



ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระธรรมทูตในการบริหารการศึกษาและ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา*

BUDDHIST LEADERSHIP OF DHAMMADUTA IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND PROPAGATION OF BUDDHISM

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกโร)

Phraudomsitthinayok (Kumphol Kunungkaro)

วัดบางอ้อยช้าง จังหวัดนทบุรี

Bang Oi Chang Temple, Nonthaburi Province

Corresponding Author E-mail: opal_1982@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระธรรมทูตในการบริหาร การศึกษาและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา หนังสือ วิทยานิพนธ์ อินเทอร์เน็ต และจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำจำเป็นจะต้อง พัฒนาในส่วนตัวบุคคลและพัฒนางาน ในตัวบุคคล พัฒนาวิสัยทัศน์ ความผูกพันด้าน ศรัทธาการสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรและมีการพัฒนาภาวะผู้นำในหลาย ๆ ระดับ ไม่ว่าจะ เป็นโดยตำแหน่งหน้าที่การยอมรับการสร้างงานการสร้างคนและการพัฒนาผู้ที่สืบ ทอดความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ จึงรวมได้ว่าการจะพัฒนาผู้นำในด้านการบริหารการศึกษา ของคณะสงฆ์จำเป็นต้องใช้ทฤษฎีตะวันตกเข้ามาประกอบเป็นหลักการที่จะทำงานเป็นทีม และสร้างคนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีในพระพุทธศาสนาและพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะเจตคติที่ดี จึงจะสามารถสืบทอดผลงานให้บริหารการศึกษาไปสู่ ความสำเร็จได้ดี และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาหลักสัปบุริสธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักกาล รู้จักประมาณ รู้จักชุมชน รู้จักคนเกิด ประสิทธิภาพทำให้วงการคณะสงฆ์มีความน่าเชื่อถือและสามารถสร้างมูลค่าจากการสร้าง บุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การบริหารการศึกษา; การเผยแผ่พระพุทธศาสนา; พระธรรมทูต



Abstract

This academic article examined Buddhist leadership of Dhammaduta monks in educational administration and the dissemination of Buddhism. The study employed documents, textbooks, theses, and the internet, along with synthesis and analysis. The results suggested that leadership required personal and professional development, including vision development, faith commitment, and support for organizational learning. Leadership development was also required at multiple levels, including through positional authority, job creation, people development, and the development of successors to leadership in various areas. Therefore, it can be concluded that developing leaders in the Sangha's educational administration required Western theories as principles for teamwork and personnel development, developing human resources inherent in Buddhism, and developing knowledge, skills, and positive attitudes. This enabled the succession of educational administration to success. Furthermore, the dissemination of Buddhism incorporated the seven principles of Sappurisasadhamma, including knowing cause, knowing effect, knowing oneself, knowing time, knowing moderation, knowing community, and knowing people. This principle fostered credibility in the Sangha and enabled value creation through personnel development.

Keyword: Leadership; Educational Administration; Propagation of Buddhism; Dharma Missionaries

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นลักษณะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างที่ตั้งใจปรารถนาได้ ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นเจ้าคณะผู้ปกครองไม่ว่าจะเป็นเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะ รวมไปถึงผู้ปกครองที่ทำหน้าที่ในลักษณะบริหารการศึกษาซึ่งในปัจจุบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไม่ได้มีเฉพาะนักธรรมบาลีเท่านั้น แต่มีทั้งมหาวิทยาลัยสงฆ์หรือปริยัติสามัญ ที่ช่วยให้คณะสงฆ์เพิ่มศักยภาพในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพพร้อมในการทำงานเชิงพื้นที่และปรับตัวเข้ากับสังคมร่วมกับการเผยแผ่พุทธศาสนาที่เป็นเชิงรุกมากกว่าตั้งรับ



เพราะฉะนั้นการที่จะพัฒนาผู้นำเชิงพุทธของพระธรรมทูตในการบริหารการศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ หรือ พระธรรมจาริก หมายถึง ภัคฺษุที่เดินทางไปแสดงธรรมในที่ต่าง ๆ ทำหน้าที่เหมือนทูตทางธรรมหรือทูตของพระศาสนานั้นจำเป็นจะต้องมีทฤษฎีตะวันตกและทฤษฎีที่เป็นการจัดการเชิงพุทธเป็นการบริหารที่เป็นพัฒนาไปสู่การนำองค์กรให้มีศักยภาพเพราะการศึกษานั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าได้ทรงสั่งสอนว่า พระธรรมและวินัยจะเป็นศาสดาของเธอทั้งหลายเหล่าสาวก แทนพระองค์เพราะฉะนั้นการที่จะพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์จำเป็นจะต้องรู้หลัก คือ หลักปริยัติเป็นการศึกษาเล่าเรียนไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการเรียนบาลีนักธรรม พระไตรปิฎก หรือ อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา อยู่ลักษณะหรือสิ่งที่เป็นคำสอนของครูบาอาจารย์แล้วนำไปสู่การปฏิบัติส่งผลเป็นการตรัสรู้ธรรมหรือการแทงตลอดรู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงจึงจะสามารถเข้าถึงสภาวะธรรมได้ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เพราะฉะนั้นการที่จะทำให้ผู้นำในทางการบริหารการศึกษาเข้าใจถึงบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง และผู้ที่ได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง คือ ผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนส่วนผู้ที่ได้รับผลกระทบจะเป็นประชาชนที่ได้รับคำสอนทางพระพุทธศาสนา

ส่วนการจะรู้หลักการต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถที่จะพัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณค่า แต่เมื่อพิจารณาไปแล้วสังคมของคณะสงฆ์เป็นการปกครองเฉพาะจำเป็นจะต้องรู้หลักที่เป็นทฤษฎีโดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาตามแนวการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาตามแนวปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2562 แปลว่า ด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาคณะสงฆ์เพราะคณะสงฆ์และรู้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ รวมถึงพระธรรมวินัยด้วยการศึกษาสามารถนำไปเผยแผ่พุทธศาสนาได้จริง

ความสำคัญภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา

Bennis & Nanus (1985) ได้ใช้เวลา 5 ปีในการศึกษาและวิจัยผู้นำจำนวน 90 คน 60 คน จากองค์การธุรกิจ และ 30 คน องค์การของรัฐ การวิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีรูปแบบประมาณ 3-4 ชั่วโมง และยังใช้การสังเกตประกอบด้วย การสัมภาษณ์จะถามถึง จุดเด่น จุดด้อย และการตัดสินใจสำคัญ ๆ ในอาชีพของพวกเขา สิ่งที่มีอิทธิพลต่อปรัชญา การจัดการหรือแบบการจัดการได้พบว่า ปัจจัยที่ช่วยทำให้การเปลี่ยนแปลงองค์การของตน ในภาวะที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถพาองค์การอยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bennis & Nanus, 1985)

1. พัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับองค์การของเขาในอนาคต แม้ว่ามันจะดูเป็นความฝัน แต่อย่างไรก็ต้องให้เห็นงานที่จะทำอย่าง



ชัดเจน และต้องเป็นผู้รวบรวมพลังของสมาชิก ให้ทุ่มแรง ทุ่มใจ ทำให้ความฝันนั้นเป็นจริงให้ได้ โดยที่ผู้นำจะต้องมีลักษณะดังนี้ ผู้นำจะต้องสนใจว่าจะไร้อะไรกำลังจะเกิดขึ้น จะต้องตัดสินใจว่าจะอะไรจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในอนาคต จะต้องกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งที่กล่าวมานี้ถือเป็นหลักสำคัญพื้นฐานที่ถูกยอมรับว่าเป็นสากลสำหรับผู้นำ ไม่ว่าจะผู้นำนั้นจะเป็นไวยาการ (Conduction) ผู้บัญชาการเหล่าทัพ (Army Generals) ผู้ฝึกสอนฟุตบอล (Football Coach) และผู้บริหารโรงเรียน ฯลฯ สำหรับภารกิจที่สำคัญที่ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสนับสนุน คือการสร้างแรงดลใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยทำให้รูปร่างงานของเขามีความหมายต่อองค์กร และสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ ให้ลูกน้องได้รู้ถึงคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่วิสัยทัศน์จะต้องเป็นตัวชี้แจงทางการตัดสินใจต่าง ๆ ด้านงบประมาณ บุคลากร ความคิดริเริ่มและความเกี่ยวข้องของบุคลากรในทุกระดับ สิ่งที่เป็นปัญหาก็คือ ทำอย่างไรผู้นำจึงจะได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ หรือมีวิสัยทัศน์ที่ดี และสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้โดยไม่มี ความคลุมเครือ หรือไม่ชัดเจนดังที่พบเห็นและลึก ๆ ผู้นำขาดผู้สนับสนุนวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำต้องสร้างเครือข่ายทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สนใจรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้มีมุมมองต่าง ๆ วิสัยทัศน์นั้นควรได้มีการคัดเลือกจากที่เสนอหรือคิดหลายมุมมอง ผู้นำที่ดีที่เก่งต้องสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นที่เข้าใจง่ายและมีเหตุผลที่ทุกฝ่ายจะเห็นชอบร่วมกัน และที่สำคัญต้องสามารถให้ทุกอย่างยอมรับว่าเป็นเรื่องที่เป็นจริงได้และสามารถทำให้เกิดขึ้นหรือสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดีมีประสิทธิภาพต้อง เหมาะกับองค์กร ถูกกับเวลา และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ความสามารถในการวินิจฉัยและวิเคราะห์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ แต่สัญชาตญาณและความคิดริเริ่มก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเช่นกัน การศึกษาวิจัยของ Bennis & Nanus (1985) สอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ ที่พบว่า องค์กรที่ขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงโดยเฉพาะใน 2 ศตวรรษที่ผ่านมา ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในสังคมรอบด้าน การค้าภายใน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การเพิ่มขึ้นของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และแรงกดดันจากภายนอก เช่น ผู้ถือหุ้น ธนาคาร เจ้าของเงินกู้ และสภาพแรงงาน เป็นต้น

2. พัฒนาความผูกพันศรัทธา (Developing Commitment and Trust) การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ดีและน่าสนใจอย่างเดียวนั้นไม่พอ แต่ต้องเป็นตัวสื่อสารวัฒนธรรมขององค์กรได้ด้วย การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ต้องเป็นเรื่องของการชักชวน และสร้างแรงดลใจไม่ใช่ประกาศิตหรือการ บังคับให้ทำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีสำนวนชักชวนที่จับใจ คำอุปมาอุปไมย คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงดลใจให้เกิดการ



ยอมรับร่วมกัน และพร้อมที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและผูกพัน วิสัยทัศน์ต้องเน้นให้เห็นความแตกต่างในสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละระดับจากภารกิจที่ไม่ชัดเจน ให้เป็นชัดเจนพร้อมด้วยแผนงานและนโยบาย วิสัยทัศน์จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำทั้งด้านการตัดสินใจและการกระทำ การเปลี่ยนแปลงจะต้องเกิดที่โครงสร้าง และกระบวนการของการจัดการโดยต้องคงรักษาไว้ที่ค่านิยม วัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ใหม่นั้น กระบวนการยอมรับเห็นชอบ และผูกพันร่วมกัน ควรจะเกิดขึ้นในผู้นำระดับสูงขององค์กร ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ก็ควรได้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมด้วยกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบหลักก็ยังคงอยู่กับผู้นำแบบแปลงรูป ไม่ใช่มอบหมายให้ผู้นำคนอื่น การยอมรับ เห็นชอบและผูกพัน ต่อวิสัยทัศน์ของผู้ปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับความศรัทธาของเขาต่อผู้นำด้วย ผู้นำที่ไม่เป็นที่ศรัทธาไม่สามารถจะทำให้วิสัยทัศน์ใหม่เป็นที่ยอมรับได้ ศรัทธาต่อผู้นำขึ้นอยู่กับ การยอมรับ ในความเชี่ยวชาญของผู้นำ รวมทั้งควรมีหลักการและพฤติกรรม การทำงานที่สม่ำเสมอ การไม่สม่ำเสมอจะลดการยอมรับในความชัดเจนของวิสัยทัศน์ และการขาดความเชื่อมั่นในผู้ตามก็จะเป็นตัวปิดกั้นความน่าสนใจของวิสัยทัศน์นั้นโดยสิ้นเชิง ผู้นำจะต้องแสดงการยอมรับต่อค่านิยมของผู้ทำงาน และแสวงหาวิธีการที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของพวกเขาที่ไม่ขัดต่อค่านิยม

3. สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กร (Facilitating Organizational Learning) สิ่งสำคัญที่พบโดย Bennis & Nanus (1985) ก็คือ การเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคน และองค์กร ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกขององค์กรจากประสบการณ์ของความสำเร็จและ ล้มเหลวที่ผ่านมา ผู้นำต้องรู้ถึงความจำเป็นของข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ติดตามการสนองตอบของผู้ตาม และบุคคลภายนอกต่อแนวความคิดของผู้นำต้องสร้างเครือข่ายและหาข้อมูลจาก เครือข่ายในการสร้างแผนกลยุทธ์ ผู้นำต้องใช้การทดลองเพื่อกระตุ้นให้การประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการผลิตผลิตผลใหม่ ผู้นำต้องเห็นว่าการผิดพลาดเป็นของธรรมดา และเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งต้องใช้ประโยชน์จากการผิดพลาดนั้น มาปรับปรุงในการเรียนรู้และพัฒนา ในการที่จะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของสมาชิกอื่น ๆ ในองค์กร ผู้นำต้องกระตุ้นผู้นำในระดับต่าง ๆ ให้มีการวางแผนงานในการพัฒนาลูกน้องของตนเอง และสนับสนุนให้มีการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะในการวางแผนและการรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัวและทิศทางที่เปลี่ยนไป การพัฒนาผู้บริหารโดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ซึ่งประกอบด้วย การประเมินความต้องการจำเป็นปัจจุบัน ความต้องการระยะยาวและความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล



2. การออกแบบโปรแกรม (Program Design) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาขณะทำงาน เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การมอบให้เป็นกรรมการ เป็นต้น การพัฒนา นอกการทำงานได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณี การแสดงบทบาทสมมติ เกมการบริหาร เป็นต้น

3. การประเมินผล (Evaluation) ซึ่งจะประเมินใน 4 ระดับ คือ ปฏิกริยาของผู้เข้าร่วมการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิผลขององค์กร (Carrell et al., 1992)

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย 1. การกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลผลิตสูง 2. การวิเคราะห์บุคคลที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาว่า ควรพัฒนาในด้านใด เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะคิด และแรงจูงใจส่วนบุคคลที่บุคลากรจำเป็นต้องมี และ 3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนา

ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาเป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจน และสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้โดยตรง

ขั้นที่ 3 การประเมินผลก่อนดำเนินการเป็นการนำหลักสูตรการพัฒนาเข้าสู่การแนะนำและตรวจสอบให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นตอนต่อไปเพื่อประกันว่าเป็นโปรแกรมการพัฒนาที่มีประสิทธิผล

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นหลักการ คือ การทำให้งานมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยการฝึกอบรม และพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมที่มีความสามารถ และทักษะในการนำเสนอที่ตื้นนอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม (Gary, 2002)

ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ (Relationship) ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยให้ความสนใจในกระบวนการมีความประพฤติของผู้นำในการใช้มรรคพิธีต่าง ๆ ในการทำหน้าที่ตามบทบาทของตนให้เป้าหมายบรรลุที่ต้องการในบริบทหนึ่ง ๆ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณลักษณะ ความสามารถ สติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ในการมีพฤติกรรมในสภาพต่าง ๆ เมื่อพิจารณาเทียบกับเรื่องทางจูงใจ (Motivation) แล้ว เปรียบได้เหรียญหนึ่งที่มีสองด้าน ด้านหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำ อีกด้านหนึ่ง คือ การจูงใจ เมื่อพูดถึงความจูงใจจะเน้นความต้องการของผู้ตาม เมื่อพูดถึงภาวะผู้นำจะเน้นพฤติกรรมของผู้นำ ในอดีตนั้นสนใจ



เลือกผู้นำตามลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ตามมีประสบการณ์ส่วนบุคคล ต่อมาสนใจที่สไตล์การเป็นผู้นำ โดยสนใจพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ตามมีประสบการณ์ได้โดยตรง และเชื่อว่าสามารถฝึกฝนบุคคลให้เป็นผู้นำที่ดีได้ พลังชนิดหนึ่งสามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของกลุ่มคนและระบบองค์กรที่ไปสู่เป้าหมายประสงค์ คุณภาพพฤติกรรมของบุคคลเพื่อชี้นำบุคคลอื่น หรือชี้นำกิจกรรมต่าง ๆ ในภาระองค์กร กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ กระบวนการที่จะต้องนำเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องนำไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกจากพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าในการสนับสนุนในความสามารถของผู้ตาม

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงความสามารถในการ ปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อทำให้กลุ่ม ประสบความสำเร็จ

1. Interpersonal ซึ่งแปลว่า ระหว่างบุคคล หมายถึงผู้นำจะต้องมีผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
2. Influence หมายถึง อำนาจ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
3. Goal หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ผู้นำต้องการซึ่งเป็นสาเหตุที่ผู้นำต้องดิ้นรนต่อสู้ทุกวิถีทางเพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำจำเป็นจะต้องพัฒนาที่สองส่วน คือ ในส่วนตัวบุคคลและพัฒนางานในส่วนตัวบุคคล คือ พัฒนาวิสัยทัศน์ความผูกพันด้านศรัทธา การสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรและมีการพัฒนาภาวะผู้นำในหลาย ๆ ระดับ ไม่ว่าจะ เป็นโดยตำแหน่งหน้าที่การยอมรับการสร้างงานการสร้างคนและการพัฒนาผู้ที่สืบทอดความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ จึงรวมได้ว่า การจะพัฒนาผู้นำในด้านการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์จำเป็นต้องใช้ทฤษฎีตะวันตกเข้ามาประกอบเป็นหลักการที่จะทำงานเป็นทีมและสร้างคนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีในพระพุทธศาสนาให้สามารถเป็นที่พึ่งแก่ประชาชนและมีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในด้านการปกครองจะสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้คนประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญในการที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ สิ่งสำคัญ คือ ต้องมีความรู้ความสามารถทักษะเจตคติที่ดีจึงจะสามารถสืบทอดผลงานให้บริหารการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดีซึ่งทฤษฎีตะวันตกก็สอดคล้องกับหลักฐานพุทธศาสนาอยู่พอสมควร

พระธรรมทูต คือ ผู้นำในการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม การศึกษาภาคปริยัติธรรมแผนกธรรม เรียกว่า การสอบเกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส



เป็นการศึกษาในเรื่องของการเขียนกระทู้ หลักธรรมะ พุทธประวัติและการศึกษาพระวินัย ซึ่งมีการศึกษามาตั้งแต่สมัยโบราณปัจจุบันนี้การศึกษาเหล่านี้ก็ยังมีจัดการอยู่ในวัดต่าง ๆ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอที่จะคอยดูแลในการจัดสอบ โดยมีการกำกับดูแลของแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้ออกข้อสอบและดูแลการจัดการการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร ผู้เรียน ครูสอน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการที่จะสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่าง ๆ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ ในลักษณะของเจ้าอาวาสที่เป็นเจ้าอาวาสวัดใหญ่ ส่วนใหญ่ก็จะไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนเพราะว่ามีพระภิกษุสามเณรที่เข้ามาศึกษาพอสมควรแต่จะเกิดปัญหากับวัดที่เล็กจำเป็นจะต้องสามารถมีผู้เรียนคือสนับสนุนการศึกษา สนับสนุนการศึกษาให้มีการศึกษาที่แพร่หลายเจ้าอาวาสจะต้องสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรที่อยู่ในพรหมศึกษาเล่าเรียนอย่างต่ำที่สุดก็คือนักธรรมชั้นตรี ถ้าองค์ไหนมีความสามารถที่จะเรียนศึกษาต่อจำเป็นจะต้องส่งเสริมที่จะเรียนในระดับนักธรรมชั้นโท หรือ นักธรรมชั้นเอกต่อไป แต่เจ้าอาวาสจำเป็นจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนและทำหน้าที่เป็นครูสอนด้วยถ้าวัดนั้นไม่มีเจ้าอาวาสที่มีความสามารถในการสอนจะส่งเสริมให้ไปเรียนในสำนักที่มีครูสอนที่มีความพร้อม การสนับสนุนส่งเสริมเหล่านี้เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ทั้งโดยตำแหน่งและโดยอำนาจหน้าที่ ๆ ควรจะเป็น เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำในลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอยู่ให้ไปสู่กระบวนการการเรียนการสอนนำไปสู่การปฏิบัติอบรมและสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอนาคต

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีมีมาตั้งแต่สมัยอดีตเนื่องจากพระไตรปิฎกเป็นการสืบทอดโดยภาษาบาลีเพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้มีความเข้าใจลึกซึ้งและถือว่าเป็นกุญแจในการที่จะศึกษาคำสอนทางพระพุทธศาสนาการสอบวัดความรู้จึงมีการตั้งมาตั้งแต่รัชกาลที่ 6 เป็นต้นมา มีการสอบสนามหลวงแผนกบาลีตั้งแต่ขั้นต้นชั้นกลางและชั้นสูงรวมเป็นทั้งหมดถึง 9 ประโยคปัจจุบันนี้เป็นความรับผิดชอบของแม่กองบาลีสนามหลวงซึ่งมีการสอบและในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งในส่วนภูมิภาคเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสรรการสอนการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับจังหวัดนั้น ๆ เป็นการปกครองที่มีความพิเศษอยู่พอสมควรในส่วนของการพัฒนาและผู้นำลักษณะที่การเรียนบาลีซึ่งมีความค่อนข้างที่จะซับซ้อนพอสมควร เพราะเป็นการเรียนที่แบบเดิมและค่อนข้างที่จะใช้ความจำมากกว่าความเข้าใจจึงต้องอาศัยความเพียรของพระภิกษุสามเณรและสิ่งสำคัญ คือ ต้องมีทรัพยากร คือ พระภิกษุสามเณรที่เอาใจใส่และตั้งใจที่จะเรียนจริงเจ้าอาวาสหรือผู้บริหารก็ต้องมีภาวะผู้นำที่จะบริหารจัดการการเรียนการสอนบาลีอย่างไรให้เข้าถึงแก่นแท้เพื่อให้นำคำสอน



เหล่านั้นมาใช้สืบทอดพระพุทธศาสนาได้และทำให้พระภิกษุสามเณรได้มีความรู้สามารถศึกษาพระไตรปิฎกได้อย่างลึกซึ้งนำคำสอนเหล่านั้นมาเผยแผ่แก่ประชาชนให้เกิดประโยชน์

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ได้เน้นการพัฒนาศาสนทายาทให้มีคุณภาพสามารถดำรงพระศาสนาไว้ได้ด้วยดีทั้งนี้ถือว่าเป็นกิจกรรมสงฆ์ส่วนหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศไทยมาตั้งแต่ครั้งอดีตถึงปัจจุบัน เพื่อให้ทราบถึงจุดประสงค์และเจตนารมณ์ของการศึกษาที่ผ่านมาไปสู่การศึกษาสมัยใหม่ (พระครูสุวรรณวรการ (พิมพ์ทรัพย์ พุทธาโณ) และคณะ, 2558)

มหาวิทยาลัยสงฆ์หรือปริยัติสามัญเป็นการศึกษาที่ให้โอกาสแก่พระภิกษุสามเณรที่ไม่ได้ศึกษาเล่าเรียนในระดับสามัญมาโดยตรงแต่มีการเทียบโอนหรือการนำวุฒิทางธรรมหรือทางบาลีเข้ามาเทียบเพื่อศึกษาเล่าเรียนนี้ก็เป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรสูงและเมื่อมีการเข้ามาศึกษามีทรัพยากรที่ติดอยู่แล้วไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ก็ได้จัดการศึกษาโดยสนับสนุนพระภิกษุสามเณรให้เข้ามาศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงซึ่งเป็นวิชาที่จะสามารถเป็นมิชฌาชีพได้เป็นวิชาการที่เมื่อมาเรียนแล้วเปิดโอกาสให้คฤหัสถ์มาเรียนเป็นการขยายโอกาสอีกทางหนึ่งได้เป็นการสร้างความรู้ความสามารถทักษะเจตคติที่จะสามารถอยู่กับสังคมได้ส่วนในพระภิกษุสามเณรก็จะสามารถสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่บริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่จะต้องบริหารทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดจึงจะสามารถพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ทั้ง 3 แผนกให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยเกิดประโยชน์และสร้างประโยชน์ต่อสังคม

สรุปได้ว่า การศึกษาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาบาลี นักธรรม หรือการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยสงฆ์ ของพระภิกษุสามเณรมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางคณะสงฆ์ที่จะบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพทำให้วงการพระธรรมทูตที่ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนามีความน่าเชื่อถือและสามารถสร้างมูลค่าจากการสร้างบุคคล และภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยจึงจำเป็นที่จะเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ดีเป็นการพัฒนาวิสัยทัศน์ คือ มองการณ์ไกลการพัฒนาสร้างความศรัทธาและพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรเพราะหลักธรรมทางพุทธศาสนามี 84,000 พระธรรมขันธ์ ซึ่งไม่สามารถที่จะเรียนจบภายในวันเดียวได้แต่สามารถที่จะศึกษาและนำไปพัฒนาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมและสามารถที่จะเข้าถึงทำได้ตามที่พระพุทธเจ้าได้สอนไว้ก็จะมีศรัทธาตั้งมั่นและสามารถที่จะมีศักยภาพที่จะช่วยพุทธศาสนาให้ดำรงคงอยู่ตลอดไปได้

หลักสัปปริสธรรม 7 กับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

หลักสัปปริสธรรม 7 ดังนี้ว่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับคุณสมบัติของผู้ผู้นำในสังคมไทยปัจจุบันได้อย่างไร ดังนี้

1. ฉัมมัณฺญตา คือ รู้หลักการในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า ฉัมมัณฺญตา หมายถึง การรู้ธรรม ดังความที่ปรากฏในฉัมมัณฺญสูตร (อง.สตตค. (ไทย) 23/65/143-146) ว่า ภิกษุที่เป็นผู้รู้เหตุ รู้เรื่องนวัจนศาสตร์ คือคำสั่งสอนพระศาสดา อันเป็นศาสนธรรม มืองค์ประกอบอยู่ 9 ประการ หรือที่เรียกว่าธรรมคำสั่งสอนในพระไตรปิฎก คือ หลักปริยัติธรรมนั่นเอง ซึ่งได้แก่ การรู้เรื่องของพระสูตร พระวินัยและพระอภิธรรม เป็นต้น

2. อตฺถัญญตา (รู้ผล)

3. อตฺตัญญตา คือ รู้ตน พัฒนาตนอตฺตัญญตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสำรวจตนเองอยู่เสมอว่าตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไร แล้วดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตน ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือ ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

4. มัตตัญญตา คือ รู้จักประมาณ

5. กาลัญญตา คือ รู้จักเวลา กาลัญญตา คือ รู้จักเวลา รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่าง ๆ

6. ปริสฺสญฺญา คือ รู้ชุมชน ปริสฺสญฺญา คือ รู้ชุมชน รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ

ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าว ปริสฺสญฺญา หมายถึง การรู้จักบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัท ดังปรากฏในฉัมมัณฺญสูตร (อง.สตตค. (ไทย) 23/65/145) ว่า ภิกษุเป็นผู้รู้จักบริษัท คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักบริษัทหรือรู้จักชุมชนเหล่านี้เป็นกษัตริย์ เป็นพราหมณ์ เป็นคหบดี ชนเหล่านี้เป็นสมณะในชุมชนนั้น ควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบอย่างนี้ หากภิกษุไม่รู้จักว่าชุมชนเหล่านั้น และวางตนไม่เหมาะสมกับสังคมหรือชุมชนนั้นแล้ว ไม่ควรเรียกเธอว่า เป็นปริสฺสญฺญา แต่เพราะภิกษุรู้ว่า นี้เป็นกษัตริย์ เป็นพราหมณ์ เป็นคหบดี เป็นสมณะ ในบริษัทนั้น เราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวควรสงบอย่างนี้ จึงเรียกเธอว่า เป็นปริสฺสญฺญา

ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การรู้จักว่าชุมชนใด ๆ เป็นสังคมประเภทไหน ย่อมทำให้บุคคลนั้นสามารถวางตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสังคมนั้น ๆ อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น ผู้นำที่รู้จักชุมชนเป็นอย่างดีย่อม



สามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมในสังคมนั้น อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ของสังคมนั้นให้ถูกต้องตามกฎหมาย ประเพณี แบบแผน ทำให้เป็นที่เคารพนับถือ ยกย่องของหมู่คณะ หรือจากมวลชน ตลอดจนสามารถนำมาซึ่งความสงบสุข ความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ ด้วย

ในการที่ผู้นำจะรู้จักชุมชนได้ดีอีกประการหนึ่งนั้น ผู้นำจะต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของบุคคลในสังคมซึ่งจะปฏิบัติต่อกันได้อย่างถูกต้อง ในข้อนี้พระพุทธเจ้าได้ตรัสกับสังคาลบุตร ในเรื่องทศทั้ง 6 ซึ่งมีสาระสำคัญต่อผู้นำในการบริหารชุมชนที่ควรรู้ ดังต่อไปนี้

1. ทิศเบื้องหน้า ได้แก่ บิดามารดา จะต้องดูแลบุตรธิดาของตน มิให้ทำชั่ว แนะนำให้เป็นคนดี ให้การศึกษา เป็นต้น เมื่อบุตรธิดาได้รับการดูแลเช่นนั้นแล้ว ควรปฏิบัติตนต่อท่านในทางที่ดี เช่น เลี้ยงดูท่านในคราวจำเป็น ดำเนินกิจการ รักษาวงศ์สกุลของท่านมิให้เสื่อมเสีย

2. ทิศเบื้องขวา ได้แก่ ครู อาจารย์ จะต้องแนะนำศิษย์ด้วยดี ไม่ปิดบังอำพราง ยกย่องในหมู่คณะ เป็นที่พึ่งของศิษย์ได้ เป็นต้น เมื่อศิษย์ได้รับการอนุเคราะห์จากครู อาจารย์แล้วพึงตอบแทนท่านด้วยการรับใช้ท่าน เชื่อฟังท่าน เคารพท่าน และตั้งใจศึกษา

3. ทิศเบื้องหลัง ได้แก่ ภรรยาและสามี จะต้องปฏิบัติต่อกันดังนี้ ภรรยาจะต้องจัดงานบ้านด้วยดี สงเคราะห์ญาติของสามี ซื่อสัตย์ต่อสามี รักษาทรัพย์ที่สามีด้วยดี เป็นต้น และสามีควรปฏิบัติต่อภรรยาด้วยการยกย่อง ไม่ดูหมิ่น ไม่นอกใจ ให้เครื่องแต่งตัวแก่ภรรยา

4. ทิศเบื้องซ้าย ได้แก่ มิตรหรือเพื่อนที่จะปฏิบัติต่อกันดังนี้ เช่น ด้วยการกล่าวถ้อยคำไพเราะ วางตนเสมอดั้นเสมอปลายต่อเพื่อน เป็นที่พึ่งของกันและกันได้ ไม่ทิ้งเพื่อน ในยามวิบัติ และนับถือวงศ์ตระกูลของเพื่อน

5. ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ คนงาน คนรับใช้ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติต่อ นายจ้างหรือเจ้านาย คือ ลูกทำงานก่อนนายเลิกที่หลังนาย ถือเอาเฉพาะของที่นายให้ทำงานให้ดียิ่งขึ้น ยกย่องนาย เป็นต้น

6. ทิศเบื้องบน ได้แก่ สมณะ นักบวช ผู้ทรงคุณธรรมอันสูง ควรอนุเคราะห์แก่คฤหัสถ์ เช่น ห้ามไม่ให้ทำชั่ว ให้ตั้งอยู่ในความดี อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม อธิบายข้อความให้แจ่มชัดและบอกทางสวรรค์ให้คฤหัสถ์ เมื่อได้รับการอนุเคราะห์ควรตอบแทนด้วยการจะพูด จะทำ จะคิด ต้องประกอบด้วยความเมตตา การต้อนรับด้วยดี และการให้ทานด้วยปัจจัยสี่ (ที.ปา. (ไทย) 11/242-244)

ดังนั้น การที่ผู้นำสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามหลักทศทั้ง 6 ได้อย่างถูกต้อง ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ ในสังคมนั้น ๆ



ได้อย่างถูกต้องจนสามารถทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะได้ ก็สามารถนำมาซึ่งความสันติสุข ในสังคมนั้นได้ตลอดไป

จากตัวอย่างที่กล่าวมา ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีตามหลักปรัชญาของพุทธา จะต้องรู้ชุมชน รู้สังคม อย่างถูกต้องในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านกฎเกณฑ์ ประเพณี วัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อผู้นำนั้นจะสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานตามแผนงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องตามสังคมนั้น ๆ อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ เพื่อนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุข และก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ผู้นำที่ดียังควรเข้าใจหลักทศทั้ง 6 เพื่อให้สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นด้วย

7. ปุคคลปรปรัญญา คือ รู้จักบุคคล ในการรู้จักบุคคลหรือการที่จะเลือกคบคนนั้น พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงให้เห็นความสำคัญในข้อนี้ ดังปรากฏในชาดกเรื่อง สันติคุมพชาดก ซึ่งมีใจความว่า ณ ป่าจิวใกล้ๆ กับภูเขาลูกหนึ่ง มีลูกนกแขกเต้า 2 ตัว อาศัยอยู่ ทางด้านทิศเหนือของภูเขาเป็นที่อาศัยของหมู่บ้านโจร 500 ส่วนทางทิศใต้ของภูเขาเป็นที่อยู่ของพระฤๅษี วันหนึ่งลูกนกแขกเต้าถูกพายุพัดไปตกในต่างทิศทางกัน ตัวหนึ่งถูกพัดไปตกที่หมู่บ้านโจร 500 โจรได้เลี้ยงไว้ ตั้งชื่อว่า พุ่มหอก อีกตัวหนึ่งลมพัดไปตกที่อาศรมของฤๅษี พวกฤๅษีเลี้ยงไว้ ตั้งชื่อว่า ดอกไม้ พระราชาทรงพระนามว่า ปัญจาละเสด็จทรงรถไปสู่ป่าพร้อมข้าราชการบริวารเพื่อล่าเนื้อ พระองค์ได้ล่าติดตามเนื้อ แต่ไม่พบ จึงเสด็จกลับ ได้หยุดพักผ่อนสงสน้ำ เสวยน้ำ และบรรทมใต้ต้นไทรริมฝั่งแม่น้ำใกล้กับหมู่บ้านโจร พวกโจรพากันเข้าป่า คงเหลือแต่คนพุ่มหอกกับคนคร้วสองคนเท่านั้น คนพุ่มหอกได้ออกจากหมู่บ้านบังเอิญพบพระราชากำลังบรรทมอยู่ใต้ต้นไทร จึงบอกคนทำคร้วเป็นภาษามนุษย์ว่า

“พวกเราจะปลงพระชนม์พระราชาเสียและให้ปลดเสื้อผ้าเครื่องทรงมาให้หมด” พระราชาตื่นจากบรรทม ได้ยินดังนั้น เห็นว่ามีภัยอยู่เฉพาะหน้า จึงหนีไปถึงอาศรมของฤๅษีซึ่งพวกฤๅษีได้เข้าไปเพื่อเก็บผลไม้ คงเหลือแต่คนดอกไม้ตัวเดียว เมื่อนกดอกไม้เห็นพระราชา จึงได้กล่าวต้อนรับว่า “ขอเดชะพระมหาราช ข้าพระองค์มาตีไม่ได้มาร้ายเลย” พระราชาเมื่อทรงได้สดับดังนั้น ทรงเลื่อมใสในการต้อนรับ ทรงสรรเสริญนกดอกไม้ตัวนี้ และทรงตำหนิคนพุ่มหอกว่า “นกดอกไม้เป็นนกที่มีคุณธรรมเยี่ยม มีมารยาทดี แต่นกแขกเต้าอีกตัวหนึ่งพูดแต่คำหยาบ มักได้ มีความโลภในจิตใจ” นกดอกไม้เมื่อได้ยินดังนั้นจึงกราบทูลว่า

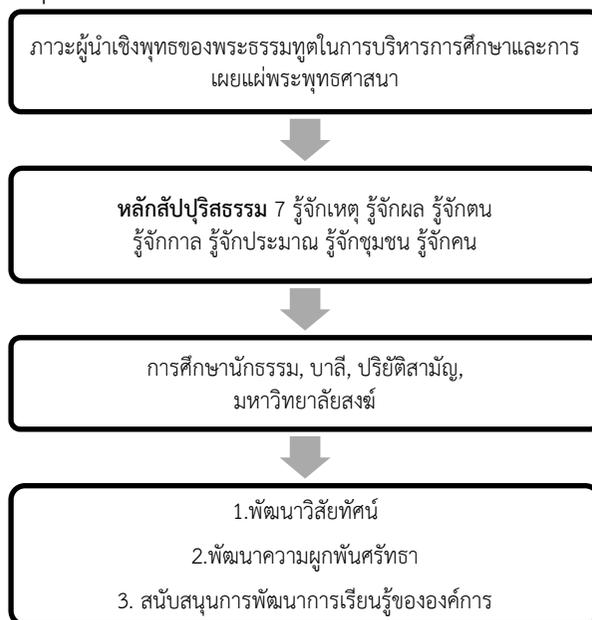
“ขอเดชะพระมหาราช ข้าพระองค์เป็นนกร่วมมารดาเดียวกันกับนกนั้น แต่เพราะเขาเติบโตในสำนักที่ไม่ดี พวกโจรสอนให้ทำโจรกรรมอยู่ตลอดเวลา ส่วนข้าพระองค์เติบโต



ใหญ่ อยู่สำนักของคนดี พวกฤๅษีแนะนำด้วยธรรมะนั้น ข้าพระองค์ทั้งสองจึงมีคุณธรรมแตกต่างกัน”และนกดอกไม้ได้กล่าวต่อไปอีกว่า

“ข้าแต่พระมหากษัตริย์ กิจการที่คนคบบุคคลประเภทใด จะเป็นคนดีหรือไม่ดี มีศีลหรือ ไร้ศีลก็ตาม เขาย่อมตกไปตามอำนาจของคนชนิดนั้น” พระราชาได้ทรงสดับอย่างนั้นแล้วเกิดความเลื่อมใสนกดอกไม้ จึงอภัยให้แก่กษัตริย์ทั้งหลาย และให้คณะของฤๅษีพำนักในพระราชอุทยาน ทำนุบำรุงจนตลอดชีวิต (ขุ.ชา.วิสตติ. (ไทย) 27/159-185)

ในชาดกนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ และความแตกต่างของการคบค้าสมาคมของบุคคล คือ เมื่อบุคคลคบคนเช่นใดก็จะเป็นเหมือนบุคคลเช่นนั้นข้อสำคัญประการหนึ่งนั้นอยู่ที่การรู้จักเลือกคนที่ควรคบก่อน การรู้จักเลือกหรือวิเคราะห์ว่าบุคคลนี้เป็นคนดีควรคบบุคคลนี้ไม่ควรคบ ดังที่พระราชยาปัญญาละ ที่สังเกตเห็นว่า นกตัวแรกนั้นแสดงออกมาในลักษณะของคนพาล ไม่ควรจะอยู่ใกล้ ไม่ควรคบ หากอยู่ในสังคมนั้นแล้วย่อมจะได้รับอันตราย พระองค์จึงเสร็จหนีและเมื่อพบนกแขกเต้าตัวที่อยู่กับฤๅษี ก็ทรงทราบว่าเป็นสัตว์บุรุษที่ดีควรคบพระองค์นั้นเป็นผู้นำที่มีหลักธรรม คือ บุคคลปรปรัญญตา เป็นเครื่องพิจารณา จึงรอดพ้นจากอันตรายได้ ที่นกแขกเต้าทั้ง 2 ตัวแตกต่างกันนั้น ก็เพราะการอยู่ในสังคมของบุคคลที่ดีและไม่ดีจึงมีพฤติกรรมที่ต่างกัน ดังนั้น ผู้นำที่ดีย่อมสามารถจะพิจารณาวิเคราะห์ว่าบุคคลผู้ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องเป็นคนอย่างไร และเลือกคบบุคคลที่ดีซึ่งสามารถนำประโยชน์มาสู่ตนเองและหมู่คณะได้ ทำให้เกิดความสงบสุข และสันติสุขตลอดไปในสังคมนั้น ๆ



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย



สรุป

ในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการบริหารการศึกษาพระธรรมทูตจำเป็นจะต้องรู้วิสัยทัศน์พัฒนาความผูกพันองค์กรและสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรให้ได้โดยพัฒนาจากภาวะผู้นำที่เป็นทฤษฎีตะวันตกมีการนำหลักการต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำสิ่งสำคัญคือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่จะนำพาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยให้เท่าเทียมไม่น้อยหน้ากับการศึกษาในระดับสามัญเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ดีสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในพระพุทธศาสนาให้มีศักยภาพและบทบาทของผู้บริหารการศึกษาที่ผู้เขียนได้อ้างอิง คือ มีความสามารถที่จะบริหารงานให้มีทั้งวิชาชีพและมีการบริหารจัดการที่ดียอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่เข้มแข็งเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อพัฒนาสถาบันพระพุทธศาสนาพัฒนาชาติศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่อไปได้ เพราะฉะนั้น การที่จะสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ คือ ต้องพาพัฒนาภาวะผู้นำให้มีศักยภาพด้วยจึงจะสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดประสิทธิผลในอนาคตต่อไปได้ การนำหลักสัพบุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตมีผลต่อการบริหารการศึกษาและการเผยแผ่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- พระครูสุวรรณวรการ (พิมพ์ทรัพย์ พุทธาโณ) และคณะ. (2558). การพัฒนาการจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรมของคณะสงฆ์ภาค 1. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(3), 17-32.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper and Row.
- Carrell, M. R. et al. (1992). *Personnel/Human Resource Management* (4th ed.). New York: Macmillan.
- Gary, D. (2002). *A Framework for Human Resource Management* (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall.