่ต้องเป็นหัวหน้าที่ลูกน้องเข้าถึงง่าย เห็นคุณค่าของการใช้เวลาร่วมกับผู้อื่น หมั่นพูดคุยกับทีมงานบ้าง แล้วคุณจะรู้ว่าพวกเขามีปัญหาอะไร และแต่ละคนมีนิสัยอย่างไร

7. มีความเชื่อมั่น (Establish your values and convictions) การเป็นผู้นำที่นำเอาแบบอย่าง ต้องมากจากความเชื่อมั่นที่มีอยู่ในตัวเอง เพราะทุกการกระทำของคุณ จะเป็นการแสดงความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรและลูกน้องได้รับรู้

8. มีความรับผิดชอบ (Demonstrate accountability at every level) ดำรงตนอยู่ในตำแหน่งใด ความรับผิดชอบคือสิ่งที่ทุกคนต้องมี

9. มีคาแรคเตอร์ (Lead with character) การมีคาแรคเตอร์เฉพาะตัว อย่างมองว่าไม่สำคัญ คาแรคเตอร์ของคุณจะช่วยเสริมให้การกระทำ และทำพุดน่าเชื่อถือขึ้น ทั้งนี้ ก็ขึ้นอยู่กับคาแรคเตอร์ของแต่ละคน หากความพอดีให้เจอ แล้วทุกอย่างจะง่ายเอง

10. พร้อมให้คำปรึกษา และเปิดโอกาส (Pass your leadership on) การเป็นผู้นำไม่ได้หมายความว่าความคุณจะต้องอยู่บนหิ้งและต้องไม่ได้ แต่ผู้นำที่ดีต้องเข้าถึงง่าย และพร้อมจะให้คำปรึกษาแก่ลูกน้อง บางครั้งคุณอาจไม่เชี่ยวชาญเท่าลูกน้อง ลองปล่อยให้พวกเขานำทางบ้าง เปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงทักษะและความสามารถที่ซ่อนอยู่

จากทั้ง 10 ข้อนี้ การไม่มีสักข้อ ก็ไม่ได้หมายความว่า คุณจะผู้นำที่บกพร่อง คุณสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้ลูกน้องเกิดความพยายามในการลงมือทำได้ เพียงมีความมุ่งมั่น

และทำทุกอย่างให้เต็มที่ (10 Important Skills You Need to Be A Great Leader. 2018: ออนไลน์)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

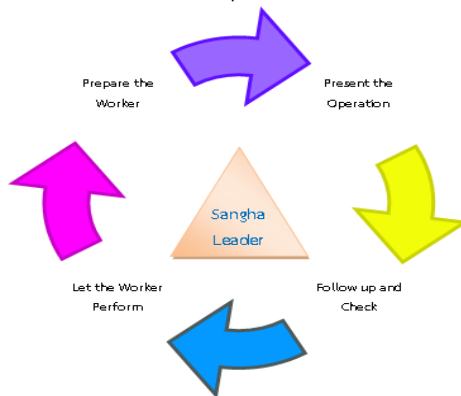
ดังนั้น ผู้นำและภาวะผู้นำ สามารถสรุปสั้นๆ ได้ว่า ผู้นำหมายถึง ตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ส่วนภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย

กระบวนการการพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำสงฆ์

การเป็นผู้นำสงฆ์ (Sangha Leader) มีความจำเป็นต่อองค์กรสงฆ์และพระพุทธศาสนาเป็นอย่างยิ่ง เพราะสังคมที่ดำรงชีวิตอย่างปราศจากผู้นำย่อมเป็นสังคมที่สิ้นหวัง ตรงกันข้ามสังคมที่มีผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพย่อมอยู่เป็นทุกข์

การพัฒนาบุคลากรสงฆ์ เพื่อเตรียมการสำหรับเป็นผู้นำจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในภารกิจของคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนาซึ่งมีกระบวนการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อความเป็นผู้นำประกอบด้วย

1. เตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการอบรม (Prepare the Worker)
2. ปฏิบัติหรือสาธิตให้ดู (Present the Operation)
3. ให้ผู้เข้าฝึกอบรมลงมือปฏิบัติ (Let the Worker Perform)
4. ติดตามและตรวจสอบผล (Follow up and Check)



แผนภูมิที่ 1 การพัฒนาบุคลากรสงฆ์

ขั้นตอนทั้ง 4 ข้อในกระบวนการฝึกอบรมดังกล่าว บ่งชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมแตกต่างจากการประชุมสัมมนา เพราะมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์. 2549: 128-129)

อย่างไรก็ดี การพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำสงฆ์นั้น ควรเริ่มต้นด้วยสิ่งที่สำคัญพื้นฐาน คือ

1. **ให้การศึกษา (Education)** เพราะการศึกษาคือรากฐานอันสำคัญสำหรับชีวิตและการเป็นผู้นำ ดังสุภาชิตจินที่ว่า “มีลูกชายไม่ให้เรียน เหมือนเลี้ยงวัวเลี้ยงม้า มีลูกหญิงไม่ให้เรียนเหมือนเลี้ยงหมาเลี้ยงหมู”

2. **ให้โอกาสในการพัฒนา (Development)** การให้โอกาสในการพัฒนา หมายถึง การให้กำลังใจสำหรับส่งเสริมสนับสนุนหรือเกื้อกูลให้บุคลากรสงฆ์ เรียนรู้วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์

3. **ให้ความไว้วางใจ (Confidence)** หมายถึง ให้ความเชื่อมั่นว่า สามารถทำงานหรือสนองงานได้ ไม่ใช่คิดแต่เพียงว่า “อายุยังน้อย ยังมีโอกาสอีกไกล” จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาหมดกำลังใจ และลาสิกขาออกไป จึงบ่นเสียดาย

4. **สร้างขวัญและกำลังใจ (Morales)** การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การไม่มุ่งแต่พึ่งโทษอย่างเดียว แต่รู้จักชื่นชมและยกย่องด้วย หากผู้ตามผิดพลาดไม่ควรตำหนิจนหมดกำลังใจ แต่ควรแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไขอย่างมีเมตตา

5. **สร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำ (Training of the Trainer)** หมายถึง ต้องมีการวางทายาทหรือผู้รับช่วงต่อในการบริหารคณะสงฆ์หรือการเป็นผู้นำสงฆ์ มิใช่ยึดตำแหน่งคณะสงฆ์จนอายุเกือบ 100 ปีแล้ว ยังไม่ปล่อยวาง

การมีกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรและหรือหน่วยงานในทุกระดับเพื่อประสิทธิภาพในการนำ และการนำที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ใช้กุสโลบาย หรือกลวิธีในการแสวงหางบประมาณเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งเรียกว่า “เก่งงาน” คือ ทำงานได้ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) ได้แก่ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นเพื่อขอความร่วมมือหรือช่วยเหลือ เรียกว่า “เก่งคน” คือ สื่อสารกับคนรู้เรื่อง และ 3) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) ได้แก่ความสามารถในการวางแผนและความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับองค์กร คิดอย่างเป็นระบบแก้ปัญหอย่างเป็นกระบวนการ เรียกว่า “เก่งคิด” คือ คิดอย่างรอบคอบและสร้างสรรค์ ถึงกระนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธนั้น ย่อมมีกระบวนการพัฒนา ดังนี้ คือ

1) พัฒนากาย (Bodily Development) หมายถึงการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ได้แก่ ร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเปื่อยเน่า แต่งกายสุภาพ กลืนลมหายใจสะอาด งดเว้นสิ่งเสพติด เช่น เหล้าและบุหรี่ 2) พัฒนาศีล (Moral Development) หมายถึงการพัฒนาในส่วนคุณภาพชีวิต เช่นเป็นคนมีระเบียบวินัย มีความอดทน มั่นถ้อย และสันโดษและไม่เบียดเบียนผู้อื่นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม 3) พัฒนาจิต (Mental Development) หมายถึง การพัฒนาอารมณ์ซึ่งเป็นบุคลิกภาพภายในด้วยวิธีทำสมาธิจิต คือฝึกฝนอบรมจิตให้มีประสิทธิภาพในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น บรรเทาความโลภ ความโกรธ และความหลง ได้ในระดับที่พึงพอใจ และ 4) พัฒนาปัญญา (Wisdom Development) หมายถึงการพัฒนาระดับความคิด สติปัญญาและเหตุผล เพื่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “สัมมาปฏิบัติ” (Right Conduct) การพัฒนาปัญญาจะนำไปสู่ความคิดเห็นที่ถูกต้อง (Right Understanding) ซึ่งจะเป็นเหตุให้พูดและทำถูกต้องตามไปด้วย เพราะคิดผิด พูดผิดและทำผิดก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงสำหรับผู้ผู้นำ

สรุป

การพัฒนาบุคลากรของสงฆ์เพื่อเตรียมตัวก้าวขึ้นสู่เป็นผู้นำสงฆ์นั้น ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ **เวทีในการพัฒนา** เพราะองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการกิจการพระศาสนาในเชิงรุกค่อนข้างน้อย ดังนั้น องค์กรสงฆ์ จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรสงฆ์เพื่อเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุคสมัยใหม่ โดยให้ถือเป็นนโยบายของคณะสงฆ์ในทุกภาค หรือทุกหน เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในเรื่องดังต่อไปนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้ (Body of knowledge)
2. ศึกษาดูงาน (Field Work)
3. อบรมสัมมนา (Training)
4. พัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision)
5. เครื่องศรัทธาจารย์ (Hard Ethics)

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธ หรือเชิงพุทธทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว จะนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ดีมีคุณภาพและเกิดสันติสุขแก่องค์กร หรือหน่วยงาน เป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่มีคุณค่าสำหรับผู้ผู้นำในทุกๆ ระดับ แน่นนอนอย่างไม่ต้องสงสัย

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุ่ม. (2535). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2549). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). การจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2545). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- Lolly Daskal. **10 Important Skills You Need to Be A Great Leader.** สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.inc-asean.com/latest/10-important-skills-need-great-leader/>
- AHSC. (1985). The American Heritage Dictionary (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Dubrin .J. 1998. Leadership research finding: Practice and skills. Boston Houghton: Mifflin Company
- Gouldner, A. W. (Ed.). (1950). Studies in leadership. New York: Harper and Bros.
- Koontz, H. and Wehrich . H. 1988. Management. New York: McGraw –Hill.
- McFarland. (1979). Management: Foundation & Practices. 5 th ed. New York: Macmillan Publishing Inc.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stogdill, R.M. 1974. Handbook of Leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.
- Schwartz, Lita Linzer. 1980. “Criteria for Effective University Teaching”, ImprovingCollege and University Teaching. 28(Summer 1980) : 120-123.
- Stoner, James A.F. & Freeman, Edward R. (1989). Management (4 th ed.). Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.
- Webster, M. (1985). Webster’s nith new collegiate dictionary. Meriam - Webster Inc.
- Yukl. G. A. 1989. Leadership in organizations. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.