

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าคณะตำบลตามความคิดเห็นของเจ้าอาวาสและพระเลขานุการในจังหวัดนครปฐม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอโดยประมวลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และภาวะผู้นำ

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

๒.๑.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๒.๑ ความหมายของผู้นำ

๒.๒.๒ ความสำคัญของผู้นำ

ส่วนที่ ๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ส่วนที่ ๓ เจ้าคณะตำบลและข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าคณะตำบลและวัดในจังหวัดนครปฐม

๒.๔ เจ้าคณะตำบล

๒.๔.๑ การแต่งตั้งเจ้าคณะตำบล

๒.๔.๒ อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

๒.๔.๓ คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์

๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสงฆ์การระดับต่างๆในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ ๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยมจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ สิ่งที่มีอยู่ในใจ ความรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ก่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ต่อไป หรือสติปัญญาที่จะคิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างถูกต้องสมควร^๑

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวไว้ว่า ความเห็น ทัศนคติ หมายความว่า ความเชื่อถือ ลัทธิ ทฤษฎี ความเข้าใจตามนัยเหตุผล ข้อที่เข้ากับ ความเข้าใจของตน หลักการที่เห็นสมควร ข้อที่ถูกต้อง ข้อที่เชิดชูเอาไว้ ความใฝ่ฝัน หรือที่ปัจจุบันเรียกกันว่าค่านิยม รวมไปถึงอุดมการณ์ แนวทัศน์ในการมองโลกและชีวิต ที่เรียกกันว่า โลกทัศน์และชีวทัศน์ต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติพื้นฐานที่สืบเนื่องมาจากความเก็บความเข้าใจและความใฝ่ฝันเหล่านั้น ถ้าจะจัดเข้าเป็นพวก ๆ ก็คงมี ๒ ระดับ คือ ความเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าว่า ดีไม่ดี ควรจะเป็น ไม่ควรจะเป็น เป็นต้น^๒

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้ นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจน ดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมา ก็จะไม่รู้ได้ทราบได้เลยว่าเขามีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด^๓

จำลอง เงินดี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้^๔

ถวิล ธาราโภชน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การเกิดความคิดเห็นว่าเกิดจากประสบการณ์ การอบรมเลี้ยงดู อิทธิพลของสื่อมวลชน เหตุการณ์ที่ประทับใจ บุคลิกภาพของบุคคล ความต้องการที่จะบรรลุผลตามที่ปรารถนา อื่น ๆ อีกหลายประการ ซึ่งมนุษย์จะเรียนรู้หลังเกิด อย่างไรก็ตามสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นมี ๔ ประการ คือ^๕

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๑.

^๒ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๗๓๕ - ๗๓๖.

^๓ กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔ - ๑๗๕.

^๔ จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

^๕ ถวิล ธาราโภชน, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๖๕ - ๖๗.

๑) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้พบกับเหตุการณ์นั้นด้วยตนเอง และการไปพบนั้นทำให้เกิดความฝังใจกลายเป็นความคิดเห็นของบุคคลนั้น

๒) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยปกติในชีวิตประจำวันคนเราต้องเกี่ยวข้องติดต่อกับบุคคลอื่น ดังนั้น จึงรับเอาความคิดเห็นหลาย ๆ อย่างไว้โดยไม่ตั้งใจ เพราะการเกี่ยวข้องกันนั้นเป็นลักษณะที่ไม่มีแบบแผน โดยจะเป็นกลุ่มครอบครัว เครือญาติ หรือผู้ที่สนับสุนกัน ส่วนตัวกลางที่เป็นสื่อสำคัญและมีอิทธิพลในการสร้างทัศนคติ คือ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ หนังสือ วารสารต่าง ๆ เป็นต้น

๓) รูปแบบ บ่อยครั้งที่ความคิดเห็นพัฒนามาจากการเลียนแบบ กล่าวคือ เป็นการมองดูบุคคลอื่นว่า การกระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไร แล้วก็จำเป็นเอาเป็นรูปแบบปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบนั้นจะก่อให้เกิดความคิดเห็นได้มากหรือน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่า ผู้เป็นแบบนั้น เป็นบุคคลที่เขายอมรับนับถือเพียงใด

๔) องค์ประกอบของสถาบัน อันได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน วัด หน่วยงาน สมาคม องค์การต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสถาบันเหล่านั้นมีส่วนในการสร้างความคิดเห็นแก่บุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็น ได้แก่

๑) การสนใจทางร่างกาย ความคิดเห็นและทัศนคติของคนเกิดได้จากการต้องการให้ได้รับสิ่งต่าง ๆ ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งถ้าความคิดเห็นนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ดี ความคิดเห็นและทัศนคติก็จะออกมาในลักษณะทางบวก และในทางกลับกันหากโอกาสตอบสนองความต้องการของร่างกายไม่ดีลักษณะของความคิดเห็นนั้นจะออกมาในลักษณะทางลบ

๒) ข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นและทัศนคติส่วนมากจะอยู่บนพื้นฐานของการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับนั้นบางส่วนจะไปสร้างทัศนคติและความคิดเห็นได้

๓) การเกี่ยวข้องกับกลุ่ม ทัศนคติและความคิดเห็นบางอย่างจะมาจากกลุ่ม โดยที่สมาชิกของกลุ่มจะแสดงออกมาเพื่อให้กลุ่มของตนเองอยู่รอด หรือสามารถดำรงอยู่และมีการพัฒนาตลอดทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกให้ได้มากที่สุด ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มนักเรียน กลุ่มกีฬา ชมรมต่าง ๆ บางทีอาจมีการถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งของกลุ่มแล้วทำให้เกิดทัศนคติ และความคิดเห็นได้เช่นกัน

๔) ประสบการณ์ ประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดย่อมมีส่วนทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นและทัศนคติได้มาก

๕) ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศของผู้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติ เวลาของการแสดงความคิดเห็น คือ คนเราอยู่ในสถานการณ์หนึ่งก็จะมีความคิดเห็นแบบหนึ่ง ถ้าอยู่ในสถานการณ์หนึ่ง ความคิดเห็นก็อาจเปลี่ยนไปเป็นอีกแบบหนึ่งไม่เหมือนเดิม โดยที่ความคิดเห็นและทัศนคติที่เกิดขึ้นนั้นมิ

ได้มาจากทุกปัจจัยแต่จะมาจากหลาย ๆ ปัจจัย แล้วแต่ส่วนไหนมีมากกว่ากัน ซึ่งสามารถดูได้จากความคิดเห็นหรือทัศนคตินั้น [□]

นพมาศ อีรเวคิน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความเป็นใจ [↑]

บุญเรียง ขจรศิลป์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้นการวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ [↑]

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจลณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติในขณะที่ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ [□]

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ/ความคิดเห็นว่าทั้งสองคำนี้ มีความแตกต่างกันแต่อาจใช้แทนกันได้ โดยทั่วไปทัศนคติ (Attitudes) เป็นความพึงพอใจแนวโน้มทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือความรู้สึกที่มีเกี่ยวกับเหตุการณ์ส่วนความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยถือว่าทั้งทัศนคติและความคิดเห็นใช้แทนกันได้ ^{□□}

สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันเองได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำทัศนคติไม่

[□] ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖๖.

[↑] นพมาศ อีรเวคิน, จิตวิทยาสังคม , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

[↑] บุญเรียง ขจรศิลป์, วิจัยการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิชาณุพรินตัง, ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

[□] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

^{□□} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, การวิจัยการตลาดฉบับมาตรฐาน , (กรุงเทพมหานคร : A.N. การพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๔๑๙.

เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาอย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรงๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ □□

สุดา ปานบ้านแพ้ว สรุปความคิดเห็นไว้ว่า คือการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะด้วยการพูดหรือการเขียนซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นไปทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย^{๐๐}

สุโท เจริญสุข ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง สภาพความรู้สึทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบไม่ชอบหรือเฉยๆ □□

สุพัตรา สุภาพ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้ □□

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานาน สั้น เรียกว่า ความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว □□

ก๊อต (Good) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อ ความคิด หรือการลงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่สามารถบอกได้ว่า ถูกต้องหรือไม่ □□

□□ สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

□□ สุดา ปานบ้านแพ้ว, “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่มีต่อหลักเกณฑ์การพิจารณางานโครงการใหม่ปีงบประมาณ๒๕๔๒ของสำนักงานประมาณ”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๙.

□□ สุโท เจริญสุข, **หลักจิตวิทยาและการพัฒนาของมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : แพรวพินิจ, ๒๕๒๕), หน้า ๕๘ - ๕๙.

□□ สุพัตรา สุภาพ, **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

□□ อุทัย หิรัญโต, **สังคมวิทยาประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๐ - ๘๑.

□□ Good, C.V., **Dictionary of Education**, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), p. 338.

โคเลสนิค (Kolesnik) ได้กล่าวไว้ว่า ความเห็นเป็นการออกซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า หรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ[□]

จอห์น ดับเบิลยู เบส (John W. Best) ได้ให้ความเห็นว่า ในการวัดความคิดเห็นซึ่งเป็นการวัดการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการเขียนหรือการพูดนั้น กระทำได้ในหลาย ๆ วิธี วิธีที่ใช้กันโดยทั่วไปก็คือ การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ซึ่งถือว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร จึงจะสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้ หรือการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการใด ๆ ก็ตาม ความคิดเห็นที่วัดออกมาได้ จะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจว่า เห็นสมควรหรือไม่ ในการที่จะดำเนินการตามนโยบายหรือล้มเลิกไป[□]

ชาว และ ไรท์ (Shaw & Wright) ให้ความหมายว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งเป็นการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation judgment) หรือทัศนะ (Point of view) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลของทัศนคติ^{□□}

นูนาลลี จัม ซี (NunallyJum C.) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ทั้งความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไป ต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปที่เกี่ยวกับตัวเขา และได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า ความคิดเห็นนั้น จะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความคิดเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นมักใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และความชอบพอ (Preference) ท้ายที่สุดเขาได้สรุปว่า เรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ^{□□}

ฟิว พี เอ็ม แมน (Feld M.P. Man) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษา ความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดง ความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน^{□□}

[□] Kolesnik, W.L., *Education Psychology Industry*, (Boston : HoughtonMifflin Company, 1970), p. 320.

[□] John W. Best, *Research in Education*, (New Leasey : Prentice-Hall, 1981), p. 171.

^{□□} M.E. Shaw and J.M. Wright, *Scale for the Measurement of Attitude*, (New York : McGraw-Hill Book, 1967), p. 320.

^{□□} Jum C Nunally., *Test and Measurements Assessment and Prediction*, (New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950), p. 285.

^{□□} Man Fled M.P., *Psychology in the Industrial Environment*, (London : Butterworth and Co., Ltd., 1971), p. 3.

มารี แอลกู๊ด (Mary L. Good) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลาย ความหมายได้แก่

๑) ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือ ทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าว กว้าง ๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

๒) ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจาก แหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

๓) ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัย รวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง □□

แรมเมอร์และรัมมี่ (Remmers&Rumme) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นมี ๒ ประเภทคือ

๑) ความคิดเห็นเชิงบวกสุด -เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และ ประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุดได้แก่ความรักจนหลงบูชา ทิศทางลบสุด ได้แก่รังเกียจมากความคิดเห็นเหล่านี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงได้ยาก

๒) ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจการมีความคิดต่อสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความ เข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่นความรู้ความเข้าใจในทางที่ดีชอบยอมรับความรู้ความเข้าใจในทางที่ดีชอบ ยอมรับความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดีไม่ชอบรังเกียจไม่เห็นด้วย การวัดระดับความคิดเห็นสามารถวัด ได้โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า □□

ลูเทอร์ ฟรีแมน (Luthans Freeman) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น โดยมีลักษณะที่ คงที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และมีรูปแบบการตอบสนองอย่างเดียวกัน □□

อีแซค (Isaak) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่ บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่ว ๆ ไป โดยปกติ แล้วความคิดเห็นจะแตกต่างจากทัศนคติ คือความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ขณะที่ ทัศนคติจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปซึ่งจะมีความหมายที่กว้าง □□

□□ Mary. Good, *Integrating the Individual and the Organization*, (New York : Wiley, 2006), p. 17.

□□ H.H Remmers., H.L. Gage and j. Francis Rummel, *Practical Introduction to Measurement and Evaluation*, 2nd ed., (New York : Harper & Row, 1965), p. 154.

□□ Luthans Freeman, *Organizational Behavior*, 7th ed., (Singapore : McGraw-Hill, 1995), p. 609.

□□ Isaak, A.C., *Scope and Methods of Political Science : An Introduction to the Methodology of Political Inquiry*, (Illinois : The Dorsey Press, 1981), p. 203.

เองเจิล และ สเนลโกรม (Engle, T.L. and L. Snellgrove) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านเจตนาที่ออกมาเป็น คำพูดเป็นการสรุปหรือการลงความคิดเห็น โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่มีอยู่^{□□}

เฮอล็อก อี (Hurlock E.) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุน หรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้[□]

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นเรื่องของจิตใจและเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริงหรือสถานการณ์ หนึ่ง ๆ ขึ้นกับคุณสมบัติส่วนบุคคล ความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติแต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ในงานเอกสารที่เกี่ยวข้องมีผู้กล่าวไว้เกี่ยวกับแนวคิดของความคิดเห็น ซึ่งมีหลายท่านดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยมหรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้ นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่พฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจน ดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีผู้ใดทราบได้เลยว่าเขา มีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด[□]

นพมาศ อีริเวคิน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือ

^{□□} Engle, T.L. and L. Snellgrove, *Psychology: Its Principle and Application*, (Boston : Houghton Mifflin Company, 1969), p. 593.

[□] E Hurlock., *Adolescent Development*, (New York : McGraw-Hill Book, 1995), p. 145 - 148.

[□] กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

พูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงจิตใจ □□

สุรางค์ จันทรธรม ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้น เป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำที่ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาอย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรงๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ □□

สุพัทธา สุภาพ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียนซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้ □□

อุทัย หิรัญโต ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นที่ ทั่วไปไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานาน เรียกว่าความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว □□

เฟลด์เอ็ม .พี .แมน (Feld M.P. Man) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูดการเขียนเป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงานรวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน □□

วิเชียร เกตุสิงค์ ได้กล่าวถึงหลักการวัดความคิดเห็นว่า การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนัก ความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ

□□ นพมาศ ชีระเวคิน, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

□□ สุชา และสุรางค์ จันทรธรม, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

□□ สุพัทธา สุภาพ **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

□□ อุทัย หิรัญโต, **สังคมวิทยาประยุกต์** (กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๐-๘๑.

□□ Fled M.P. man, **Psychology in the Industrial Environment**, (London : Butterworth and Co., Ltd., 1971), p. 3.

ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือนิเสธ (Negative) นอกจากนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันประกอบด้วย □□

๑. การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมีมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันสังคมแห่งแรกของบุคคล
๒. กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะมีความคิดเห็นทางเดียวกันและสังคมนั้นๆ กลุ่มเป็นส่วนผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้
๓. วัฒนธรรม ประเพณี บุคคลเมื่อได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีย่อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้น ๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปในทางที่ดี
๔. การศึกษา ระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็นเพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล
๕. สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะจะเป็นสื่อในการสร้างความคิดเห็นด้านบวกและด้านลบได้

เฮอร์ล็อก อี (Hurlock E.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้างหรือการแสดงผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริงขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานสภาพแวดล้อมและมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้ □□

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกมาซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะภายใต้ทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งในการแสดงความคิดเห็นนี้จะต้องอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่า ก่อนการแสดงความคิดเห็นออกมา ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ ในบางครั้งความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย และเมื่อแสดงความคิดเห็นออกมาแล้ว อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

□□ วิเชียร เกตุสิงค์, หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย , (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น, ๒๕๒๔), หน้า ๙๔ – ๙๗.

□□ Hurlock E., *Adolescent Development*, (New York : McGraw-Hill Book, 1995), p. 145 - 148.

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ เป็นความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒.๑ ความหมายของผู้นำ (Leader)

ผู้นำ (Leader) มีความหมายดังต่อไปนี้

ภิญโญ สาร ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวกับผู้นำไว้ ๓ ประการ ^{□□} คือ

๑) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลาย ๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่า “ผู้อื่น” ไม่ได้หมายความว่าถึงผู้อื่นทุกคนในกลุ่มที่ผู้นำนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำไม่ได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักทั้งหมดหรือไม่ก็ไม่มีเลย ภาวะผู้นำที่เป็นผู้มากหรือน้อย ไม่ได้เกี่ยวกับจำนวนคนที่เขานำแต่อยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

๒) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ๒ ทาง (Two ways process) คือผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกันบางครั้งผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง

๓) ผู้นำ อาจเป็นคนคนเดียวกับผู้บริหาร แต่ไม่จำเป็นเสมอไปหัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริง อาจเป็นคนอื่นซึ่งมิใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพล และมีความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาก็ได้ ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจโดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น

บุญทัน ดอกไธสง กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการเป็นผู้นำและแนะนำช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม แนะนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย [□]

^{□□} ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๒๕๔.

[□] บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๖๖.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ □

เศวณิต เสดานนท์ กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุด ในกลุ่มจะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้งหรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ □□

วรวิทย์ จินดาพล กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้า ซึ่งอาจเกิดจากอำนาจหน้าที่หรือความสามารถที่มีเหนือบุคคลชักนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ □□

วิโรจน์ สารรัตน์ กล่าวว่า ผู้นำจะมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง (Do the right thing) ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่ □□

ศิริ เจริญวัย กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาท หน้าที่ และได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้เป็นผู้ตัดสินใจแทนกลุ่ม ตลอดจนเป็นผู้ปกครองดูแลบังคับบัญชาผู้ร่วมงานให้ประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ตามที่พึงประสงค์ได้ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามด้วยความเต็มใจ □□

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นภายในองค์กรหรือกลุ่ม และเป็นผู้ใช้อิทธิพลนั้นทำให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติงานให้กับตนด้วยความเต็มใจ และบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำปรารถนา จากการศึกษาแบบผู้นำทั้งในแง่ของการใช้อำนาจหน้าที่ในแง่ของระบบสังคมและในแง่ของพฤติกรรม การนำแบบผู้นำไปใช้จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ผู้นำควรพิจารณาปรับประยุกต์ผู้นำแบบต่าง ๆ ไปใช้ให้สอดคล้องกับขนาดขององค์กร จำนวนบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร

□ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช , ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ ๕ -๘, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

□□ เศวณิต เสดานนท์, **ภาวะผู้นำ**, (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

□□ วรวิทย์ จินดาพล, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔.

□□ วิโรจน์ สารรัตน์, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา** , (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑๗.

□□ ศิริ เจริญวัย, **ภาวะผู้นำ**, (นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

๒.๒.๒ ความสำคัญของผู้นำ

ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับผู้นำและภาวะผู้นำอยู่เสมอ เพราะการดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์^{๑๑} ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำว่า ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ที่ทำลายขวัญของคณาต่าง ๆ และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคณา ให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นความเป็นผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ วรวิทย์ จินดาพล ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำที่มีต่อองค์กร ๔ ประการ^{๑๒} คือ

๑) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing direction) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดทิศทางระยะยาว มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และคิดหากลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลที่ต้องการ

๒) การรวมใจคน (Aligning people) หมายถึง ความสามารถในการรวมใจคน โดยการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องทิศทาง ทั้งโดยทฤษฎีและการปฏิบัติ ผลักดันความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือของทีมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ เข้าใจและยอมรับในความถูกต้องของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ผู้นำมีต่อองค์กร

๓) การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ (Motivating and inspiring) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น เพื่อเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของมนุษย์ สร้างความเปลี่ยนแปลงในลักษณะปลุกเร้าความสนใจ และมีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่มีประโยชน์อย่างแท้จริง

๔) การสร้างค่านิยมที่เหมาะสม (Value) ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติในค่านิยมที่เหมาะสม ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณค่าของมนุษย์ ใช้หลักธรรมเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ สร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สร้างค่านิยมของบุคคลให้ผสมผสานกับเป้าหมายขององค์กร

จะเห็นได้ว่า ผู้นำมีความสำคัญยิ่งที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวหน้า ซึ่งจะต้องโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรคล้อยตาม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

^{๑๑} ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ , (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , ๒๕๔๓), หน้า ๔๑๐.

^{๑๒} วรวิทย์ จินดาพล, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๐.

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

มีนักทฤษฎีหลายคนได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงโดยการพิสูจน์แล้วนำหลักการมาเผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติของผู้ใช้ นักทฤษฎีภาวะผู้นำที่ควรศึกษาผลงานมีดังต่อไปนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ □□ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า การที่ผู้นำนำอย่างไรนั้นเป็นผลก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ (Leadership styles) แบบภาวะผู้นำที่พบบ่อย ๆ ในการวิจัยและแนวปฏิบัติมีดังนี้

๑) ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตตาธิปไตย (Authoritarian or Autocratic styles) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดความกลัว ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบนี้คือ การใช้อำนาจ การรวบอำนาจและการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๒) ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม (Democratic or Participative style) ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๓) ผู้นำแบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ (Production-centered style) ผู้นำแบบนี้เน้นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติและเทคนิคในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

๔) ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ (Employee-centered style) ผู้นำแบบนี้เน้นความพอใจของลูกน้องเป็นประการสำคัญ ปลอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจะทำ ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วให้เสรีภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

๕) ผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive style) ผู้นำแบบนี้แสวงหาการสนับสนุนทางจิตวิทยาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ-ผู้ตามตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

๖) ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ (Functional or instrumental style) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ หน้าที่เหล่านี้ เช่น การวางแผน การจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น บุคคลจะเป็นผู้นำก็ต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ผลเป็นอย่างดี

๗) ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง (Reality-centered leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์ ดังนั้นแบบของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความถูกต้องในการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำจะปรับแบบของภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์

นอกจากนี้แล้ว **เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์** ยังได้กล่าวถึง ความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานไว้ว่า ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง แต่องค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง

□□ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, “ภาวะผู้นำ”, ใน ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาวิทยาลัย
บริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘), หน้า ๗๗ - ๗๘.

อย่างหนึ่งคือผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และชี้แนวทางเพื่อความสำเร็จของงาน ผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานหลายประการ เช่น

๑) การยอมรับ (Acceptance) ผู้นำที่ดีนั้นผู้ตามจะยอมรับทั้งในตัวผู้นำและการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ นั่นคือผู้ตามยอมรับทั้งเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการยอมรับจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

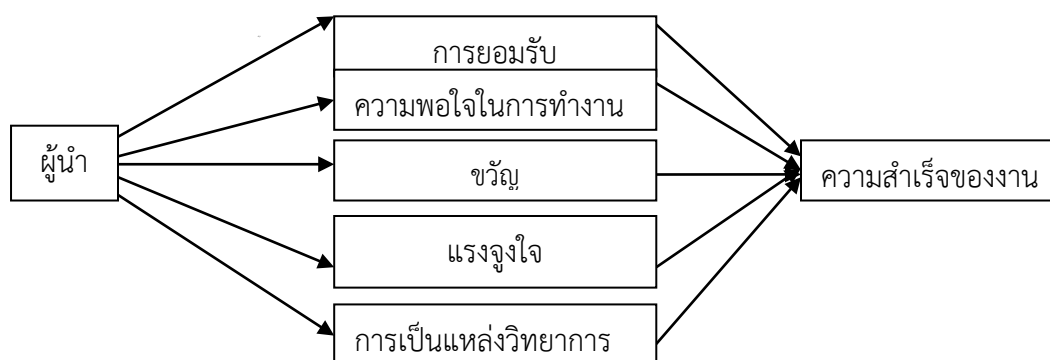
๒) ความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) การที่บุคคลทำงานตามเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองยอมรับย่อมทำงานด้วยความสบายใจมีความพอใจในการทำงาน การที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และมีความพอใจในการทำงานย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

๓) ขวัญ (Morale) ภายใต้การนำของผู้นำที่ดี สมาชิกในองค์กรย่อมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีขวัญดียอมใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น (Extra effort) มากกว่าเดิมในการทำงาน ลักษณะเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานได้ง่ายขึ้น

๔) แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามแล้วยังยกระดับของแรงจูงใจให้สูงขึ้น เช่น ยกระดับของแรงจูงใจที่ทำงานเพื่อตนเองไปสู่ระดับของการทำงานเพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร การที่สมาชิกขององค์กรมีแรงจูงใจมากขึ้นและมีระดับของแรงจูงใจสูงขึ้น ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานในที่สุด

๕) การเป็นแหล่งวิทยาการ (Resource person) ผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ ความรอบรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยธรรมชาติแล้วการทำงานย่อมมีปัญหาและอุปสรรค ระดับของอุปสรรคและปัญหาย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของภารกิจ เมื่อผู้นำสามารถเป็นแหล่งวิทยาการได้เป็นอย่างดีย่อมสามารถช่วยแก้หรือลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การทำงานที่ปราศจากปัญหาและอุปสรรคย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

จากอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อความสำเร็จของงานดังกล่าวมาแล้ว สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังแผนภาพที่ ๒.๑ □□



แผนภาพที่ ๒.๑ ผู้นำกับความสำเร็จของงาน

จากแนวคิดดังกล่าว ที่ว่าผู้บริหารกับผู้นำมีความแตกต่างกัน แต่ผู้บริหารกับผู้นำอาจเป็นคน ๆ เดียวกันได้ เพื่อความสำเร็จของงานผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตนเอง

สถิตย์ กองคำ^{□i} ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Likert (RensisLikert's styles of leadership) ไว้ว่า Likert ศึกษาวิจัยแบบของความเป็นผู้นำ ๔ ประการดังต่อไปนี้คือ

๑) ผู้นำแบบเผด็จการหาผลประโยชน์ (Expletive authoritative) ผู้นำประเภทนี้มีลักษณะเผด็จการ เขาจะตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ เองโดยไม่ขอความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานและเขาสนใจด้วยการข่มขู่และการลงโทษ

๒) ผู้นำเผด็จการแบบเมตตาการุณา (Benevolent authoritative) ผู้นำประเภทนี้มีวิธีการปลุกฝังทางจิตใจ คล้าย ๆ พ่อปกครองลูก ในการเป็นผู้นำเขาจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างดี และดูแลความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับการตอบสนองในขอบเขตของระบบและธรรมเนียมประเพณี บางครั้งเขาจะขอคำแนะนำจากผู้ปฏิบัติงาน แต่ยังคงตัดสินใจเรื่องที่สำคัญด้วยตนเอง เขาใช้ทั้งการข่มขู่และการให้รางวัลในการจูงใจ

๓) ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative group) ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อมั่นผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก มอบหมายงานอย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น และอาศัยการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษในการจูงใจ

๔) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative group) ผู้นำประเภทนี้จะขอให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างตั้งใจจริง เขามอบอำนาจหน้าที่ให้อย่างอิสระและใช้การให้รางวัลไม่ใช้การลงโทษในการจูงใจ

ผลการศึกษาวิจัยของ Likert พบว่า ผู้นำแบบให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้งานของผู้บริหารบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากกว่าความเป็นผู้นำเผด็จการแบบเมตตาการุณา และแบบปรึกษาหารือ ส่วนความเป็นผู้นำเผด็จการแบบหาผลประโยชน์จะให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และจากการวิเคราะห์ผู้นำ ส่วนใหญ่จะเป็นแบบเผด็จการ คือ อยู่กึ่งกลางระหว่างเผด็จการแบบหาผลประโยชน์กับเผด็จการแบบเมตตาการุณาและแบบให้มีส่วนร่วม

การบริหารที่มีลักษณะผู้นำแบบเผด็จการมักตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ออกคำสั่งที่เขาคาดหวังว่าจะต้องได้รับการเชื่อฟังตามที่ออกคำสั่งไป และกำหนดนโยบายทุกเรื่องระเบียบวิธีการปฏิบัติที่เขาต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม ผู้นำแบบเผด็จการจะครอบงำไม่ผ่อนปรนไม่สนใจว่ากลุ่มจะชอบหรือไม่ แผนงานในกระบวนการดำเนินงานจะยึดถือตนเองเป็นหลัก Napoleon คือ ตัวอย่างหนึ่งของผู้นำแบบเผด็จการในสมัยเดิมเขาเรียกร้องความพอใจของเขาจากผู้ปฏิบัติงาน ดุด่านายพล พยายามตัดสินใจเรื่องที่สำคัญทุกเรื่องด้วยตนเองเรียกร้องการเชื่อฟังที่สมบูรณ์แบบ หมีนประมาทและมักจะทำตัวห่างเหินจากผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้นำแบบเผด็จการปรึกษาหารือกับผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น เขาอาจจะพลาดข้อมูลที่ดีเป็นจำนวนมากที่จะช่วยให้การตัดสินใจถูกต้อง

^{□i} สถิตย์ กองคำ, มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร , พิมพ์ครั้งที่๒, (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๐ - ๑๗๔.

ขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้นำแบบเผด็จการมีผลทำให้ตัดสินใจรวดเร็วขึ้นและไม่ต้องสงสัยว่าใครคือผู้รับผิดชอบการตัดสินใจ ข้อดีตรงนี้จะทำให้ความเป็นผู้นำแบบเผด็จการเป็นสิ่งจำเป็นในบางสถานการณ์

การดำเนินงานที่มีลักษณะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตย จะเชิญชวนผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มให้คำแนะนำว่า ใครจะทำอะไร ทำอย่างไรและเมื่อใด บทบาทของผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้แนะนำหรือชี้แนะมากกว่าเป็นผู้สั่งการและพยายามให้กลุ่มเห็นพร้อมต้องกันก่อนที่จะดำเนินงาน

จากทฤษฎีภาวะผู้นำของ Likert จึงพอสรุปได้ว่าผู้นำที่มีลักษณะแบบปรึกษาหารือและแบบให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน เพราะบทบาทของผู้นำทั้งสองแบบให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานโดยให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นพูดคุยกับผู้นำ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน แนวทางนี้อาจจะมีปัญหาอยู่บ้างในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถพื้นฐานและประสบการณ์ต่ำ จะทำให้เขาไม่กล้าแสดงออกเพราะการมองการณ์ไกล (Vision) มีน้อย ดังนั้น ผู้นำจะยึดแบบผู้นำประเภทใดไปใช้ จึงต้องมองผู้ปฏิบัติงานด้วยว่าเขาเป็นบุคคลเช่นใด

เสาวนิต เสาธานนท์ [□] ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ของ Conger และ Kanungo (Conger and Kanungo's charismatic leadership theory) ไว้ดังนี้

Conger และ Kanungo ได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษ เขาได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ ๗ ประการ ดังต่อไปนี้

๑) วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แค่เพียงจะทำการต่าง ๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วย ผู้นำที่ขาดความสามารถพิเศษ โดยทั่วไปมักจะทำเพียงให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอเป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไป จนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็คิดว่าผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

๒) กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ของผู้นำเอง ความเชื่อในใจลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้อง

[□] เสาวนิต เสาธานนท์, ภาวะผู้นำ, (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๒), หน้า

ต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมรับที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์และมวลชน ในองค์กรไป เพื่อความถูกต้องชอบธรรม

๓) ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือผู้นำที่จะใช้ กลยุทธ์วิธีรูปแบบต่าง ๆ ไม่ยึดติดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตาม ประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตาม การปรับเปลี่ยน ยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน ซึ่งค่อนข้างจะ ชื่นชอบ เพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรค และปรับเปลี่ยนได้อย่าง รวดเร็ว ทันการณ์ และประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

๔) ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) โดยทั่ว ๆ ไปผู้นำที่จะเสี่ยงในเรื่องใดก็ตาม ย่อมต้องมีข้อมูลต่าง ๆ อย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะ สนับสนุน หรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่อง ความต้องการ ค่านิยม เท่า ๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้กล้าเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลา ที่เหมาะสม ดังนั้นผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ตลอดเวลา

๕) เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลาย คนคิดว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการ หรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤติ เรา จะพบว่าเหตุการณ์วิกฤติไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เพราะถึงแม้ไม่มี เหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความ เชื่อวางใจของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มี การแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

๖) สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสาร เรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจดูจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มี ความชัดเจนหรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ ด้วยความโชคดียของผู้นำทุกครั้งไป หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้นำจะ เป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้ วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึง วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือ เพิ่ม โอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

๗) ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่า ผู้นำที่มี ความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่ง ความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ทำงานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใด ๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำ สั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่าง ๆ และช่วยกันทำงาน แม้ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใด ๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตาม

Johnson และคณะ^{□□} ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ ว่ามีอยู่ ๔ แบบ คือ

๑) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (The trait theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ หรือคุณสมบัติพิเศษซึ่งเกื้อกูลให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักมีร่างกายสูง

๒) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (The situational leadership theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งก็เพราะเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (The fellowship theory) ทฤษฎีนี้เป็นการขยายทฤษฎีของคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่า การศึกษาการเป็นผู้ตามเป็นการศึกษาการเป็นผู้นำโดยทางอ้อม ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า เครื่องชี้บ่งคุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพของผู้ตาม ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่จะประเมินผลคุณค่าของผู้นำก็คือ การวิเคราะห์ผู้ตาม

๔) ทฤษฎีของผลรวม (The eclectic theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลรวมของทฤษฎีทั้งหลาย เป็นการนำเอาคำอธิบายจากทฤษฎีต่าง ๆ มารวมกันเพื่อที่จะพยายามอธิบายการเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร

จากทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมึลักษณะผู้นำแบบสัมพันธ์ ผู้นำจึงจะทำงานกับผู้ปฏิบัติงานได้ดี แต่ผู้นำแบบนี้จะมีข้อเสียอยู่ตรงที่ว่าผลงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพ ถ้าต้องการให้ได้ทั้งความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ปฏิบัติงานและผลงานแล้ว ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำแบบประสาน คือ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็น ทีม มองอนาคตมากกว่าปัจจุบัน นำข้อบกพร่องจากอดีตมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานในปัจจุบัน รวมถึงรู้จักนำเทคนิคการจูงใจในการทำงานมาใช้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้น

๒.๔ เจ้าคณะตำบล

การพัฒนาที่สมดุลบนพื้นฐานของความเป็นไทย กับการพยายามกลับมาหาพุทธธรรมเพื่อเป็นทางออกให้กับสังคม เป็นภาระที่สถาบันสงฆ์ไม่อาจที่จะปฏิเสธได้ เนื่องจากว่าสถาบันสงฆ์เป็นสถาบันที่มีบุคลากรที่ใกล้ชิดและมีความเข้าใจในเรื่องพุทธธรรมมากกว่าฆราวาส โดยทั่วไปเป็นสถาบันที่อาจกล่าวได้ว่า เป็นประจักษ์ฐานของสังคมไทยเนื่องจากว่าได้ผูกพันผสมผสานกับวิถีชีวิตตลอดจนวิถีคิดของคนไทยมานานับเวลาได้หลายศตวรรษ “พระพุทธศาสนาเป็นแหล่งคำสอนและระบบจริยธรรมที่ซึ่งชนชั้นแปดไปทั่ว และหยั่งรากฝังลึกลงแล้วในพื้นฐานของสังคมไทย ”^{□□} และเป็นสถาบันที่สามารถเป็นทั้งสะพานที่ทำให้คนเข้าถึงสาระแห่งพุทธธรรม หรือเป็นกำแพงยักษ์ที่ขัดขวางมิให้คน

^{□□} Johnson Harold and others, The theory and management of systems, (New York : McGraw-Hill, 1974), p. 255-259.

^{□□} พระเทพเวที (ประยุตต์ ปยุตโต), มองอเมริกาผ่านปัญหาไทย , พิมพ์ครั้งที่ ๗ , (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลบอลทีวอง, ๒๕๓๔), หน้า ๑๔.

เข้าถึงพุทธธรรมก็ได้ สำหรับคนทั่วไปแล้ว สถาบันสงฆ์เปรียบเหมือนกระจกสะท้อนลักษณะและความหมายของพระพุทธศาสนาออกมา หากกระจกนั้นบิดเบี้ยวย่อมสะท้อนภาพที่คลาดเคลื่อน ในกรณีเช่นนี้ย่อมหมายถึงความเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนาได้ต่อเมื่อแลเห็นประกายคุณค่าที่สะท้อนออกมาจากองค์ประกอบภายนอกเหล่านั้น กล่าวอย่างเป็นรูปธรรมคือ คุณค่าดังกล่าวหมายถึงการที่สถาบันสงฆ์สามารถยังประโยชน์สุขให้แก่สังคมเป็นที่พึงพิงของผู้ประสบทุกข์โดยที่พุทธบริษัทก็มีวิถีชีวิตเป็นแบบอย่างแห่งความเจริญงอกงามทั้งในส่วนบุคคลและสังคม

ในส่วนของพุทธธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ดีงาม แต่ความผิดพลาดในการพัฒนาที่ผ่านมาทำให้ต้องหวนกลับมาสู่ภูมิธรรมและภูมิปัญญาที่มีอยู่ในพระพุทธศาสนา อันเป็นรากฐานเดิมของสังคมไทย สถาบันสงฆ์เป็นสถาบันขนาดใหญ่ที่อยู่ควบคู่มากับสังคมไทย เป็นแหล่งใหญ่แห่งพุทธธรรม ย่อมมีความชอบธรรมในการมีส่วนร่วมสำหรับการกำหนดทิศทางของสังคมไทยในอนาคตได้ แต่ด้วยสภาพที่มีแนวโน้มแห่งความเสื่อมถอยของสถาบันสงฆ์ในปัจจุบัน ถึงขนาดมีผู้ปรารถนาถึงความเสื่อมโทรมต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นรูปแบบของสถาบันสงฆ์ ในการที่จะปฏิบัติตามภารกิจเพื่อให้สังคมไทยพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องสู่อนาคตที่งดงามนั้น จะออกมาในรูปแบบใด เป็นสิ่งที่น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ^{□□} ได้กล่าวถึงการปรับระบบบริหารองค์กรชาวพุทธไว้ในหนังสือเรื่องพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์ ว่า การบริหารองค์กรชาวพุทธควรกระจายอำนาจให้มากขึ้น แม้แต่การปกครองคณะสงฆ์ก็ไม่จำเป็นต้องเลียนแบบระบบราชการที่ชักช้าไม่ทันการ และคณะสงฆ์อาจจะคิดระบบการปกครองที่มุ่งพัฒนาให้วัดแต่ละวัด ให้เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง จากนั้นวัดทั้งหลายต้องสร้างเครือข่ายโยงใยร่วมกันทำงานทั่วประเทศ ทั้งพยายามลดขั้นตอนสายบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนไม่ทันการโดยปรับปรุงระบบพระสังฆาธิการหรือทำรีเอนจิเนียริง (Reengineering) ให้กับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และยิ่งกล่าวเตือนอีกว่า การหยุดอยู่กับที่ก็คือ การถอยหลัง เพราะคนอื่นแข่งหน้าไปหมด ถ้าเราเรียนรู้ไม่ทันการเปลี่ยนแปลง สักวันหนึ่งเราอาจจะสูญพันธุ์เหมือนไดโนเสาร์ก็เป็นได้

ปัจจุบันแม้มีพระสงฆ์หลายกลุ่มที่มีบทบาทในการพัฒนาสังคม และการสังคมสงเคราะห์ แต่การดำเนินงานนั้นก็จะทำได้ตามความถนัดตามความสามารถของตน บางท่านก็เน้นหนักในเรื่องการสังคมสงเคราะห์ บางท่านก็จะทำงานกับกลุ่มเด็กด้อยโอกาสหรือเด็กชาวเขา ซึ่งแสดงว่า พระสงฆ์ที่เข้าร่วมในการพัฒนานั้นมักชอบดำเนินการไปอย่างอิสระ มีแนวความคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาเป็นตัวของตัวเอง และมีลักษณะในการปรับตัวเข้ากับภูมิประเทศให้กลมกลืนวิถีชีวิตทางสังคมของท้องถิ่นและทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น หน้าที่ของพระสงฆ์นักพัฒนาก็แตกต่างกันไปซึ่งอยู่กับความสามารถพิเศษของแต่ละรูป บ้างก็เน้นการเทศน์อบรมประชาชน บ้างก็เน้นการเข้าไปเป็นผู้นำด้านสาธารณูปโภคแก่ชุมชน เป็นแกนนำในการจัดตั้งธนาคารข้าว สหกรณ์ควาย เลี้ยงเด็กยากจน สอนวิชาชีพแก่เยาวชน โดยเป็นที่เคารพนับถือเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน แต่ส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ตามชนบท

^{□□} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๓.

สรุปได้ว่า สังคมไทยในอนาคต สถาบันสงฆ์จะดำรงอยู่อย่างไรความหมายเหลือค่าเพียงไม้ประดับหรือไม่ อยู่ที่การมองเห็นความเปลี่ยนแปลงและความเป็นไปในสังคม รวมถึงการพิสูจน์ให้เห็นถึงคุณค่าของสถาบันสงฆ์เองต่อสังคมด้วย ปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีปัญหามากมายในตัวของสถาบัน แต่การสละรอดจากปัญหาเหล่านั้นใช้ว่าเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ แต่จะด้วยวิธีการใดเป็นสิ่งที่ต้องใคร่ครวญอย่างระมัดระวังด้วย การพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย และความเกี่ยวโยงกันทั่วโลกในทศวรรษหน้านั้น สถาบันสงฆ์ควรปรับรูปแบบและจุดยืนอย่างไรในภาวะเช่นนี้ จึงจะทำให้เกิดทั้งประโยชน์ตนและประโยชน์สังคมตลอดถึงประโยชน์อย่างยิ่งต่อไป ความอยู่รอดของสังคมไทยหมายถึงความอยู่รอดของสถาบันสงฆ์ การปรับปรุงจุดยืนของสถาบันสงฆ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบนรากฐานของความเป็นไทย จะเป็นอื่นไปไม่ได้

นอกจากจะใช้หลักการพัฒนานาวิถีแห่งพุทธธรรม ซึ่งผู้ศึกษาเชื่อมั่นว่าเป็นวิถีที่จะยังความสมดุลแห่งการพัฒนาที่เหมาะสมกับอารยธรรมอันดีงามของชาวไทย และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปทั้งในระดับนโยบายระดับบริหารและระดับปฏิบัติ กล่าวคือ องค์การของสถาบันสงฆ์ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคณะสงฆ์ หรือแม้กระทั่งวัดและพระสงฆ์ ต้องมีทิศทางแห่งการพัฒนาที่เกื้อกูลต่อตนเองและสังคมอย่างถูกต้องสอดคล้องโดยมีจุดยืนบนกระแสแห่งพุทธธรรม สิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใดเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

๒.๔.๑ การแต่งตั้งเจ้าคณะตำบล

เจ้าคณะตำบล หมายถึง เจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานครและเจ้าคณะตำบลในจังหวัด
นอกจากกรุงเทพมหานคร

รองเจ้าคณะตำบล หมายถึง รองเจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานครและรองเจ้าคณะตำบล
ในจังหวัดนอกจากกรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่มิใช่ข้อความกล่าวถึงเจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบลที่ปรากฏ อยู่ในกฎหมาย
สมาคมนี กฎหมายเถรสมาคมนอื่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ สำหรับกรุงเทพมหานคร ให้
หมายถึงเจ้าคณะแขวงและรองเจ้าคณะแขวง

พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้^{□□}

๑. มีพรรษาพ้นจาก ๕ กับมีสำนักอยู่ในเขตอำเภอนั้น และ
๒. กำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือ
๓. กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือ
๔. เป็นพระภิกษุผู้มีสมณศักดิ์ หรือเป็นพระคณาจารย์ หรือเป็นเปรียญธรรมหรือเป็น
นักธรรมชั้นเอก

ถ้าจะคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตาม ข้อ ๒ , ๓ หรือ ๔ ไม่ได้หรือได้ แต่ไม่เหมาะสม
เจ้าคณะจังหวัดอาจพิจารณาผ่อนผันได้เฉพาะกรณีโดยอนุมัติของเจ้าคณะภาค

^{□□} กรมการศาสนา , หนังสือคู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของ
คณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๐๗ - ๔๐๘.

ในการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลในอำเภอใด ให้เจ้าอาเภอนั้นคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เสนอเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง เมื่อได้แต่งตั้งแล้วให้แจ้งกรมการศาสนาและรายงานเจ้าคณะภาคเพื่อทราบ

ในการแต่งตั้งรองเจ้าคณะตำบลให้นำบทบัญญัติมาใช้บังคับโดยอนุโลม

พระภิกษุผู้จะเป็นเลขานุการเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์โดยอนุโลม ในการแต่งตั้งเลขานุการเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะตำบลพิจารณาแต่งตั้งเลขานุการ

เจ้าคณะตำบล พ้นจากหน้าที่ ในเมื่อผู้แต่งตั้งให้พ้นจากหน้าที่ หรือผู้แต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อมีการแต่งตั้งหรือพ้นจากหน้าที่แล้ว ให้แจ้งกรมการศาสนาและรายงานเจ้าคณะอำเภอเพื่อทราบ

รองเจ้าคณะตำบลเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าคณะตำบลมอบหมาย เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ให้มีเลขานุการเจ้าคณะตำบล ทำหน้าที่เลขานุการ

๒.๔.๒ อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

เจ้าคณะตำบลมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตตำบลของตน ดังนี้ ☐☐

๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้ดำเนินไปด้วยดี

๓) ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าอาวาส

๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าอาวาสให้เป็นไปโดยชอบ

๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าอาวาสและพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ในเขตปกครองของตนและชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

๖) ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ) ได้อธิบายถึงรายละเอียดของอำนาจหน้าที่และบทบาทของเจ้าคณะตำบลดังกล่าวข้างต้น ☐☐ ไว้ดังนี้

☐☐ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔๘.

☐☐ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), **คู่มือพระสังฆาธิการ**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๖-๗๒.

๑. อำนาจหน้าที่การดำเนินการปกครองคณะสงฆ์

อำนาจหน้าที่การดำเนินการปกครองคณะสงฆ์เป็นอำนาจหน้าที่ที่เจ้าคณะตำบลปฏิบัติเองและใช้เองโดยแท้ การปฏิบัติหน้าที่ และการใช้อำนาจในการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อให้การคณะสงฆ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดีงามนั้น ต้องปฏิบัติตามกรอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ กล่าวคือต้องให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน หากดำเนินการปกครองไม่เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ เป็นต้น การนั้นย่อมไม่ชอบ กล่าวคือไม่ได้หลักเกณฑ์ หรือวิธีการทั้งสองอย่างการนั้นย่อมใช้ไม่ได้ เช่น ในกรณีที่เจ้าอาวาสไม่มี กำหนดให้เจ้าคณะตำบลแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสรักษาการแทนเจ้าอาวาส ถ้าวรองเจ้าอาวาสไม่มี หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แต่งตั้งพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งให้เห็นสมควร รักษาการแทนเจ้าอาวาส สมมติว่า เจ้าอาวาสวัดโพธิ์ทองลาออกจากตำแหน่งรองเจ้าอาวาสวัดโพธิ์ทองก็มีอยู่ทั้งอาจปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่ถ้าเจ้าคณะตำบลไม่ปฏิบัติเช่นนั้นกลับใช้อำนาจแต่งตั้งพระภิกษุรูปอื่นซึ่งไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัดโพธิ์ทอง การแต่งตั้งนั้นย่อมไม่มีผลบังคับ แม้แต่งตั้งแล้วก็เหมือนไม่ได้แต่งตั้ง เพราะการเช่นนี้ ย่อมไม่เป็นไปตามความในข้อ ๔ แห่งกฎหมายมหาเถรสมาคม ความว่า “ด้วยการแต่งตั้งรักษาการแทนเจ้าอาวาส เป็นการดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ที่ไม่ชอบ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายหลายประการ และผู้ดำเนินการปกครองเช่นว่านี้ ย่อมละเมิดจริยาพระสังฆาธิการ จึงควรศึกษาพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ตลอดจนประกาศพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน ให้ละเอียดเข้าใจแจ่มชัด ทั้งทางวิชาการและภาคปฏิบัติ

๒. อำนาจหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการคณะสงฆ์

การคณะสงฆ์และการพระศาสนา หรือกิจการอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการศาสนา ในส่วนที่ผู้อยู่ในบังคับบัญชาของเจ้าคณะตำบลดำเนินการอยู่ว่าโดยมี ๖ ประเภท คือ การปกครองเพื่อความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ กำหนดให้เจ้าคณะตำบลสร้างความสัมพันธ์ หรือประสานงานใน ๒ ลักษณะ คือ ควบคุม อันได้แก่การกำกับดูแล ส่งเสริม อันได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนจนเจือ ทั้งนี้ เพื่อให้การนั้นดำเนินไปด้วยดี คือ ดำเนินไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน และมีประสิทธิภาพตามสมควรหากเจ้าคณะตำบลไม่ปฏิบัติตามดังกล่าว ย่อมเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ อำนาจหน้าที่ข้อนี้ แสดงชัดว่าเป็นอำนาจหน้าที่ที่เจ้าคณะตำบลใช้สัมพันธ์ และประสานงานกับเจ้าอาวาสในบังคับบัญชา

๓. อำนาจหน้าที่ระงับอธิกรณ์วินิจัยการลงนิคหกรรมและวินิจัยปัญหาอื่น

อำนาจหน้าที่เจ้าคณะตำบลข้อนี้ เป็นไปในลักษณะยุติเหตุ และสะสางเหตุและชี้ขาดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังฆมณฑลแยกเป็น ๓ คือ

๑. ระงับอธิกรณ์

๒. วินิจัยการลงนิคหกรรม

๓. วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของเจ้าอาวาส

เหตุที่เกิดขึ้นในสังฆมณฑลเรียกว่า “อธิกรณ์” แยกเป็น ๔ คือ ๑. วิวาหาอธิกรณ์ ๒. อนุวาทาธิกรณ์ ๓. อาปตตาทิกรณ์ ๔. กิจจาธิกรณ์ แต่การระงับอธิกรณ์ในข้อนี้ คงหมายถึง อนุวาทาธิกรณ์ เป็นเรื่องที่จะต้องระงับไม่ให้ลุกลามใหญ่โต เพราะนำความเสื่อมเสียมากแก่คณะสงฆ์ อนุวาทาธิกรณ์ ถ้าเกิดขึ้นระยะแรก ควรระงับเสียในชั้นตำบล หากระงับไม่ได้ จึงดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยลงนิคกรรมตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

บทบัญญัติว่า “ระงับอธิกรณ์” มีบัญญัติไว้เฉพาะในอำนาจหน้าที่เจ้าคณะจังหวัด อำนาจหน้าที่เจ้าคณะอำเภอ และอำนาจหน้าที่เจ้าคณะตำบลเท่านั้น ส่วนอำนาจหน้าที่เจ้าคณะภาคและเจ้าคณะใหญ่หาได้มีบทบัญญัติข้อนี้ไม่ วินิจฉัยการลงนิคกรรม หมายถึง การดำเนินชำระสะสาง อนุวาทาธิกรณ์ดังกล่าวแล้ว จนถึงการตัดสินชี้ขาด ตามบทบัญญัติมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๑ โดยกำหนดให้เจ้าคณะตำบลมีฐานะเป็นผู้พิจารณา เจ้าสังกัดและผู้พิจารณาเจ้าของเขตตามความผิดที่เกิดขึ้น เป็นหัวหน้าคณะผู้พิจารณาชั้นต้น ผู้พิจารณาชั้นต้นซึ่งมีเจ้าคณะอำเภอเป็นหัวหน้าคณะ ตามแต่ฐานะของจำเลยหรือผู้ตกเป็นจำเลย

เจ้าคณะตำบลมีอำนาจสั่งลงนิคกรรม เมื่อจำเลยหรือผู้ถูกกล่าวหายอมรับข้อกล่าวหา ในชั้นผู้พิจารณาชั้นต้นซึ่งมีเจ้าคณะอำเภอเป็นหัวหน้าคณะ ตามแต่ฐานะของจำเลยหรือผู้ตกเป็นจำเลย การกำหนดหน้าที่วินิจฉัยการลงนิคกรรมในข้อนี้จึงสอดคล้องกับที่บัญญัติไว้ในกฎ ๑๑ ทุกประการ

วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งของเจ้าอาวาส หรือคำวินิจฉัยของเจ้าอาวาส หมายถึง การวินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งของเจ้าอาวาส ตามข้อ ๑๔ แห่งกฎ ๑๑ หรือการชี้ขาดข้อขัดแย้งอันเกิดแต่การปกครองคณะสงฆ์ หรือการดำเนินกิจการอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา เช่น เจ้าอาวาสสั่งการใด ๆ หรือมีคำวินิจฉัยเรื่องใด ๆ อันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ แต่ผู้อยู่ในบังคับบัญชาอุทธรณ์หรือโต้แย้ง โดยข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ข้อพิจารณาวินิจฉัย ข้อพระธรรมวินัย เจ้าคณะตำบลต้องเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดเรื่องนั้น มิใช่เจ้าอาวาสผู้สั่งการหรือผู้วินิจฉัยเดิมจะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการเอง ดังเช่น บัญญัติไว้ในกฎหมายเถรสมาคม ข้อ ๔๔ ว่า

“ข้อ ๔๔ พระสังฆาธิการต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น ให้เสนอความเห็นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง และเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวมานั้นแล้วแต่ผู้สั่งมิได้สั่งถอน หรือแก้คำสั่งนั้นถ้าคำสั่งนั้นไม่ผิดพระวินัย ต้องปฏิบัติตามแล้วรายงานจนถึงผู้สั่ง ในกรณีที่มีการคัดค้านคำสั่งดังกล่าวในวรรคแรก ให้ผู้ส่งรายงานพฤติการณ์ทั้งหมดไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนเพื่อพิจารณาสั่งการ”

๔. อำนาจหน้าที่แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าอาวาส

การปฏิบัติหน้าที่เจ้าอาวาสในบางคราวอาจมีข้อขัดข้องเกิดขึ้นในเชิงวิชาการเกี่ยวกับพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายเถรสมาคม หรือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน เจ้าอาวาสเรียนข้อขัดข้องนั้น ๆ ต่อเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าอาวาสมีข้อขัดข้องใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ข้อขัดข้องนั้น ๆ ย่อมเป็นอำนาจหน้าที่เจ้าคณะตำบลที่จะช่วยแก้ไขและการแก้ไขนั้น ต้องให้เป็นไปชอบด้วย พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายเถรสมาคม เป็นต้น ที่ว่าด้วยการนั้น อำนาจหน้าที่ข้อนี้เป็น

ทางให้ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสได้มีความสมัครสมานสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ หรือให้มีการรักษาหรือและการประสานงานในหน้าที่อย่างใกล้ชิด และเป็นการอำนวยความสะดวก ในการคณะสงฆ์และการพระศาสนาโดยแท้

๕. อำนาจหน้าที่ควบคุมและบังคับบัญชา

อำนาจหน้าที่ข้อนี้ ได้แก่อำนาจปกครองควบคุมดูแล และสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ แยกเป็น ๒ คือ

๑) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าอาวาส

เจ้าคณะตำบลจะต้องควบคุมบังคับบัญชาเจ้าอาวาส ทั้งที่เป็นพระอุปัชฌาย์ และยังมีได้ เป็นพระอุปัชฌาย์ เพื่อให้การปฏิบัติของเจ้าอาวาสรูปนั้น ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามและ แนะนำชี้แจงหรือสั่งการให้รักษাজริยาพระสังฆาธิการและจริยาพระอุปัชฌาย์ ดังความในกฎ ๒๔ ข้อ ๕๑ และกฎ ๑๗ ข้อ ๓๒ ความว่า

“ข้อ ๕๑ ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมีหน้าที่ควบคุมดูแล แนะนำชี้แจง หรือสั่งการให้ ผู้อยู่ในบังคับบัญชาปฏิบัติตามจริยาโดยเคร่งครัด...”

“ข้อ ๓๒ ให้พระสังฆาธิการผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีหน้าที่ควบคุมดูแล แนะนำชี้แจง หรือสั่งพระอุปัชฌาย์ในการบังคับบัญชาของตน ให้ปฏิบัติตามจริยาพระอุปัชฌาย์ โดยเคร่งครัด”

๒) ควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณร

เจ้าคณะตำบลจะต้องควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณร ผู้สังกัดอยู่ในเขตปกครองของ ตน และพระภิกษุสามเณรผู้สังกัดอยู่ในตำบลอื่น แต่เข้ามาพำนักอยู่ในเขตปกครองของตน ทั้งนี้ เพื่อให้ปฏิบัติตนตามพระวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม เป็นต้น เพื่อความเรียบร้อยดีงามแห่ง สังฆมณฑล

๖. อำนาจหน้าที่ตรวจการและประชุมชี้แจงแนะนำ

อำนาจหน้าที่เจ้าคณะตำบลข้อสุดท้ายนี้ แยกกล่าวได้ ๒ ประเด็น คือ

๑) ตรวจตราการคณะสงฆ์และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา

๒) ชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา

อำนาจหน้าที่ในข้อ ๑. นั้น หมายถึงการพิจารณาการคณะสงฆ์และการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้อยู่ในบังคับบัญชาเกี่ยวกับการนั้น ๆ อย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน เป็นอำนาจหน้าที่สำคัญอย่างยิ่ง ของเจ้าคณะทุกชั้น เพราะการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การตรวจตราเป็น เหตุให้เจ้าคณะตำบลรู้เหตุผลของการนั้น ๆ อย่างถูกต้องพร้อมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการ การดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ การควบคุมและส่งเสริมการคณะสงฆ์ การระงับอธิกรณ์ การพิจารณาวินิจฉัย การลงนิคหกรรม การวินิจฉัยปัญหาอื่น การแก้ไขข้อขัดข้อง การควบคุมบังคับ บัญชา จะดำเนินไปได้โดยถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม เพราะการตรวจตราเป็นต้นเหตุ

อำนาจหน้าที่ในข้อ ๒. หมายถึงการชี้แจงแยกแยะหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ พร้อมทั้งแนะนำตัวอย่างหรือสาธิตการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ นับเป็นอำนาจหน้าที่ที่มอบวิชาการและ ปฏิบัติการแก่ผู้อยู่ในบังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาเป็นไปโดยความ เรียบร้อยดีงาม ดังเช่น การกำหนดให้จัดประชุมเจ้าคณะระดับต่าง ๆ และเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส

และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ตามมติมหาเถรสมาคมที่ ๔๑๔/๒๕๓๙ ที่เจ้าคณะจังหวัดดำเนินการอยู่ในขณะนี้ และที่เจ้าคณะภาคร่วมกับเจ้าคณะจังหวัดจะได้ดำเนินการต่อไป

๗. การแต่งตั้งเจ้าอาวาส

กระทรวงศึกษาธิการ ^{□□} ได้สรุปกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ดังนี้

ข้อ ๔ ในกฎหมายเถรสมาคมนี้ พระสังฆาธิการ หมายถึงพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ดังต่อไปนี้

- ๑) เจ้าคณะใหญ่
- ๒) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
- ๓) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
- ๔) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
- ๕) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
- ๖) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

ส่วนตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น จะได้มีระเบียบมหาเถรสมาคมกำหนดเทียบกับตำแหน่งที่กล่าวมาแล้ว

ข้อ ๕ พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการตามข้อ ๔ อยู่ก่อนวันใช้กฎหมายเถรสมาคมนี้ ให้ถือว่าเป็นพระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวนั้น ตามกฎหมายเถรสมาคมนี้ ผู้รักษาการแทนในตำแหน่งดังกล่าวในวรรคต้น ก่อนวันใช้กฎหมายเถรสมาคมนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้รักษาการแทนในตำแหน่งนั้น ๆ ตามกฎหมายเถรสมาคมนี้ด้วย

ข้อ ๖ พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

- ๑) มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
- ๒) มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
- ๓) มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
- ๔) เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์
- ๕) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวิฉโรคในระยยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ
- ๖) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน
- ๗) ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใดเพราะความผิดมาก่อน

ข้อ ๖๖ พระภิกษุจะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

- ๑) มีพรรษาพ้น ๕ และ
- ๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น

^{□□} กระทรวงศึกษาธิการ, หนังสือคู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๔๐๒.

ข้อ ๒๗ ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอ ไม่มีรองเจ้าคณะตำบลให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้นรวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ รูป ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๖ และข้อ ๒๖ แล้วให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดนั้นดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วยให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัดเพื่อเจ้าคณะภาคพิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ ๒๘ ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส นอกจากพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสวัดนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๖ และข้อ ๒๖ และระบุน้ำที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ ๓๓ สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามมติมหาเถรสมาคม

กระทรวงศึกษาธิการ □□ สรุปกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๙ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ดังนี้

ข้อ ๔ ในกรณีไม่มีเจ้าอาวาสและจะแต่งตั้งเจ้าอาวาสทันทีได้ให้เจ้าคณะตำบลนั้นแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ถ้าไม่มีรองเจ้าอาวาสหรือรองเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้แต่งตั้งผู้ช่วยเจ้าอาวาสเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสถ้าไม่มีผู้ช่วยเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้แต่งตั้งพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส แต่ถ้ามีรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสหลายรูปให้แต่งตั้งรูปใดรูปหนึ่ง เป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส แล้วรีบรายงานตามลำดับจนถึงเจ้าคณะจังหวัด

ถ้าเป็นพระอารามหลวง ให้เจ้าคณะจังหวัดแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสตามความในวรรคแรก แล้วรีบรายงานตามลำดับจนถึงมหาเถรสมาคม และแจ้งให้กรมการศาสนาทราบภายในกำหนด ๓๐ วัน เว้นแต่

๑) ในกรณีที่เจ้าคณะภาค เห็นสมควรแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดเจ้าสังกัดเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้น ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หรือ

๒) ในกรณีที่พระภิกษุผู้สมควรจะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้นเป็นเจ้าคณะจังหวัด หรือเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย

ในกรณีดังกล่าวใน ๑) หรือ ๒) ให้เจ้าคณะภาคแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดเจ้าสังกัดหรือพระภิกษุผู้สมควรจะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้นแล้วแต่กรณี เป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสแล้วรีบรายงานตามลำดับจนถึงมหาเถรสมาคมและแจ้งให้กรมการศาสนาทราบภายในกำหนด ๓๐ วัน

□□ กระทรวงศึกษาธิการ, หนังสือคู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๓๗๘.

เมื่อได้มีการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสตามความในข้อนี้แล้วให้เจ้าคณะตำบลและเจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะจังหวัด หรือเจ้าคณะภาค แล้วแต่กรณีดำเนินการเพื่อให้มีการแต่งตั้งเจ้าอาวาสภายในเวลาไม่เกินหนึ่งปี

ในท้องที่กัณดารและยังไม่มีหรือหาพระภิกษุมีพรรษาพ้น ๕ มิได้ ให้มีผู้รักษาการแทน เจ้าอาวาสเกินหนึ่งปีได้ เมื่อมีพระภิกษุพรรษาพ้น ๕ แล้ว ให้ดำเนินการตามความในวรรค ๔ โดยอนุโลม

สำหรับพระอารามหลวง เมื่อยังไม่มีหรือหาพระภิกษุผู้เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสมิได้ ให้มีผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสเกินหนึ่งปีได้ แต่มิให้เกินห้าปี ให้เจ้าคณะจังหวัดหรือเจ้าคณะภาคแล้วแต่กรณี ดำเนินการให้มีการแต่งตั้งเจ้าอาวาส

ข้อ ๕ ในกรณีที่เจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ เพราะเหตุใดเหตุหนึ่งให้เจ้าคณะตำบล โดยความเห็นชอบของเจ้าคณะอำเภอแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสหรือพระภิกษุใดรูปหนึ่งที่เหมาะสม เป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ตามข้อเสนอของเจ้าอาวาส และรายงานตามลำดับจนถึงเจ้าคณะจังหวัด

ถ้าเป็นพระอารามหลวง ให้เจ้าคณะจังหวัดโดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคมแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส หรือพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่ง ที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสตามข้อเสนอของเจ้าอาวาส

ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสตามความในข้อนี้ พ้นจากหน้าที่เมื่อเจ้าอาวาสพ้นจากตำแหน่งหรือผู้แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของเจ้าคณะอำเภอ หรือมหาเถรสมาคมแล้วแต่กรณี ให้พ้นจากหน้าที่ตามข้อเสนอของเจ้าอาวาส

ข้อ ๖ ในกรณีดังกล่าวในข้อ ๕ ถ้าเจ้าอาวาสอาพาธจนไม่อาจเสนอผู้ที่สมควรเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสได้ ให้เจ้าคณะตำบลหรือเจ้าคณะจังหวัด โดยความเห็นชอบของเจ้าคณะอำเภอ หรือมหาเถรสมาคมแล้วแต่กรณีแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ถ้าไม่มีผู้ช่วยเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้แต่งตั้งพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส

แต่ถ้ามีรองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสหลายรูป ให้แต่งตั้งรูปใดรูปหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส เว้นแต่ในกรณีที่เจ้าคณะภาคเห็นสมควรให้เจ้าคณะจังหวัดเจ้าสังกัดเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้น ก็ให้เจ้าคณะภาคโดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคม แต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดเจ้าสังกัด เป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้น

เมื่อได้มีการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสตามความในวรรคแรกแล้ว ให้ผู้แต่งตั้งรับรายงานตามลำดับจนถึงเจ้าคณะจังหวัด หรือมหาเถรสมาคมแล้วแต่กรณี

ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสตามความในข้อนี้ พ้นจากหน้าที่เมื่อเจ้าอาวาสพ้นจากตำแหน่งหรือผู้แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของเจ้าคณะอำเภอหรือมหาเถรสมาคม แล้วแต่กรณีให้พ้นจากหน้าที่หรือเจ้าอาวาสสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ข้อ ๗ ในกรณีที่เจ้าอาวาสไม่อยู่และไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ชั่วคราว ให้เจ้าอาวาสแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสหรือพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่ง ที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส

ถ้ามีการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสตามความในวรรคแรกเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๓๐ วัน ให้เจ้าอาวาสรายงานตามลำดับจนถึงเจ้าคณะจังหวัด

ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสตามความในวรรคแรก พ้นจากหน้าที่ในเมื่อเจ้าอาวาสให้พ้นจากหน้าที่ หรือเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเจ้าอาวาสกลับมาปฏิบัติหน้าที่ตามเดิม

ข้อ ๘ การแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ให้ทำเป็นหนังสือ

๘. หน้าที่ของเจ้าอาวาส

ตามมาตรา ๓๗ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๔๑ เจ้าอาวาสจะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตามกฎหมาย [□] ดังนี้

๑) การปกครอง หมายถึง การช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ได้แก่ ศิษย์วัด คนงานวัด คนที่มาอาศัยชั่วคราว

๒) การศึกษาอบรมสั่งสอน คือ การศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย เจ้าอาวาสจะต้องตระหนักในหน้าที่อันยิ่งใหญ่ โดยจัดให้มีการศาสนศึกษา คือการจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งแผนกธรรมและบาลี ถ้าสำนักของตนไม่มีการเรียนการสอนก็จัดการให้ไปเรียนที่วัดใกล้เคียงซึ่งมีสำนักศาสนศึกษาเปิดทำการเรียนการสอนอยู่

๓) การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย คือการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคมกำหนด

๔) การบำรุงรักษาวัด คือการก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุง ตกแต่งการกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงงาน แรงงาน และแรงความคิด อันเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ที่ ศาสนาสถานและศาสนวัตถุ

๕) การจัดกิจการของวัด คือการจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล ๕ ประเภทคือ การศาสนา การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และวิธีปฏิบัติตามที่มหาเถรสมาคมกำหนด

๖) การจัดศาสนสมบัติให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การจัดการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันสมบัติและผลประโยชน์ของวัดมิให้เกิดความเสียหาย กล่าวคือวัดใดที่ยังไม่มีโฉนด เจ้าอาวาสต้องรีบดำเนินการจัดทำพื้นที่ของวัดให้มีโฉนดที่ดินของวัดให้ถูกต้อง พร้อมทั้งเจ้าอาวาสจะต้องดำเนินการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เรียบร้อยและดำเนินการผูกพัทธสีมาให้ถูกต้อง จัดการขึ้นทะเบียนที่ธรณีสงฆ์ ตลอดจนทั้งจัดทำบัญชีที่กลบนา (ที่อุทิศผลประโยชน์ถวายวัด) ไว้เป็นหลักฐาน และดำเนินการจัดทำผลประโยชน์ให้แก่วัดมากที่สุด เช่น การจัดทำบัญชี เจ้าอาวาสจะต้องจัดทำบัญชีทรัพย์สินอันเป็นศาสนสมบัติของวัด ได้แก่ เงิน ที่ดิน เสนาสนะถาวรหรืออาคารอื่นและของมีค่า เช่น ธรรมาสถูปบุษบก พระพุทธรูป เป็นต้น ส่วนการจัดการและการเก็บรักษาให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง การจัดทำบัญชีของวัดควรแยกออกเป็นเล่ม ๆ ดังนี้ บัญชีทะเบียน

[□] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓ - ๑๑.

ทรัพย์สินของวัด บัญชีรายรับผลประโยชน์ของวัด บัญชีรายรับเงินบริจาคบำรุงวัด บัญชีรายรับเงินบำรุงการศึกษา บัญชีรายรับเงินบริจาคตั้งทุนมูลนิธิ บัญชีรายจ่ายเงินบำรุงการศึกษา บัญชีรายจ่ายเงินทั่วไป บัญชีรายรับเงินบริจาคบำรุงฌาปนสถาน และบัญชีรายจ่ายเงินก่อสร้างและปฏิสังขรณ์ อย่างละ ๑ เล่ม อนึ่งสำหรับสมุดทำบัญชีต้องใช้สมุดปกแข็งและมีเลขประจำหน้าสมุดด้วย ในการรับเงินบริจาค ให้มีอนุโมทนาบัตรมอบให้แก่ผู้บริจาคด้วยทุกครั้งและต้องมีสำเนาเก็บไว้เป็นหลักฐาน จำนวนเงินในใบอนุโมทนาบัตรต้องลงจำนวนเงินทั้งตัวเลขและตัวหนังสือตรงตามความจริง เมื่อสิ้นปี เจ้าอาวาสจะต้องทำบัญชีงบดุลการเงินของวัด เพื่อแสดงฐานะการรับจ่ายเงินของวัดให้ถูกต้อง พร้อมทั้งเขียนประกาศประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั้งหลายได้รับทราบโดยทั่วกัน

๗) การให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล คือการช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนที่มาติดต่อเกี่ยวกับบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ หรือเมื่อยามที่ชาวบ้านจัดงานทำบุญที่วัดหรือที่บ้านก็ช่วยอำนวยความสะดวกตามสมควรโดยไม่แสดงความรังเกียจ เพื่อเป็นการเชื่อมโยงผูกพันวัด บ้าน กับสังคม

๙. อำนาจของเจ้าอาวาส

อำนาจของเจ้าอาวาสตามมาตรา ๓๘ ได้บัญญัติให้เจ้าอาวาสให้บริการจัดการวัดเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม จึงได้กำหนดอำนาจให้ใช้บังคับบัญชาผู้อยู่ในบังคับบัญชา โดยเฉพาะเกี่ยวกับบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น โดยบัญญัติไว้ว่า “ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด สั่งให้บรรพชิตหรือคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยในวัดทำงานภายในวัด หรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษเมื่อประพฤติดค้ำสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งสั่งได้โดยชอบด้วยพระธรรมวินัย

กฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ” สรุปได้ว่า เจ้าอาวาสใช้อำนาจเป็น ๒ คือ ใช้อำนาจกับผู้จะเข้ามาอยู่ในปกครอง และผู้อยู่ใต้ปกครอง ซึ่งแยกพิจารณาได้เป็น ๓ เรื่อง [□] คือ

๑) อำนาจในการรับคนเข้าวัด หมายถึงการใช้ดุลยพินิจของเจ้าอาวาสในการห้ามหรืออนุญาตให้บรรพชิตหรือคฤหัสถ์เข้าไปอยู่ในวัด

๒) อำนาจในการเอาคนออกนอกวัด หมายถึง การใช้ดุลยพินิจของเจ้าอาวาสในการคัดเลือกคนดี คนไม่ดี

๓) อำนาจสั่งลงโทษ หมายถึงเจ้าอาวาสสามารถสั่งลงโทษ บรรพชิตและคฤหัสถ์ตามหน้าที่ (มาตรา ๓๗) มี ๓ สถานคือ ให้ทำงานภายในวัด ทำทัณฑ์บน ขอขมาโทษ

๑๐. การแต่งตั้งพระเลขาธุการ

พระภิกษุผู้จะเป็นเลขาธุการเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์โดยอนุโลม ในการแต่งตั้งเลขาธุการเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะตำบลพิจารณาแต่งตั้งเลขาธุการ

[□] อ้างแล้ว, หน้า ๑๑ - ๑๓.

เจ้าคณะตำบลพ้นจากหน้าที่ ในเมื่อผู้แต่งตั้งให้พ้นจากหน้าที่ หรือผู้แต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อมีการแต่งตั้งหรือพ้นจากหน้าที่แล้ว ให้แจ้งกรรมการศาสนาและรายงานเจ้าคณะอำเภอเพื่อทราบ

รองเจ้าคณะตำบลเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าคณะตำบลมอบหมาย (ข้อ ๒๗) และเพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลและรองเจ้าคณะตำบล ให้มี เลขานุการเจ้าคณะตำบลและเลขานุการรองเจ้าคณะตำบลทำหน้าที่เลขานุการ (ข้อ ๒๘)

พระเลขานุการรับสนองงานเอกสารหรืองานสารบรรณเป็นหลักใหญ่แล้วยังต้องปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ปลีกย่อยอีกมากมายเป็นต้นว่า ติดตามผู้บังคับบัญชาไปในงานพิธีต่างๆ และตอบปัญหา ข้อข้องใจของสาธุชนที่มาติดต่อกิจการงานคณะสงฆ์ ต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องเข้าใจใน ระเบียบการงานพิธีต่าง ๆ ต้องเป็นผู้มีความอดทน มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนให้เข้ากับสังคม อยู่ตลอดเวลาจึงจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะงานของพระเลขานันต์ต้องคำนึงถึง ทางราชการบ้านเมืองและทางการคณะสงฆ์ด้วยจึงเปรียบเหมือนผู้รับภาระไว้ทั้ง ๒ บ่า โดยที่โลกก็ ไม่ให้ซ้ำ ธรรมก็ไม่ให้เสีย เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และรองเจ้าคณะอำเภอจึงต้องสอดส่องดูแล และในแต่ละระดับเพื่อให้งานของคณะสงฆ์ดำเนินไปได้ด้วยดีและเมื่อพระเลขาได้รับตำแหน่งนี้แล้ว ก็ พึงตระหนักในภาระหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบความเป็นใหญ่ให้ไม่พึงมัวเมาในยศตำแหน่ง และ ลากลับการทำให้เสียสมณะสาธุหรือเสื่อมเสียความเคารพนับถือได้ง่าย ๆ เช่นกัน

๒.๔.๓ คุณลักษณะของผู้หน้าที่พึงประสงค์

เจ้าคณะตำบลเป็นผู้บริหาร เป็นเจ้าอาวาส/หัวหน้าของพระในวัด เป็นผู้นำในชุมชน เป็นผู้ ที่มีบทบาทในการสั่งสอนอบรมให้ความรู้แก่พุทธศาสนิกชน ดังนั้น เจ้าคณะตำบลจึงควรเป็นผู้ที่ จะต้องมีความรู้ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการกิจการของวัด ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิให้แนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารหรือผู้นำไว้มากมายหลายท่าน ที่สำคัญมีดังนี้

จิระจิตต์ รากา ได้กล่าวถึง เคล็ดลับ ๗ ประการ ในการเป็นนักบริหารชั้นเซียน ได้แก่

- ๑) รู้งาน ๒) ฝึกการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ๓) ปลูกฝังความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ๔) เปิดใจให้กว้าง ๕) พร้อมจะเป็นผู้ให้ ๖) มีเวลาให้ลูกน้อง ๗) เห็นความสำคัญของลูกน้อง

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึง ทักษะ ๙ ประการสำหรับผู้บริหารที่มีความสามารถ

- คือ ๑) การตั้งเป้าหมาย ๒) ภาวะผู้นำ ๓) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ๔) การสื่อความหมาย
- ๕) การสอนแนะและให้คำปรึกษา ๖) การดำเนินการเปลี่ยนแปลงและการลดความขัดแย้ง ๗) ทักษะ ทางการเมือง ๘) การจัดการเวลา ๙) การประเมินผลและการให้รางวัล

□□ จิระจิตต์ รากา, เป็นหัวหน้าที่ไม่ไข้อยู่ที่ดวง, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๓๒), หน้า ๑๙.

□□ ชาญชัย อาจินสมาจาร, นักบริหารผู้ทรงประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อแกรมมี, ๒๕๓๙),

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) □□ กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องกับหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้อง และได้ผลดี องค์ประกอบเหล่านั้น คือ

- ๑) ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
- ๒) ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตามหรือเราอาจจะไม่เรียกว่าผู้ตาม ในพุทธศาสนาก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปด้วย”
- ๓) จุดหมาย โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น
- ๔) หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำ ให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย
- ๕) สิ่งที่จะทำ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ
- ๖) สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบ ซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดีในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น
- ๗) นอกจากนี้แล้ว ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้คือ เป็นผู้นำมาประสานให้พากันไป ผู้นำประสานคนภายในดุลยภาพแห่งธรรม ผู้นำที่ดีได้ทั้งคนได้ทั้งงานโดยไม่เสียหลักการ ผู้นำที่แท้เป็นสื่อแสดงตัวของธรรม ผู้นำสื่อสารให้ผู้โดยสารถูเห็นทาง สว่างตา สว่างใจไปด้วยกัน ผู้นำช่วยให้คนพัฒนาความต้องการ
- ๘) ผู้นำรู้ทั้งเจ็ดด้านซึ่งทำให้พร้อมที่จะจัดการ
 - ๘.๑) รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์ กติกาที่เกี่ยวข้อง
 - ๘.๒) รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้วจะต้องมีความแน่วแน่มั่นคงที่จะไปถึงจุดหมาย ด้วย
 - ๘.๓) รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญาความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ
 - ๘.๔) รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ
 - ๘.๕) รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา จังหวะ ปริมาณความเหมาะสมของเวลาว่า เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไรจึงจะเหมาะสม

๘.๖) รัฐมชน คือ รัฐสังคม ตั้งแตในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รัฐสังคมโลก รัฐสังคมของประเทศชาติ วาอยู่ในสถานการณ์อย่างไร

๘.๗) รัฐบุคคล คือ รัฐจักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผลตลอดจนสามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไรมีความถนัดอัยาศัย ความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน

นิพนธ์ กินาวงศ์ ได้สรุปคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา ๓ ประการ คือ ต้องเป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ซึ่งมีหมายความว่า ดังนี้

๑) ภูมิรู้ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ทางวิชาการบริหารศาสตร์ เข้าใจหลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน รวมทั้งมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีเทคนิควิธีด้านการประสานงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้น

๒) ภูมิธรรม ผู้บริหารการศึกษาที่ดีย่อมมีภูมิธรรมในการบริหารมีความเลื่อมใสศรัทธาในศาสนา โดยเฉพาะต้องรู้จักการใช้หลักธรรมทางศาสนาเพื่อการบริหารงาน เช่น หลักธรรมทางศาสนา อาทิ พรหมวิหาร ๔ สปัปฐมธรรม ๗ สังคหวัตถุ ๔ อิทธิบาท ๔ เป็นต้น

๓) ภูมิฐาน หมายถึงบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้บริหาร ทั้งด้านการพูดจาการแต่งกาย บุคลิกภาพส่วนบุคคล

สุวัฒน์ ช่างเหล็ก ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์การไทย ควรมีดังนี้

- ๑) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Sincerity)
- ๒) เป็นผู้เปิดใจกว้างพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดชีวิต (Life-long learning)
- ๓) เป็นผู้วางแผนและใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning and thinking)
- ๔) เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างและยาวไกล หรือมองการณ์ไกล (Vision)
- ๕) เป็นผู้สามารถโน้มนำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความสำนักรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจ (Activating others to practice)
- ๖) เป็นผู้มีความสำนักรับผิดชอบสูง (Accountability)
- ๗) เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness)
- ๘) เป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม (Public devotion)
- ๙) เป็นผู้มีความเป็นประชาธิปไตย (Democratic mind)
- ๑๐) เป็นผู้มีความเป็นผู้นำ (Leadership)

□□ นิพนธ์ กินาวงศ์, **หลักบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่๒, (พิษณุโลก : ตระกูลใหญ่, ๒๕๔๓), หน้า ๕๕.

□□ สุวัฒน์ ช่างเหล็ก, “ผู้บริหารไทยในยุคโลกาภิวัตน์”, **วารสารราชพฤกษ์**, ปีที่๑ ฉบับที่ ๑ (พฤศจิกายน ๒๕๔๕), หน้า ๕๕ - ๕๗.

๑๑) เป็นผู้มีความสัมพันธ์ดี (Good human relationship)

๑๒) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และกล้าเสี่ยง (Risk taking)

๑๓) เป็นผู้บริหารจัดการคุณภาพ (Quality administrator or manager) หรือเป็นผู้นำการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร (Leader of establishing quality culture)

๑๔) เป็นแบบอย่างที่ดี (Good model) ในด้านการครองตน ครองคนและครองงาน

๑๕) เป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence)

๑๖) เป็นผู้มีความยุติธรรม (Justice) เข้าได้กับทุกฝ่ายอย่างมีเหตุผล

๑๗) เป็นผู้สร้างทีมงานและเครือข่าย (Team building and networking)

๑๘) เป็นคนมองโลกในแง่ดีและมีนิสัยสดชื่น (Optimistic and cheerful habit)

๑๙) เป็นผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารองค์การอย่างเหมาะสม (Information technology application)

๒๐) เป็นผู้ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล (Local and universal wisdom integration)

อุทัย เดชตานนท์^{๑๐} ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ดังนี้

๑) เป็นผู้วิสัยทัศน์

๒) เป็นผู้มีทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓) มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๔) ฉลาด ทันสมัย และทันโลก

ธีระ รุญเจริญ^{๑๑} ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

๑) ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน คือ เป็นผู้นำตามธรรมชาติ มีความถนัด (Attitude) ในการเป็นผู้นำ มีลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ร่วมทำงานและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

๒) การศึกษา มีวุฒิปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ในด้านการบริหาร ด้านจิตวิทยาการทำงานกับคนอื่น ด้านพื้นฐานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ด้านบริบททางการบริหารการศึกษา เช่น ระเบียบ กฎหมาย สังคมวิทยา ประชาชน ศรษฐกิจ การปกครอง

^{๑๐} อุทัย เดชตานนท์, นักบริหารมืออาชีพ, (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐.

^{๑๑} ธีระ รุญเจริญ, “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ : ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้”, ใน ธีระ รุญเจริญ, บรรณาธิการ, การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : เอลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑-๔๓.

๓) บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีน้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย มีอารมณ์มั่นคง (Emotional quotient : EQ) มีความเข้มแข็งแต่ถ่อมตน มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ

๔) คุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง มีความโปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เสียสละเป็นคนดีของสังคม

๕) ความสามารถและชำนาญ ในด้านการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาและการปฏิบัติ นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

๖) ความรู้สึกและรู้รอบในด้านการบริหาร/จัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบกฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร

๗) การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล เพื่อจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ ^{□□} ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารดังนี้

- ๑) รู้จักใช้คน
- ๒) มีการสื่อสารดี
- ๓) มีมนุษยสัมพันธ์
- ๔) รู้จักสิ่งที่ต้องประสาน
- ๕) ประสานประโยชน์
- ๖) มีศักยภาพ
- ๗) รู้จักมอบงานได้ดี
- ๘) รู้จักสอนงานให้ได้ผล
- ๙) รู้จักสั่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตติเมธี) ^{□□} ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีไว้ว่า จะต้องมียุทธวิธีประจำตัวหลายประการ กล่าวคือ ผู้บริหารที่รักความก้าวหน้า ควรมี “๔ บริ” ดังนี้ ^{□□}

๑) บริหาร คือ การเอางานนโยบาย/แผนงาน/โครงการ/คำสั่ง/มติ/สำรวจ/ ตรวจตรา/ติดตามประเมินผล

^{□□} ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : อินฟอรมิเดียบุ๊คส์, ๒๕๕๖), หน้า ๘๕ - ๘๘.

^{□□} พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตติเมธี), ธรรมปริทัศน์ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๕ - ๑๒๘.

๒) บริการ คือ การเยี่ยมเยื่อน ให้คำแนะนำ เสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความรักความผูกพัน การอำนวยความสะดวกในการทำงาน

๓) บริวาร คือ การดูแลเอาใจใส่คนใกล้ชิด คนรอบข้างที่ใกล้ชิด ให้เขามอบกาย และใจให้จงได้

๔) บริสุทธิ คือ ความโปร่งใส ความจริงใจต่อกัน และความบริสุทธิ์หมดจดในการทำงาน ซึ่งนำพิสูจน์ได้ในทุกเวลา

นอกจากที่กล่าวมานี้ ผู้บริหารระดับสูงพึงใส่ใจศึกษาจริยวัตร และพระราชกรณียกิจน้อยใหญ่ทั้งปวงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระราชวงศ์ทุกพระองค์ว่า พระองค์ทรงตั้งอยู่ใน ทศพิธราชธรรม คุณธรรมขององค์พระประมุข จักรวรรดิวัตร คือ การปฏิบัติหน้าที่ขององค์พระ ประมุขและราชสังคหะ คือหลักการสงเคราะห์ประชาชนของพระองค์อย่างไร แล้วพึงน้อมนำเอามา ปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การบริหารงานของตน คือ ทศพิธราชธรรม ๑๐ กล่าวคือ

๑) ทาน ให้ปันแก่คนที่ควรให้ ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ด้วยจิตคิด อนุเคราะห์-สงเคราะห์

๒) ศีล ประพฤติเรียบร้อยดีงาม สำรวมกายและวาจา รักษาความสุจริต รักษาเกียรติ คุณให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนและคนที่อยู่ภายใต้การปกครอง

๓) บริจาค ทำงานทำการด้วยความเสียสละ คือ สามารถเสียสละผลประโยชน์ส่วน น้อยเพื่อรักษาส่วนใหญ่ เสียสละความสุขส่วนตนตลอดจนชีวิตเพื่อรักษาประโยชน์สุขส่วนรวมของ ประชาชน ตลอดจนถึงความสงบเรียบร้อยดีงามของบ้านเมือง

๔) อาชวะ ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อตรง ทรงไว้ซึ่งความสัตย์สุจริต มีความ จริงใจ ไร้มายาสาโลย ไม่โกหกหลอกลวงประชาชน

๕) มัทวะ มีจิตใจอ่อนโยนไม่หยาบคาย ไม่เย่อหยิ่งจองหอง ไม่ตื้อดิ่งแข็งกระด้าง มี ท่วงทีลีลาสง่างาม มีกิริยาวาจาสุภาพเรียบร้อยนุ่มนวลละมุนละไมต่อคนทั่วไป

๖) ตบะ มีความพากเพียรพยายามแผดเผาความชั่ว ไม่เมาเมัวหลงไหลไปกับกิเลส ตัณหา ซึ่งชักพาให้หมกมุ่นอยู่กับความสุขสำราญการโลกีย์ มุ่งมั่นทำหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ที่สุด

๗) อักโกธะ ความหนักแน่นในเหตุผล ไม่โกรธกริ้วเกรี้ยวกราด ไม่ทำการด้วยอำนาจ แห่งความโมโหโกรธา มีเมตตาธรรมประจักษ์ วินิจฉัยความและกระทำการด้วยความสุขุมรอบคอบ ใจ เย็นและมีความเป็นธรรม

๘) อวิหิงสา มีความกรุณา ไม่ทำการเบียดเบียนอาณาประชาราษฎร์ด้วยความ อาฆาต เกลียดชัง ไม่หลงระเริงอำนาจ ไม่กดขี่บีบคั้นกลั่นแกล้งลงอาชญาแก่ใคร ๆ

๙) ขันติ ออดทนต่องานที่ทำด้วยความเหนื่อยยากตรากตรำ ออดทนต่อความลำบากที่ เกิดทุกขเวทนามีความเจ็บไข้ได้ป่วย และอดทนต่อความเจ็บช้ำน้ำใจที่ถูกเยาะเย้ย ถากถางต่าง ๆ นานา ไม่ท้อแท้หมดกำลังใจ

๑๐) อวิโรธนะ มั่นคงอยู่ในความยุติธรรม ไม่ประพฤติปฏิบัติให้วิปริตผิดเพี้ยนไปจาก ความถูกต้องและเป็นธรรม ตลอดทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของบ้านเมือง

นอกจากที่กล่าวมานี้ ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีธรรมในเรื่องจักรวรรดิวัตร ๕ ดังนี้

- ๑) ธรรมาธิปไตย จัดรูปแบบการบริหารทุกด้านโดยถือธรรมเป็นใหญ่ (ธรรม คือ หน้าที่/ความถูกต้อง/เหตุผล/ความจริง)
- ๒) ธรรมมีการรักษา ให้ความคุ้มครองป้องกันโดยธรรม แก่คนในปกครองทุกหมู่ ทั้งที่เป็นข้าราชการ พระสงฆ์ ประชาชน ตลอดจนถึงปศุสัตว์และสัตว์ป่าที่สงวนพันธุ์ ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ โดยการจัดมาตรการป้องกันแก้ไขมิให้มีการทำลาย
- ๓) มาอธรรมการ ป้องกันการกระทำที่ไม่เป็นธรรม เช่น การคิดร้ายทำลายล้าง มนุษยชาติ ประเทศชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีกฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นหลักรวมถึงการเบียดเบียนข่มเหงรังแกกัน และสร้างความเดือดร้อนระส่ำระสายให้เกิดแก่ประชาชนพลเมือง
- ๔) ธนานุประทาน จัดการเฉลี่ยเจือจานแบ่งปันทรัพย์สินสิ่งของข้าวของเงินทอง ให้แก่ผู้ยากจนขัดสนมิให้มีคนยากไร้ ทำให้เกิดการลุดช่องว่างระหว่างชนชั้นในแผ่นดิน จัดที่อยู่ทำกิน และการสัมมาอาชีพ ให้ผู้คนได้ทำมาหากินกันโดยสุจริต
- ๕) ปริปุจฉา หมั่นพบปะปรึกษาปราศรัยไต่ถามสนทนาธรรมกับพระสงฆ์และนักปราชญ์ผู้รู้ทรงธรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความฉลาด จนสามารถทำการตรวจสอบตนเองได้ ให้รู้เห็นอะไรตามความเป็นจริงและดำเนินกิจการที่ถูกต้องได้อย่างถูกต้อง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าคณะตำบล โดยใช้กรอบแนวคิดจาก พระไตรปิฎกฉบับหลวง เล่มที่ ๒๐ [□] เรื่องปาปนิคสูตรที่ ๒ (ทุติยปาปนิคสูตร) ซึ่งพระพุทธองค์ทรงตรัสไว้คือ จักขุมา วิธูโร และนิสสยสัมปันโน และจากงานวิจัยของ พระไพศาล ชินช่วง ^{□□} ที่ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าอาวาส ตามความคิดเห็นของเจ้าอาวาส กรรมการวัดและศึกษาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙ จำนวน ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านความรู้หรือจักขุมา (Conceptual skill) ๒. ด้านทักษะหรือวิธูโร (Technical skill) ๓. ด้านลักษณะนิสัยหรือนิสสยสัมปันโน (Human relation skill) แล้วได้นำมาประยุกต์เข้าด้วยกันให้เหมาะสมกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าคณะตำบล โดยแบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ภาวะผู้นำ ๒) ความรู้การศึกษาอบรม ๓) ข้อวัตรปฏิบัติ และ ๔) มนุษยสัมพันธ์ รายละเอียดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าคณะตำบล มีดังต่อไปนี้

๑. ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้นำโดยตรง เพราะการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพสูงต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำ หรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั่นเอง

[□] กรมการศาสนา, พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๒๑), หน้า ๑๓๘ - ๑๓๙.

^{□□} พระไพศาล ชินช่วง, คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าอาวาส ตามทัศนะของเจ้าอาวาส กรรมการวัด และศึกษาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๙, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒, หน้า ๕.

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้ดังนี้
ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคม
นั้นๆ^{i□}

ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง ให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม
เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้^{i□}

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่ม
ยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{i□}

ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการมีอิทธิพลหรือ
การเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลหรือองค์การนั้นต้องการ^{i□}

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นใน
การสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทั้งนี้
เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ขององค์การหรือกลุ่มนั่นเอง

วรวิทย์ จินดาพล ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแบบของภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย
ต่าง ๆ ดังนี้คือ

๑. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร
๒. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ และ
๔. ปัจจัยเกี่ยวกับระบบบริหารในองค์การ ซึ่งจะได้เสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้^{i□}

๑. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร

พฤติกรรมของผู้บริหาร มักจะเป็นผลมาจากสิ่งที่กำหนดภายในบุคลิกภาพของตัว
ผู้บริหารเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหลายประการคือ

๑.๑) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถที่จะบรรยายถึงแนวโน้มในการ
พัฒนาองค์การต่อไปในอนาคต ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถแนะแนวทางแก่คนอื่นได้
มีความกว้างพอที่จะกระตุ้นความคิดริเริ่มของผู้ร่วมงานได้ ตลอดถึงความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับปัจจัย
ต่าง ๆ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีควรจะเป็นความปรารถนา ร่วมกันในการตอบสนองเป้าหมายของ

^{i□} ประเวศ วะสี, “ภาวะผู้นำ สภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข”, ในภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย ,
(กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๒), หน้า ๗๑.

^{i□} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐.

^{i□} ทองใบ สุทธาริ, ภาวะผู้นำและการจูงใจ , (อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี, ๒๕๔๓), หน้า ๔.

^{i□} สมพงษ์ สิงหะพล, ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร , (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏ
นครราชสีมา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐.

^{i□} วรวิทย์ จินดาพล, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๖ - ๔๙.

องค์การและความต้องการของสมาชิก ซึ่งองค์ประกอบของวิสัยทัศน์มี ๕ ประการ คือ ๑) การมองการณ์ไกล ๒) การรับรู้เหตุการณ์เบื้องหลัง ๓) การมีโลกทัศน์ที่มองเห็นแนวโน้มและการพัฒนาในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกได้ ๔) การมีความคิดเห็นโดยรอบปริณทลขององค์การและ ๕) ความสามารถในการเรียนรู้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

๑.๒) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สามารถใช้แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมาร่วมคิดร่วมฝัน ทำงานร่วมกันเพื่อปรับเปลี่ยนลักษณะงาน โดยเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนสำคัญ ๕ ประการดังนี้ ๑) สร้างความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ๒) มีความพยายามเอาชนะอุปสรรค ๓) เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจน ๔) สร้างศรัทธาให้ผู้ร่วมงานผูกพันในหน้าที่และ ๕) อำนาจการปฏิบัติให้เป็นระบบ

๑.๓) ค่านิยม (Value) หมายถึง ความเชื่อ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้สึกผู้นำที่ต่อองค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ระบบค่านิยมที่มีอยู่ในตัวผู้นำ จะเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจเลือกแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ สถานการณ์ และสอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถือระบบคุณธรรม หลักจริยธรรม เป็นสำคัญ

๑.๔) ความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้บริหารมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ลักษณะงาน ตลอดจนปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ

๑.๕) การตัดสินใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเองที่จะใช้ดุลยพินิจตัดสินใจสั่งการที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเกิดความเป็นธรรม

๒. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องพิจารณาและต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพและประสบการณ์เป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของผู้นำด้วย หากผู้นำหยั่งรู้หรือสังเกตปฏิกริยาของแต่ละบุคคลได้ ก็จะช่วยให้สามารถวางตัวในฐานะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วย

๒.๑) ความต้องการอิสรภาพ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเป็นอิสระ เช่น อิสระในทางความคิด อิสระในการทำงาน การเลือกแบบภาวะผู้นำควรสอดคล้องกับความต้องการอิสรภาพของผู้ร่วมงาน แต่ในขณะเดียวกันธรรมชาติในการปฏิบัติงานขององค์การจะต้องมีระบบการทำงานระเบียบวิธีการในการปฏิบัติงาน การควบคุม การติดตามผล การประเมินผล โดยมีหลักการที่แน่นอน ก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารองค์การด้วย

๒.๒) ความต้องการรับผิดชอบ การมอบหมายหน้าที่ให้สมาชิกเป็นไปตามบทบาทและภารกิจขององค์การ หากมอบหมายหน้าที่โดยยึดถือตามโครงสร้างของงานจะช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้ร่วมงานจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ผู้บังคับบัญชามองเห็นความสามารถที่ตนเองมีอยู่

๒.๓) การยอมรับวัตถุประสงค์ของการบริหาร ผู้บริหารจะต้องชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อปรับแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุตามที่กำหนดไว้

๒.๔) ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เนื่องจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเลือกแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์

สถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีอยู่หลายระดับ และมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามระยะเวลา ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมจึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหลายอย่าง เช่น

๓.๑) ลักษณะของปัญหา ลักษณะของปัญหาอาจจะเป็นตัวกำหนดได้ว่าผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้มากน้อยเพียงใด และใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใดจึงจะสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ในองค์การ

๓.๒) สมรรถภาพของกลุ่ม ก่อนที่จะตัดสินใจมอบงานให้กลุ่มทำงานปฏิบัติควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถและประสิทธิภาพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเพราะจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายได้มากน้อยต่างกัน

๓.๓) ระยะเวลา การตัดสินใจในการสั่งการเพื่อให้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว้เป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่ง ระยะเวลาจึงเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารใช้ดุลยพินิจในการมอบหมายงาน หรือเร่งรัดควบคุมการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔. ปัจจัยเกี่ยวกับระบบบริหารในองค์การ

ระบบบริหารงานในแต่ละองค์การ มักจะมีแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับธรรมเนียมปฏิบัติ โครงสร้างขององค์การ บทบาทหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารในองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการเลือกแบบภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑) โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การจัดแบบโครงสร้าง ขนาด บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จำนวนบุคลากร การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ การเป็นหน่วยงานปฏิบัติหรือการเป็นหน่วยงานสนับสนุน เป็นต้น

๔.๒) ระเบียบวิธีในการทำงาน หมายถึง การเชื่อมโยงลักษณะงานความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อย ความรับผิดชอบ การประสานงาน การร่วมงาน เป็นกลไกสำคัญที่จะต้องกำหนดระเบียบวิธีในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง ประสานสัมพันธ์กันและบรรลุตามภารกิจขององค์การ

๔.๓) กระบวนการทำงาน หมายถึง การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลง หรือการปรับรื้อระบบ (Reengineering) ซึ่งเป็นความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์การให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์

ศิริ เจริญวัย^{i□} ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลผู้นำไว้ดังนี้

^{i□} ศิริ เจริญวัย, ภาวะผู้นำ, (นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑

๑) คุณลักษณะประจำตัว หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ในตัวผู้นำที่แตกต่างไปจากผู้ตามและส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะทางร่างกายและบุคลิกลักษณะ

๒) ทักษะ หมายถึง ความเชี่ยวชาญใน ๓ ลักษณะคือ ความเชี่ยวชาญในการใช้ความรู้วิชาการในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ทักษะเชิงวิชาการ (Technical skill) ความเชี่ยวชาญในการสร้างความสัมพันธ์กับคน เรียกว่า ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) และความเชี่ยวชาญในการใช้ความคิดคาดการณ์และมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทั้งองค์การ เรียกว่า ทักษะเชิงความคิด (Conceptual skill) ซึ่งทักษะทั้ง ๓ ประการนี้ ผู้นำทุกคนต้องใช้ในการปฏิบัติงาน แต่จะใช้ทักษะแต่ละอย่างมาอย่างน้อยแตกต่างกันไปตามระดับของผู้นำ

๓. บริบทขององค์การ หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมในองค์การ ทั้งบุคคลและสิ่งของที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ซึ่งมีปัจจัยแวดล้อมย่อยๆ ในแต่ละบริบทไว้ดังนี้

๓.๑) ผู้นำ ประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมด้านค่านิยมส่วนตัว ความมั่นใจในตัวผู้ตามแบบของการเป็นผู้นำ และความรู้สึกลดท้อในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

๓.๒) ผู้ตาม ประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมด้านความต้องการความเป็นอิสระหรือการพึ่งพาผู้อื่น ความเต็มใจร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความอดทนยอมรับความไม่แน่นอน ระดับความสนใจในการมีส่วนร่วม ระดับความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การ ความรู้และประสบการณ์และความคาดหวังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์การ

๓.๓) สถานการณ์ภายในองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมด้านประเพณีและค่านิยมขององค์การ สัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม ธรรมชาติของปัญหา และเงื่อนไขของเวลา

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแบบผู้นำ ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้ตาม ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัจจัยเกี่ยวกับระบบบริหารในองค์การ ปัจจัยดังกล่าว จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาและใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์แวดล้อม เพื่อให้การปฏิบัติการบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

ความรู้การศึกษาอบรม

การศึกษาของพระภิกษุสงฆ์แต่เดิมนั้น เริ่มต้นมาแต่สมัยพุทธกาลแล้ว บุคคลผู้ที่เข้ามาสู่สังฆมณฑลในครั้งพุทธกาล ตามประวัติความเป็นมาส่วนมากมักจะได้รับการศึกษาทั้งคฤหัสถ์และคฤหัสถ์มาเป็นอย่างดีตามลัทธิศาสนาในสมัยนั้น การศึกษาของสงฆ์ในสมัยพระพุทธองค์ยังทรงพระชนม์อยู่มี ๒ ประการ^{i□} คือ

๑. คันถธุระ ได้แก่ การศึกษาพระธรรมวินัยอันเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า

๒. วิปัสสนาธุระ ได้แก่ การเรียนกรรมฐานอันเป็นเครื่องมือหรืออุบายฝึกหัดจิตใจของตนเองให้สะอาดผ่องแผ้ว ปราศจากกิเลสอาสวะทั้งปวง

^{i□} กรมการศาสนา, หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ , (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิซีเมนต์ไทย, ๒๕๓๙), หน้า ๒ - ๔.

ครั้นพระพุทธองค์เสด็จดับขันธปรินิพพานแล้ว พระสงฆ์ผู้เป็นพุทธสาวกได้ประชุมกันทำสังคายนาพระธรรมวินัย เพื่อรวบรวมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ที่ได้ตรัสสั่งสอนไว้ให้เข้าเป็นหมวดหมู่ โดยกำหนดจำนวนรวม ๘๔,๐๐๐ พระธรรมขันธ์ จัดแบ่งออกเป็น ๓ หมวด คือ

๑. หมวดพระสูตร มี ๒๑,๐๐๐ พระธรรมขันธ์ เรียกว่า พระสูตรตันตปิฎก

๒. หมวดพระวินัย มี ๒๑,๐๐๐ พระธรรมขันธ์ เรียกว่า พระวินัยปิฎก

๓. หมวดพระอภิธรรม มี ๔๒,๐๐๐ พระธรรมขันธ์ เรียกว่า พระอภิธรรมปิฎก

รวมทั้ง ๓ หมวดนี้เรียกว่า “พระไตรปิฎก” พระไตรปิฎกจึงเป็นคัมภีร์ที่สำคัญยิ่งของพระพุทธศาสนาสืบต่อมา

สำหรับที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นรายละเอียดของความรู้ การศึกษาอบรม ดังนี้ คือ

๑. องค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาพระพุทธศาสนา

๑.๑ ปรีชา ได้แก่ การศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย นับเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยความเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติและการศึกษาเล่าเรียนปรีชาธรรมนั้นเป็นการศึกษาภาคทฤษฎี คือ การศึกษาธรรมวินัยให้มีความรู้พื้นฐานอย่างแจ่มแจ้ง เพื่อให้เกิดความกระจ่างแจ้งว่า คำสอนของพระพุทธองค์ที่จัดเป็นธรรมบทนั้นบทนี้ว่าด้วยเรื่องอะไร ถ้าผู้เรียนจะน้อมนำพระธรรมคำสั่งสอนมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางหรือแสงประทีปแห่งชีวิต จะทำอย่างไรและเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะได้ผลอย่างไร เป็นต้น เรียกว่า ปรีชา

๑.๒ ปฏิบัติ ได้แก่ การน้อมนำเอาหลักธรรมคำสอนที่ได้เรียนรู้ในทางภาคทฤษฎีนั้น มาสู่ภาคปฏิบัติคือนำมาประพฤติปฏิบัติจริง ๆ เพื่อเป็นการอบรมกาย วาจาและใจ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ นำเอาหลักธรรมที่เรียนรู้แล้วนั้นมาเป็นแนวทางหรือปทัฏฐานแห่งชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะของตน เรียกว่า ปฏิบัติ

๑.๓ ปฏิเวธ ได้แก่ ผลของการปฏิบัติธรรมนั้น เช่น พระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า พระอรหันตสาวก และพระอริยบุคคล เป็นต้น ผู้ได้รับผลแก่การปฏิบัติ ซึ่งทำให้ยกฐานะจากปุถุชนธรรมดาขึ้นมาเป็นพระอริยบุคคล การบรรลุธรรมขั้นนั้น ๆ ตามภูมิธรรมที่ตนปฏิบัตินั้นไม่มีใครมายกย่องหรือแต่งตั้งให้ จะรู้ได้ด้วยตนเอง คือ เป็นปัจเจกัตถ์ เวทิตัพโพ วิญญูหิ เรียกว่า ปฏิเวธ

๒. การศึกษาของพระภิกษุสงฆ์ มี ๔ ประเภท คือ

๒.๑ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม (ระดับประถมศึกษา)

๒.๑.๑ สนามหลวงแผนกธรรม แบ่งการศึกษาแผนกธรรม คือ

ก. นักธรรมชั้นตรี

ข. นักธรรมชั้นโท

ค. นักธรรมชั้นเอก

๒.๑.๒ สนามหลวงแผนกธรรมศึกษา แบ่งการศึกษาธรรมศึกษาคือ

ก. ธรรมศึกษาชั้นตรี

ข. ธรรมศึกษาชั้นโท

ค. ธรรมศึกษาชั้นเอก

๒.๒ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี (ระดับมัธยมศึกษา-อุดมศึกษา)

สนามหลวงแผนกบาลี แบ่งการศึกษาบาลี ดังนี้

๒.๒.๑ ประโยค ๑-๒ และเปรียญตรี ๑-๒

๒.๒.๒ ประโยค ป.ธ.๓

๒.๒.๓ ประโยค ป.ธ.๔

๒.๒.๔ ประโยค ป.ธ.๕

๒.๒.๕ ประโยค ป.ธ.๖

๒.๒.๖ ประโยค ป.ธ.๗

๒.๒.๗ ประโยค ป.ธ.๘

๒.๒.๘ ประโยค ป.ธ.๙ เทียบเท่าปริญญาตรี

} เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น

} เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

๒.๓ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ระดับมัธยมศึกษา)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณรตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันการศึกษาประเภทนี้ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นมาโดยลำดับมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ

๒.๔ การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ (ระดับอุดมศึกษา)

มหาวิทยาลัยมหาลาภกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยสงฆ์ของคณะสงฆ์ไทย เป็นสถาบันการศึกษาชั้นอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกายที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงสถาปนาขึ้น มีวัตถุประสงค์ⁱⁱ ดังนี้

๑) เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้รับการศึกษาชั้นสูงอันจะทำให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติชอบดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ เป็นผู้สามารถในการประกาศศาสนธรรมให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และความเลื่อมใสศรัทธาแก่ชาวโลกสมัยปัจจุบัน เป็นประโยชน์เกื้อกูลในการดำรงชีวิต ทั้งตน และแก่สังคม

๒) เพื่อผลิตครูผู้สามารถในการสอน มีความประพฤติดีงามถูกต้องตามหลักศีลธรรม และนักเผยแผ่ผู้สามารถในการประกาศธรรมปฏิบัติ

๓) เพื่อส่งเสริมคุณธรรมคือ ความเมตตา กรุณา และความมีน้ำใจ เสียสละ สนับสนุนให้พระภิกษุสงฆ์บำเพ็ญศาสนกิจ เป็นกัลยาณมิตร และเป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชนในกิจการทางศาสนา ทางสังคมและวัฒนธรรม อันจะเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของพหุชน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยสงฆ์ของคณะสงฆ์ไทย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุต ที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงสถาปนาขึ้นมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระปริยัติธรรม

ⁱⁱ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๗ - ๑๑๖.

- ๒) เพื่อเป็นสถานศึกษาวิชาของชาติ และต่างชาติ
- ๓) เพื่อเป็นสถานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทั้งในและนอกประเทศ
- ๔) เพื่อให้พระภิกษุสามเณร มีความรู้และความสามารถในการบำเพ็ญประโยชน์แก่ประชาชน

๕) เพื่อให้ภิกษุสามเณร มีความรู้ความสามารถในการค้นคว้า โต้ตอบหรืออภิปรายธรรมได้อย่างกว้างขวางแก่ชาวไทยและชาวต่างประเทศ

๖) เพื่อให้ภิกษุสามเณร ได้เป็นกำลังสำคัญในการจรรโลงพระพุทธศาสนาและเป็นศาสนทายาทที่เหมาะสมแก่กาลสมัย

๗) เพื่อความเจริญก้าวหน้าและคงอยู่ตลอดกาลแห่งพระพุทธศาสนา

๒.๓ การศึกษากรรมฐาน

กรรมฐาน คือ อารมณฺ์เป็นที่ตั้งแห่งงานปฏิบัติธรรม เพื่อฝึกหัดอบรมจิตใจให้สะอาด สว่าง และสงบ มี ๒ ประเภท คือ

๑) สมถกรรมฐาน คือ กรรมฐานเป็นอุบายสงบใจ ด้วยการเพ่งอารมณ์ที่เป็นสมมติบัญญัติ ๔๐ ประการ คือ กสิณ ๑๐ อสุภะ ๑๐ อนุสสติ ๑๐ พรหมวิหาร ๔ อาหาเรปฏิกูลสัญญา ๑ จตุธาตุวัตถาน ๑ และอรุพ ๔

๒) วิปัสสนากรรมฐาน หมายถึง กรรมฐานเป็นอุบายเรื่องปัญญาโดยการพิจารณารูปนามให้เห็นเป็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา

๒.๔ มรรคมีองค์ ๘

มรรค แปลว่า ทาง อันได้แก่ทางปฏิบัติ ทางดำเนินชีวิต เป็นทางประกอบด้วยองค์ ๘ ประการ คือ

- ๒.๔.๑ สัมมาทิฐิ ปัญญาเห็นชอบ
- ๒.๔.๒ สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ
- ๒.๔.๓ สัมมาวาจา เจรจาชอบ
- ๒.๔.๔ สัมมากัมมันตะ ทำการงานชอบ
- ๒.๔.๕ สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีวิตชอบ
- ๒.๔.๖ สัมมาวายามะ เพียรชอบ
- ๒.๔.๗ สัมมาสติ ระลึกรู้ชอบ
- ๒.๔.๘ สัมมาสมาธิ ตั้งใจชอบ

๒.๕ ไตรสิกขา

ไตรสิกขา หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับการฝึกอบรม มี ๓ ประการ คือ

- ๒.๕.๑ อธิศีลสิกขา ฝึกอบรมในเรื่องศีล
- ๒.๕.๒ อธิจิตตสิกขา ฝึกอบรมในเรื่องจิต
- ๒.๕.๓ อธิปัญญาสิกขา ฝึกอบรมในเรื่องปัญญา

๒.๖ ด้านการศึกษาสงเคราะห์

ด้านการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติ ทั้งด้านการศึกษา การอบรมสั่งสอน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหาร ทำให้เด็ก ๆ มีความอบอุ่นและมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ การศึกษาที่พระภิกษุสงฆ์ได้ดำเนินการในลักษณะนี้ มี ๕ ประการคือ

๒.๖.๑ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วัดหรือมูลนิธิวัดจัดตั้งขึ้น เพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ยากจน บางแห่งมีนักเรียนเฉพาะชาย-หญิง และบางแห่งมีพระภิกษุสามเณรเรียนด้วย กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ มีทั้งระดับอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ปัจจุบันมีโรงเรียน ๕๒ แห่ง โดยอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

๒.๖.๒ โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ ตั้งตามพระราชประสงค์ และอยู่ในพระบรมราชานุเคราะห์ และอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปัจจุบันมีจำนวน ๓ แห่ง คือ โรงเรียนวัดศรีจันทร์ จังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนวัดบึงเหล็ก จังหวัดนครพนม และโรงเรียนนันทบุรีวิทยา จังหวัดน่าน

๒.๖.๓ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดจัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษอบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน สอนเฉพาะวันอาทิตย์ จัดตั้งตามระเบียบกรมการศาสนา ว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๓๔ และอยู่ในอุปถัมภ์ของกรมการศาสนา ปัจจุบันมีวัดต่าง ๆ จัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ทั่วประเทศ ประมาณ ๑,๑๓๘ ศูนย์

๒.๖.๔ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จัดตั้งขึ้นเพื่ออบรมเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมีทั้งชาย-หญิง วัดจัดตั้งขึ้นตามระเบียบกรมการศาสนา ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด พ.ศ. ๒๕๓๗ และอยู่ในสังกัดกรมการศาสนา ปัจจุบันมีวัดต่าง ๆ จัดตั้งศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการศาสนา จำนวน ๓,๕๓๙ แห่ง และยังมีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ที่สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนและกระทรวงสาธารณสุข

๒.๖.๕ โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์/พระราชูปถัมภ์ เป็นโรงเรียนอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปัจจุบันมีเพียงแห่งเดียว คือ โรงเรียนวินิตศึกษา เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีนักเรียนประมาณ ๓,๒๒๙ คน มีเจ้าอาวาสและพระภิกษุสงฆ์ วัดกวีศาราม จังหวัดลพบุรี เป็นผู้ดำเนินการ

นอกจากการจัดการศึกษาสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชนให้มีสถานที่เรียนหนังสือแล้ว พระภิกษุสงฆ์ยังให้ความสงเคราะห์การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนผู้กำลังศึกษาในสถานศึกษาทั่วประเทศ อาทิ ตั้งทุนสงเคราะห์การศึกษาชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ช่วยพัฒนาสถานศึกษา ช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษา และช่วยเหลือบุคคลผู้กำลังศึกษา จึงสรุปได้ว่าวัดและพระภิกษุสงฆ์ เป็นสถาบันที่มีส่วนในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติ ในด้านการศึกษา เป็นสถานอบรมปณิธานเด็กและเยาวชนมาทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะเด็กที่ยากจนขาดคนดูแล และกำพร้า บิดามารดา ก็ได้อาศัยสถาบันสงฆ์เป็นผู้อุปการะ เป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้ใกล้ชิดพระพุทธศาสนา

และเป็นโอกาสให้พระภิกษุสงฆ์ได้พัฒนาทรัพยากรของชาติตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อจะได้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่พึงปรารถนาของสังคมต่อไปⁱⁱ

๒.๗ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

การประกาศธรรมเป็นบทบาทที่สำคัญของสถาบันสงฆ์ ซึ่งตรงกับพุทธพจน์ ครั้นทรงส่งสาวกออกประกาศพระศาสนาว่า ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขของชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่หวิเวทนและมนุษย์ทั้งหลาย การเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นการช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ด้วยอาศัยความเมตตาและกรุณาของพระภิกษุสงฆ์ งานเผยแผ่ที่พระภิกษุสงฆ์ทำกันอยู่ทั่วไปในปัจจุบันมีดังนี้

๒.๗.๑ งานพระธรรมทูต เป็นงานคณะสงฆ์ไทยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๗ เป็นงานที่นำมหาชน โดยเฉพาะพุทธบริษัทและประชาชนทั่วไปให้เกิดความคิดถึงคุณค่าของธรรมะและความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติธรรมะ สามารถนำธรรมะมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกวิธีและถูกต้อง รวมทั้งสามารถใช้ธรรมะแก้ปัญหาต่าง ๆ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง และสิ่งแวดล้อม งานพระธรรมทูตเป็นงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นงานที่เป็นรากฐานแห่งความมั่นคงของประเทศชาติ แนวการปฏิบัติงานของพระธรรมทูต ได้แก่ การเทศน์ การบรรยาย การสนทนา ธรรมีกถา นำฝึกสมาธิ นำเป็นพุทธมามกะ เยี่ยมเยือน นำพัฒนาท้องถิ่น สาธิต และนำจัดกิจกรรม งานพระธรรมทูตภายในประเทศแบ่งออกเป็น ๙ สาย โดยอาศัยพระภิกษุสงฆ์ที่เป็นพระธรรมทูต จาริกเผยแผ่ธรรมอยู่ทั่วประเทศ มีศูนย์งานพระธรรมทูตทุกจังหวัด และหน่วยงานพระธรรมทูตทุกอำเภอ โดยมีกรมการศาสนาให้ความอุปถัมภ์

๒.๗.๒ หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) เป็นกิจกรรมของคณะสงฆ์ไทยตามระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการตั้งหน่วยอบรมประชาชนตำบล พ.ศ. ๒๕๑๘ มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบลลงสู่หมู่บ้าน โดยให้พระภิกษุสงฆ์ในชนบทได้มีบทบาทและเป็นแกนนำในการส่งเสริมวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนนั้น ๆ ตามหัวข้ออบรม ได้แก่ ศีลธรรมและวัฒนธรรม สุขภาพอนามัย สัมมาชีพ สันติสุข ศึกษาสงเคราะห์ สาธารณสงเคราะห์ กตัญญูทศเวทิตาธรรม และสามัคคีธรรม เพื่อเป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจของประชาชนให้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ประกอบสัมมาชีพอันเป็นการส่งเสริมและสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลอยู่ทั่วประเทศ โดยมีกรมการศาสนาให้ความอุปถัมภ์ จัดสรรงบประมาณอุดหนุนประจำทุกปี

๒.๗.๓ งานอบรมจริยธรรมนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ โดยมีกรมการศาสนาเป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ประกาศให้วิชาพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันพระพุทธศาสนา สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ชาวพุทธได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ⁱⁱ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปภังค), **คู่มือพระสังฆาธิการ**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๔๘ - ๔๙.

และน้อมนำหลักพุทธธรรมไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม ปัจจุบัน มีสถาบันเผยแผ่พุทธธรรมตามโรงเรียนทั่วไป อาทิ พุทธสมาคม เปรียญธรรมสมาคมแห่งประเทศไทย ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ส่งพระภิกษุสงฆ์ไปสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาหรือร่วมกับสถานศึกษาจัดโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน โครงการค่ายพุทธบุตร โครงการอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน โครงการสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ รายการธรรมะกับเยาวชน และโครงการประกวด บรรยายธรรม เป็นต้น ซึ่งกรมการศาสนาให้ความอุปถัมภ์ จัดสรรงบประมาณอุดหนุนเป็นประจำทุกปี

๒.๗.๔ งานพระธรรมจาริก ได้เริ่มดำเนินการเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๘ เป็นงานที่อยู่ในความอุปถัมภ์ของกรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมการศาสนาถวายความอุปถัมภ์แก่พระธรรมจาริก เพื่อเดินทางไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา พัฒนาด้านจิตใจชาวเขาตามหมู่บ้านในท้องที่ ๑๗ จังหวัดทางภาคเหนือและภาคกลางบางส่วน ปัจจุบันมีการสร้างอาศรมพระธรรมจาริก ตามหมู่บ้านชาวเขาประมาณ ๑๘๓ อาศรม ในด้านการฝึกอบรมเยาวชนมีการจัดตั้งศูนย์อบรมพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรชาวเขาซึ่งเข้ามาขอรับการบรรพชาอุปสมบท ปีละประมาณ ๑๕๐ รูป ทำให้เยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้รับการศึกษาตามวุฒิของตนเอง เป็นคนมีความรู้ มีคุณภาพ และทำให้ชาวเขาเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดีต่อชาวพื้นราบ พวกชาวเขาภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย มีศาสนาเดียวกับคนไทย อันเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี ตามนโยบายสืบต่อไป

๒.๗.๕ การเผยแผ่ทางวิทยุและโทรทัศน์ นอกจากการจัดให้มีปาฐกถาธรรมทางวิทยุในช่วงเช้าทุกวันอาทิตย์ และมีพระธรรมเทศนาในวันพระโดยทางราชการแล้ว ปัจจุบันได้มีสถาบันและเอกชนต่าง ๆ ให้การสนับสนุนจัดรายการเผยแผ่ทางวิทยุและโทรทัศน์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา เป็นต้น จากข้อมูลรายการธรรมะทางสถานีวิทยุกระจายเสียง จัดทำโดยกรมประชาสัมพันธ์

๒.๗.๖ วารสารนิตยสารเผยแผ่ธรรม มีสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ จัดทำออกเผยแผ่เป็นจำนวนหลายฉบับ แต่ส่วนมากเป็นที่สนใจอยู่เฉพาะในหมู่ชนมีศึกษาธรรม เช่น วารสารพุทธจักรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วารสารกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายและวารสารทางเดินของสมาคมเปรียญธรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น

๒.๗.๗ งานเผยแผ่ต่างประเทศ ซึ่งได้ริเริ่มขึ้นระหว่างพุทธศักราช ๒๕๑๑ โดยมีความต้องการพระภิกษุสงฆ์ไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพิ่มขึ้นตามลำดับ วัดหรือสำนักสงฆ์ในต่างประเทศกลายเป็นศูนย์รวมจิตใจ สถานที่ศึกษาภาษา วัฒนธรรมและประเพณีไทย พระภิกษุสงฆ์จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิบัติศาสนกิจและสงเคราะห์ชาวบ้าน ในต่างประเทศปัจจุบันมีวัดไทยในต่างประเทศ ประมาณ ๑๒๐ วัด โดยมีกรมการศาสนาให้ความอุปถัมภ์จัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการอบรมและคัดเลือกพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถและความประพฤติดีงาม ไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่างประเทศต่อไป

กลยุทธ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีหลายวิธี พระภิกษุสงฆ์จะใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับความถนัด และลักษณะของผู้รับ ซึ่งวิธีที่พระภิกษุสงฆ์ใช้ในการเผยแผ่ธรรมะในปัจจุบัน ได้แก่

๒.๗.๗.๑ การเทศนาธรรม คือ การแสดงธรรมสั่งสอนตามหลักพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้ฟังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งวิธีนี้พระภิกษุสงฆ์ใช้เผยแผ่หลักธรรมอยู่เป็นประจำ

๒.๗.๗.๒ ปาฐกถาธรรม คือ การบรรยายธรรมะให้ผู้อื่นฟัง โดยทั่วไปจะยืนพูด และผู้พูดจะต้องมีลีลาในการพูด เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังเป็นพิเศษ เป็นวิธีการแสดงธรรมแบบใหม่

๒.๗.๗.๓ อภิปรายธรรม คือ การชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นในหลักธรรมข้อใดข้อหนึ่ง ให้ผู้อื่นเข้าใจ เป็นการเผยแผ่ธรรมอีกรูปแบบหนึ่ง

๒.๗.๗.๔ สันทนาธรรม คือ การพูดจาหารือกันในหลักธรรม เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาชีวิต โดยยึดหลักทางสายกลาง

๒.๗.๗.๕ การสอนสมถกรรมฐานหรือวิปัสสนากรรมฐาน คือ การสอนให้นั่งสมาธิภาวนา เพื่อให้จิตใจเป็นสมาธิหรือเข้าใจสภาวะตามความเป็นจริงของสังขารตามหลักไตรลักษณ์ พระบางรูปสอนทั้งพระภิกษุสามเณรและอุบาสกอุบาสิกา มีการบวชชีพรามณ์ บางรูปไปสอนตามโรงเรียนแนะนำครูและนักเรียนให้ฝึกกรรมฐาน

๒.๗.๗.๖ การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอนธรรมะ เช่น การเขียนหนังสือธรรมะ การบันทึกเทปธรรมะหรือวิดีโอ เพื่อจำหน่ายแจกไปในกลุ่มคนที่ไม่มีเวลาศึกษาธรรมะด้วยตนเอง หรือมีการใช้ภาพยนตร์ สไลด์ วิดีโอ และรูปภาพ มาเป็นอุปกรณ์การสอนธรรมะ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เป็นเครือข่ายในการผลิตสื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอนธรรมะ โดยมีญาติโยมให้ความอุปถัมภ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น ในเรื่องของความรู้การศึกษอบรมนั้น สรุปได้ว่าการศึกษาทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ คันถะธรรมา และวิปัสสนาธรรมา คันถะธรรมา คือ การเรียนภาคทฤษฎี ฟังคำสั่งสอนแนะนำจากครูอาจารย์ หรือจากตำราส่วนวิปัสสนาธรรมานั้นคือ การลงมือปฏิบัติ เพื่อให้รู้แจ้งเห็นจริง ได้รับประสบการณ์ตรง การอบรมนั้นมุ่งเน้นที่การอบรมจิตใจให้เหมาะสมแก่การงาน ทั้งงานหยาบ ๆ ที่เกิดทางกาย วาจา และงานที่ละเอียด คือ ด้านจิตใจที่เป็นผู้บัญชาการให้กายกระทำ ให้วาจาพูดในทางที่ถูกที่ควร ดังนั้นจิตใจจึงเป็นต้นเหตุแห่งการทำ พูด คิด ทั้งหมด จึงต้องฝึกจิตใจให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น คิดดี พูดดี ทำดี ทุกประการ ความดีก็จะติดตามเราเหมือนเงาติดตามตน ผลก็คือ ความสงบสุขร่มเย็นทั้งตนเองและบุคคลอื่นตลอดกาล

๓. ข้อวัตรปฏิบัติ

วัตร คือ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแบบอย่าง อันภิกษุสามเณร ควรปฏิบัติในการนั้นๆ ในกิจนั้น ๆ แก่บุคคลนั้น ๆ ซึ่งเรียกว่า “วัตร” ภิกษุเอาใจใส่ในข้อวัตรปฏิบัติให้บริบูรณ์จึงได้ชื่อว่า “อาจารย์สมณโน” ผู้ถึงพร้อมด้วยมารยาทหรือ “วตตสมณโน” ผู้ถึงพร้อมด้วยวัตร อันเป็นคู่กับคุณบพว่า “ศีลสมณโน” ผู้ถึงพร้อมด้วยศีล ท่านสรรเสริญไว้ในพระธรรมวินัยว่า เป็นผู้น่ารัก น่ากราบ ไหว้ น่าสักการบูชาวัตร ในหลักสูตรนักธรรมชั้นโท วิชาวินัยมุข เล่ม ๒ สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส จำแนกวัตรเป็น ๓ อย่าง คือ

๓.๑.กิจวัตร

๓.๑.๑ อุปัชฌาย์วัตร วัตรที่สัทธินิหาริกพึงทำแก่พระอุปัชฌาย์

- ๑) ภิกษุผู้เป็นสัทธินิหาริก พระที่อุปัชฌาย์บวชให้ควรเอาใจใส่อุปฐากอุปัชฌาย์ของตน ตลอดกาลที่อาศัยท่านอยู่ เช่น ถวายน้ำบ้วนปาก น้ำล้างหน้า ไม้สีฟัน เตรียมความสะดวกในการเดินทาง ฯลฯ
- ๒) หวังความศึกษาให้ท่าน ทั้งด้านคันถธุระคือ ด้านทฤษฎี หลักการข้อคิดความเห็นและการประพฤติปฏิบัติ หรือวิปัสสนาธุระ คือการเจริญจิตภาวนา
- ๓) ป้องกันความเสื่อมเสีย อันจักมีมาถึงท่าน เช่น ทำความเข้าใจกับญาติโยมที่มาติดต่อ ประสานงานทั้งภายในวัด และนอกวัด
- ๔) รักษาหัวใจของท่าน ไม่คบคนพาลภายนอกนำเข้ามาอยู่ในวัดซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่ดีไม่งามได้
- ๕) เคารพในท่าน โดยการเดินไม่ชิดเกินไป ไม่คัดค้านจ้อง ๆ หรือรุนแรง
- ๖) ไม่เที่ยวเตร่ตามอำเภอใจ จะไปไหนต้องบอกลา กลับมาแล้วต้องกราบไหว้ รายงานตัว

๗) เมื่อท่านอาพาธ เอาใจใส่พยาบาลท่าน

๓.๑.๒ สัทธินิหาริกวัตร วัตรที่พระอุปัชฌาย์พึงทำแก่สัทธินิหาริก (พระที่อุปัชฌาย์บวชให้) ภิกษุผู้เป็นพระอุปัชฌาย์ ควรมีใจเอื้อเฟื้อในสัทธินิหาริกของตน ดังต่อไปนี้

- ๑) เอาธุระในการศึกษาของสัทธินิหาริก
- ๒) สงเคราะห์ด้วยบาตร จีวร และบริวารอื่น ๆ ถ้าของตนไม่มีก็ขวนขวายหาให้

๓) เมื่อสัทธินิหาริกอาพาธ ทำการพยาบาลรักษาจนหาย

๓.๑.๓ อาคันตุกวัตร ภิกษุผู้เป็นอาคันตุกะ (แขก) ไปสู่อาวาสอื่น พึงประพฤติให้เหมาะสมด้วยอาการดังนี้

- ๑) ทำความเคารพในท่าน เช่น พอลงเข้าเขตวัด ถอดรองเท้า ลดร่ม ลดจีวรเฉลียงบ่า เข้าไปสู่สำนักเจ้าของถิ่นก่อน ไหว้เจ้าของถิ่น
- ๒) แสดงความเกรงใจเจ้าของถิ่น เช่น เห็นเจ้าของถิ่นกำลังทำธุระยังไม่เสร็จ ต้องรอให้เจ้าของถิ่นทำธุระให้เสร็จก่อน ถ้าเขาต้องพักงานไว้ อย่าอยู่ให้นาน
- ๓) แสดงอาการสนทนากับเจ้าของถิ่น เช่น พูดคุยด้วยความสนใจ ฉันทน้ำที่เขาจัดมาให้ ไม่แสดงอาการรังเกียจบุคคลและสถานที่ ยกย่อง ชมเชยเขาด้วยความจริงใจ
- ๔) ถ้าจะอยู่ที่นั่น ควรประพฤติให้ถูกระธรรมเนียมของเจ้าของถิ่น ถ้ามถึงที่โคจรบิณฑบาต ไกล-ไกล ถ้ามถึงที่โคจร (สถานที่ที่ไม่ควรไป เช่น บ้าน มิจฉาภิฎฐิ ร้านขายสุรา ที่ค้าประเวณี เป็นต้น) ถ้ามถึงห้องน้ำ สระน้ำ และกฏกติกาสงฆ์ในที่นั้น ๆ
- ๕) ถู้อสนาสนะแล้วอย่าดูดย เอาใจใส่ชำระ ปัดกวาด ทำความสะอาดให้หมดจด จัดให้เป็นระเบียบ

๓.๑.๔ อาวาสกัฏฐ วัตร (ข้อปฏิบัติ) ที่ภิกษุผู้เป็นเจ้าของถ้ำจะพึงทำแก่ผู้เป็น

แขก

๑) เป็นผู้หนักในปฏิสันถาร เช่น กำลังทำจีวร กำลังกวาดลานวัด ลานเจดีย์อยู่ กำลังทำยาแก้พิษไข้ไม่หนักก็ดี ให้งดการนั้นไว้พลางมาต้อนรับอาคันตุกะ

๒) แสดงความนับถือแก่อาคันตุกะ เช่น จัดอาสนะ ปูเสื่อ จัดหาน้ำฉัน น้ำใช้ จัดของต้อนรับ

๓) ทำปฏิสันถารโดยธรรม คือ ให้สมกับภาวะของอาคันตุกะ ถ้าอาคันตุกะแก่กว่าตนต้องลูกรับบาตรจีวร ไหว้ท่าน นิมนต์ท่านนั่งบนอาสนะ จัดห้องพักรับรองท่าน อำนวยความสะดวกทุกอย่าง

๔) ถ้าอาคันตุกะมาเพื่อจะอยู่ที่วัด เอาใจใส่เอื้อเฟื้อในการปิดกวาดเสนาสนะ บอกที่ทางที่อยู่อาศัย บอกกกฎกติกาสงฆ์ให้รู้ ตามข้อที่อาคันตุกะถาม

๓.๑.๕ คมิกวัตร คือ ข้อวัตรของภิกษุ ผู้จะไปอยู่ ณ ที่อื่น พึงประพฤติปฏิบัติดังนี้

๑) เก็บงำเสนาสนะ ถ้าเห็นหลังคารั่ว หรือชำรุด พอจะซ่อมแซมได้ต้องซ่อมแซม ถ้าสกปรก เปราะเปื้อน ต้องทำให้สะอาดเรียบร้อย เติงตั้งฟูกหมอน ต้องเก็บให้เรียบร้อย ปิดหน้าต่าง ประตู ลงกลอน ให้พ้นอันตราย

๒) บอกคืนเสนาสนะ แก่พระเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้รับทราบ คินกุญแจห้องพัก

๓) บอกลาท่านผู้ที่ดินถึงพำนักอยู่ กล่าวคือ อุปัชฌายะ หรืออาจารย์ผู้ให้นิสัย ในบัดนั้น บอกลาพระเถระ เจ้าอาวาสด้วย

๓.๑.๖ ปินชปาฎิกวัตร วัตรที่ภิกษุจะเข้าไปบิณฑบาตในละแวกบ้านควรประพฤติให้ถูกระรมเนียม คือ

๑) นุ่งห่มให้เรียบร้อย คือ นุ่งปิดสะดือ ปกหัวเข้า ผูกประคดเอวซ้อนผ้าสังฆาฎกับผ้าอุตราสงค์เข้าด้วยกัน ๒ ผืน ห่มคลุมปิด ๒ บ่า

๒) ถือบาตรไว้ภายในจีวร เอาออกเฉพาะจะรับบิณฑบาต

๓) สำรวมกิริยาให้เรียบร้อยตามสมณสาธูปในเสขยวัตร

๔) กำหนดทางเข้าออกแห่งบ้านและอาคารของชาวบ้านผู้จะให้ภิกษาหรือไม่

๕) รู้ว่าเขาให้ ควรรับบิณฑบาตด้วยอาการสำรวมดังกล่าไว้ ในหมวดโกชนปฏิสังยุคในเสขยวัตร

๖) รูปที่กลับมา ก่อน เติรมอาสนะนั่งฉัน น้ำฉัน ภาชนะ ไว้รอทำรูปมาทีหลัง ฉันเสร็จเก็บของเหล่านั้น และกวาดหอนฉัน

๓.๑.๗ ภัตตควัตร วัตรของภิกษุผู้จะฉันอาหาร ควรประพฤติให้ถูกระรมเนียมดังนี้

๑) นุ่งห่มให้เรียบร้อย ตามสมควรแก่สมณสาธูป ทั้งในวัดและในบ้าน ในวัดให้ห่มเฉวียงบ่า ในบ้านให้ห่มคลุมไหล่ทั้ง ๒ ข้าง

๒) รู้จักอาสนะอันสมควรแก่ตน อย่างนั่งเบียดพระเถระ นั่งตามลำดับพรรษา

๓) ห้ามไม่ให้นั่งทับสังฆาฏิในบ้าน เพราะจะชวนเหนียวผ้าห่มให้เลื่อนลง

๔) ทายกถวายน้ำ ถวายโภชนะ ให้รับโดยเอื้อเฟื้อ รับผิดชอบต่อความเต็มใจ

๕) ภิกษุทั้งหลายยังมิได้รับโภชนะทั่วถึงกัน ภิกษุผู้เป็นพระเถระอย่าเพิ่งลง

มือฉัน

๖) ฉันด้วยอาการเรียบร้อย

๗) ฉันพร้อมกัน อิ่มพร้อม ๆ กัน ภิกษุยังฉันไม่แล้ว ภิกษุผู้เป็นสังฆเถระอย่าเพิ่งรับน้ำล้างบาตร ยังไม่บ้วนปาก ไม่ล้างมือ

๘) ระวังไม่บ้วนปากและล้างหน้า ให้น้ำกระเซ็นถูกภิกษุผู้นั่งใกล้หรือถูกจีวร

ของตน

๙) ฉันเสร็จ ทำอนุโมทนา กล่าวอนุโมทนารูปเดียว เป็นหน้าที่ของพระสังฆ

เถระ

๑๐) เมื่อกลับอย่าเบียดเสียดกันออกมา

๑๑) ห้ามไม่ให้เอนาน้ำล้างบาตรมีเมล็ดข้าวเทในบ้านเขา

๓.๑.๘ เสนาสนะคาหาปกวัตร ข้อวัตรที่ภิกษุผู้แจกเสนาสนะของสงฆ์ควรประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

๑) ควรรู้จักภิกษุผู้อันตนควรให้ย่ายหรือไม่ควร

๒) ไม่ควรย่ายภิกษุผู้รักษาคลึงสงฆ์

๓) ไม่ควรย่ายภิกษุผู้เป็นพหูสูต

๔) ไม่ควรย่ายภิกษุผู้ทำการปฏิสังขรณ์เสนาสนะอันชำรุดให้คืนเป็นปกติ

๕) ไม่ย่ายภิกษุผู้ยังอาพาธ เว้นไว้แต่อาพาธเป็นโรคติดต่อกันได้

๓.๑.๙ เสนาสนะคาหกวัตร คือ ข้อวัตรที่ภิกษุผู้รับเสนาสนะของสงฆ์ควรประพฤติ ดังนี้

๑) อย่าทำเสนาสนะให้เปรอะเปื้อน ห้ามไม่ให้ถมเขพะลงบนพื้นที่บริเวณ เช่น ที่ลาดปูนปูพื้นไม้ที่เกลี้ยงเกลาขัดเงา เป็นต้น สวมรองเท้าห้ามเหยียบเสนาสนะเช่นนั้น

๒) ห้ามไม่ให้อิงเสา บานประตู บานหน้าต่าง

๓) เติงตั้งของสงฆ์อันเป็นของตกแต่งตัวเปล่านอนทับ นั่งทับมลทินกาย จะเปรอะเปื้อน ควรเอาเครื่องลาดปูก่อนจึงนอนทับ

๔) บริเวณที่พักอาศัย ต้องชำระ ปิดกวาด ให้สะอาด อย่าให้รกด้วย

หยากเยื่อ ใย

๕) ระวังไม่ให้ชำรุด เช่น จะยกเตียง ตั้งเข้าออก ระวังไม่ให้กระทบบาน

ประตู หน้าต่าง

๖) ตั้งน้ำฉัน น้ำใช้ไว้ให้พร้อม

๗) ของใช้สำหรับเสนาสนะหนึ่ง อย่าเอาไปใช้ในที่อื่น ให้กระจัดกระจาย ยืมชั่วคราวได้ แต่ต้องเอามาส่งคืนที่เดิม

๓.๑.๑๐ วัจจกฏวัตร คือข้อวัตรที่ควรประพฤติขึ้น เวจจกฏ (ห้องน้ำ)

๑) การถ่ายเร้ว (ถ่ายหนัก) ถ่ายปัสสาวะ และอาบน้ำ ให้ทำตามลำดับ ผู้ไปถึงก่อน-หลัง ไม่เหมือนกิจอื่นอันจะพึงทำตามลำดับพรหสา

๒) ให้รักษากิริยา เช่น ประตูปิด ห้ามไม่ให้ตัวนวลเข้าไปให้กระแอม กระไอก่อน

๓) ให้รักษาความสะอาด

๔) ให้รู้จักบริหาร เปลื้องจีวรไว้ข้างนอกอย่าครองเข้าไป

๕) ให้รู้จักรักษาตัว อย่าแบ่งแรงจนชอกช้ำ อย่าใช้ของมีปมขรุขระ ไม้ผู้ ชำระ ควรใช้น้ำชำระ

๖) ไม่บ้วนน้ำลายหรือส่งน้ำมูกลงพื้น

๓.๑.๑๑ คิลานุปัฏฐากวัตร คือ วัตรที่ภิกษุพยาบาลไข้ควรประพฤติ

ถ้าภิกษุรูปใดรูปหนึ่งอาพาธลง ภิกษุผู้เพื่อนสหธรรมิกควรเอาใจใส่ช่วย รักษาพยาบาล อย่าทอดธุระเสีย พระศาสดาทรงปรารภภิกษุอาพาธ ตรัสสั่งไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย มารดาที่ดี บิดาที่ดี ของเธอทั้งหลายไม่มี ถ้าพวกเธอจะไม่พยาบาล กันเองใครเล่าจะพยาบาลพวกเธอ ภิกษุใดปรารถนาจะอุปัฏฐากเรา ขอให้ภิกษุนั้นพยาบาลภิกษุไข้เถิด ” ถ้าอุปัชฌายะ อาจารย์ สัทธวิहारิกอันเตวาสิกของผู้ไข้มีอยู่ ให้เธอพยาบาลกันกว่าจะหายหรือสิ้นชีพ ถ้าไม่มีให้ผู้ร่วม อุปัชฌาย์ ร่วมอาจารย์พยาบาล ถ้าภิกษุไข้ผู้จรมาตัวคนเดียว ให้สงฆ์พยาบาล ดังนี้ ภิกษุผู้พยาบาลไข้ ควรมีลักษณะ ดังนี้

๑) รู้จักประกอบเภสัช

๒) รู้จักของแสลงและไม่แสลงแก่โรค

๓) นำเข้าไปแต่ของไม่แสลง

๔) กันของแสลงออกเสีย

๕) เป็นผู้ไม่เกลียดของสกปรกโสโครก

๖) ไม่ใช่เป็นผู้มักได้

๗) มีเมตตาจิต

ฝ่ายภิกษุผู้อาพาธ รู้ว่าตนต้องเป็นภาระของเพื่อนสหธรรมิกด้วยกันก็สมควรทำตนให้เป็นผู้ พยาบาลง่าย

๓.๑.๑๒ คิลานกวัตร คือวัตรที่ภิกษุผู้อาพาธ (ป่วย) ควรประพฤติดังต่อไปนี้

๑) ทำความสบายให้แก่ตน คือ ไม่ฉันทของแสลงต่อโรค

๒) รู้จักประมาณ ไม่ฉันทมากเกินไป-น้อยเกินไป

๓) บอกอาการตามเป็นจริงแก่ผู้พยาบาล

๔) ฉันทง่าย ไม่แสดงอาการกระฟัดกระเฟียด เอะอะโวยวายใส่ผู้

พยาบาล

๕) เป็นผู้อดทนต่อทุกขเวทนา

๓.๑.๑๓ กิจวัตร ๑๐ อย่าง [□]

๑) บิณฑบาต

๒) กวาดวัด

๓) ปลงอาบัติ

๔) ทำวัตรสวดมนต์

๕) ขวนขวายปัดเวกขณะและภาวนา

๖) อุปัฏฐากครูบาอาจารย์

๗) บริหารสิ่งของและร่างกาย

๘) ขวนขวายเรียนพระธรรมวินัย

๙) เอาใจใส่ของสงฆ์และกิจของสงฆ์

๑๐) ดำรงตนให้น่ากราบไหว้

กิจ ๑๐ อย่างนี้ เป็นกิจใหญ่ ควรที่ภิกษุจะต้องศึกษาให้ทราบชัดและจำไว้ เพื่อปฏิบัติให้สมควรแก่สมณสาธูปของตน

๒. จริยวัตร

จริยวัตร คือ วัตรที่ว่าด้วยมารยาทอันภิกษุควรประพฤติเพื่อความเหมาะสม ถูกต้อง ดีงาม น่าเคารพ น่าศรัทธา แก่ผู้ที่ยังไม่ศรัทธา และก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสยิ่ง ๆ ขึ้นไปแก่ผู้ที่ศรัทธาอยู่ก่อนแล้ว จริยวัตรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการประพฤติ การปฏิบัติของพระภิกษุในพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงบัญญัติสิกขาบทต่าง ๆ เพื่อให้พระภิกษุได้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

๒.๑ ห้ามไม่ให้เหยียบผ้าขาวอันเขาปูลาดในที่นิมนต์ เพราะจะทำให้เปรอะเปื้อนสกปรก เสียมารยาทของพระ แม้พระรูปอื่น ๆ จะนั่งก็ขยี้แขยง

๒.๒ ยังไม่ได้พิจารณาก่อน อย่าพึงนั่งลงบนอาสนะ อย่าผลุนผลันนั่งลงไปเพราะจะทับหรือกระทบของที่วางอยู่ก่อน ให้เกิดความเสียหายได้ เช่น ชันน้ำอาจจะหก แก้วน้ำอาจจะกระทบกันแตกควรตรวจดูให้ดีก่อน ตรวจดูด้วยนัยน์ตาหรือด้วยมือลูบดูก่อน

๒.๓ ห้ามไม่ให้นั่งอาสนะยาวกับหญิงและคนพื้นทาง (กะเทย) เพราะจะมีคำติฉินนินทาเอาได้

๒.๔ ภิกษุผู้มาทีหลังยังฉันไม่เสร็จ ภิกษุที่ฉันก่อน เสร็จก่อน อย่าเพิ่งลุกจากอาสนะ เพราะต้องรอเพื่อนที่มาทีหลังด้วย

๒.๕ จะพักกลางวัน ท่านให้ปิดประตูห้องเพื่อให้พักในที่กำบัง มิได้ขีต ไม่ประเจิดประเจ้อ

๒.๖ ห้ามไม่ให้เอาอุจจาระ ปัสสาวะ หยากเยื่อ หรือของเป็นเดนทิ้งลงไปในนอกกำแพง ถ้าภิกษุอยู่บนกุฏิ แม้ทิ้งหยากเยื่อลงหน้าต่างถูกคนอื่นเข้า ก็เสียมารยาท พ้นข้างล่างก็สกปรก

[□] พุทธศาสนิก (เสื่อม อินทปณฺโณ), โอวาทคำสอนสำหรับพระภิกษุผู้บวชใหม่ , (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๕ - ๑๒๐.

๒.๗ ห้ามขึ้นต้นไม้ เว้นแต่หลงทางต้องการขึ้นที่สูงเพื่อดูทาง หรือต้องการจะหนีอันตรายจากสัตว์ร้าย

๒.๘ ห้ามไม่ให้ไปเพื่อจะดูฟ้อนขับประโคม ร้องรำ ทำเพลงนอกวัด เพราะไม่เหมาะสมแก่พระ

๒.๙ ห้ามไม่ให้กล่าวธรรมด้วยเสียงอันยาว แสดงธรรมก็ดี สวดธรรมก็ดี ไม่เทศน์สวดด้วยอาการอันตลกคะนอง สรวลเสเฮฮาจะทำให้เสียสมณสาธูป

๒.๑๐ ห้ามไม่ให้จับวัตถุอนามาส เช่น เครื่องแต่งกายหญิง ทอง เงิน รัตนะ ๘ ประการ มุกดา มณี ไพฑูรย์ ประพาฬ ทับทิม บุษราคัม สังข์ ศิลา ศาสตราวุธชนิดต่างๆ เครื่องดักสัตว์ เครื่องประโคม ดนตรี ท่านกล่าวว่าอนามาสเพราะไม่ควรแก่งิภษมาแต่เดิม

๓. วิถีวัตร

วิถีวัตรนั้นเป็นเนติแบบอย่าง ที่ภิกษุจะต้องปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย ของภิกษุในกรณีกิจต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิถีครองผ้าของภิกษุ มีมาในเสขียวัตร กล่าวไว้ว่า ฟังนุ่งปิดสะดือ และปกหัวเข่า ให้เรียบร้อย เวลาเข้าบ้านให้ห่มคลุมทั้ง ๒ บ่า แหวกลูกบวบเอามือขวาออกมาทางกลีบจีวร การพับจีวร ไม่ให้พับหักกลาง

๓.๒ บาตร เป็นบริขารดั้งเดิม คู่กับไตรจีวร บาตรนั้น ทรงอนุญาตไว้ ๒ ชนิด คือ บาตรดินเผา (รมดำสนิท) กับบาตรเหล็ก ห้ามไม่ให้ใช้ของอื่นแทนบาตร เช่น กะโหลกน้ำเต้า กะโหลกหัวผี บาตรทอง บาตรเงิน บาตรแก้วมณี เป็นต้น

วิธีเก็บรักษาบาตร ห้ามไม่ให้วางบาตร เก็บบาตร ในที่ที่จะตกแตก ไม่ให้วางบาตรบนเตียง บนตั่ง บนพนัก บนพริ้ง (คือชานนอกพนัก) ห้ามไม่ให้ใช้บาตรต่างกระโถน คือ ทิ้งก้างปลา กระตุกเนื้อ หรืออื่น ๆ ลงในบาตร

- ไม่ให้ล้างมือ บ้วนปากลงในบาตร
- ไม่ให้เก็บทั้งยังเปียก ไม่ให้ผึ่งแดดก่อน
- ให้เช็ดจนแห้งก่อน จึงผึ่งแดด
- ไม่ให้ผึ่งไว้นานเกินควร

๓.๓ วิธีเช็ดรองเท้า ให้ใช้ผ้าแห้งเช็ดก่อน แล้วจึงใช้ผ้าเปียกเช็ด

๓.๔ วิธีพัดให้พระเถระ ให้พัดที่หลังเท้า ๑ หน ที่ตัว ๑ หน ที่ศีรษะ ๑ หน

๓.๕ วิธีเปิดปิด หน้าต่างตามฤดู ในฤดูหนาวท่านแนะนำให้เปิดในกลางวัน ปิดกลางคืน ฤดูร้อน เปิดหน้าต่างแต่่น้อยบาน เพราะอากาศภายนอกร้อนกว่าภายใน

๓.๖ วิธีเดิน ท่านให้เดินเรียงแถว ตามลำดับพรรษา เว้นระยะห่างพอสมควร

๓.๗ จะทำวินัยกรรม ให้ห่มเฉวียงบ่า

วิถีวัตรนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเทศะที่เหมาะสมที่ควรไม่ได้กำหนดตายตัวเสมอไป ปรับเปลี่ยนใช้ให้เข้ากับยุคสมัยได้ตามสมควร ขณะเดียวกัน ก็ต้องรักษาข้อวัตรเอาไว้ด้วย อย่าปล่อยให้หย่อนยานจนเกินงาม

สรุป วัตร คือ ข้อควรปฏิบัติอันภิกษุจะต้องประพฤติปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี อันดีงามที่พระพุทธองค์ทรงสั่งสอน ซึ่งแนะแนวทางให้สงฆ์สาวกได้ปฏิบัติตามเพื่อความสวยงามของหมู่คณะ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เจริญตาเจริญใจแก่ผู้พบเห็น เพื่อเป็นเนติแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไปหรือพระภิกษุสามเณรที่บวชเข้ามาในบวรพระพุทธศาสนาแล้ว จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นการฝึกตัดกาย วาจา ใจ ของตน ให้เป็นคนมีระเบียบวินัยเหมือนนายช่างมาลาการ ที่ร้อยดอกไม้หลายหลากสีให้เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดเป็นพวงดอกไม้ที่สวยงามเกิดเป็นพานพุ่มที่สวยงามสดใสระยตาเจริญใจแก่ผู้พบเห็น เป็นที่ตั้งแห่งศรัทธาของมหาสาธุชนได้ตลอดกาลนาน

๔. มนุษยสัมพันธ์

๔.๑ ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

คำว่า “มนุษยสัมพันธ์” มาจากคำว่า มนุษย์ + สัมพันธ์ มนุษย์ ได้แก่ บุคคลและกลุ่ม รวมทั้งหมู่คณะด้วย เมื่อนำมาสมาสเข้าด้วยกัน ก็หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลกับกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า “มนุษยสัมพันธ์” ไว้หลายท่านดังนี้ มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่รักใคร่ ความจงรักภักดี และความร่วมมือ^๑

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อันดีตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจร่วมกัน การให้การยอมรับนับถือนำไปสู่ความพอใจ รักใคร่ ร่วมมือ สามารถทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายในงานส่วนบุคคลและงานในองค์การ^๒

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน^๓

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และอยู่ร่วมกันด้วยดีและมีความสุข^๔

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การศึกษาวิถีทางทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะเดียวกันวิถีทางนั้น ๆ ต้องส่งเสริมเกื้อกูลให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนโดยทั่วไปมีความสุขพอสมควรแก่อัตรา^๕

^๑ อภิญา สวรรุ, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^๒ เรียม ศรีทอง, มนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

^๓ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖), หน้า ๘๓๓.

^๔ จรูญ ทองถาวร, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๓๙), หน้า ๒.

^๕ สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๔๔๖.

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เพื่อระดมสรรพกำลังทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล^{i□}

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมในทางที่ดีของบุคคลหนึ่ง แสดงต่อคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และคนอื่น ๆ เกิดความรู้สึกที่ดีตอบสนองและพร้อมที่จะร่วมมือร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ^{i□}

จึงสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรักความเข้าใจกัน อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๔.๒ ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

จาร์ส ด้วงสุวรรณⁱⁱ ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

๑. ผู้มีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลอื่น จำเป็นจะต้องทำงานที่ติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในหน่วยงานและติดต่อกับบุคคลนอกหน่วยงานด้วย จำเป็นต้องรู้และเข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์

๒. ผลของการวิจัย ส่วนมากพบว่า สาเหตุที่ทำให้บุคคลล้มเหลวในการทำงาน ไม่ได้เลื่อนฐานะ ถูกปลดออกจากงาน เพราะขาดความสามารถในการเข้ากับคนมากกว่าขาดความรู้

สถาบันเทคโนโลยี คาร์เนกี ได้วิเคราะห์ประวัติของบุคคลถึงหมื่นคน และสรุปได้ว่าการฝึกอบรมทางด้านเทคนิคนั้นสมองของคนและทักษะในการทำงานนั้น ทำให้คนประสบความสำเร็จเพียง ๑๕% เท่านั้น แต่ปัจจัยต่าง ๆ ด้านบุคลิก การปฏิบัติต่อผู้อื่นนั้นทำให้คนประสบผลสำเร็จถึง ๘๕%ⁱⁱ

ผู้บริหารในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามมักแบ่งได้เป็นระดับสำคัญ ๆ อยู่ ๓ ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานในแต่ละระดับจะต้องใช้ทักษะทางการบริหารที่แตกต่างกัน ดังที่ Hersay และ Blanchard กล่าวว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทักษะ ๓ ประการ คือ ทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางเทคนิค ดังแผนภาพที่ ๒.๒

^{i□} สุรัฐ ศิลปอนันต์, พฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๑), หน้า ๖.

^{i□} สถิตย์ กองคำ , มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร , พิมพ์ครั้งที่ ๒ , (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

ⁱⁱ จาร์ส ด้วงสุวรรณ, มนุษยสัมพันธ์เพื่อการแนะแนว, (กรุงเทพมหานคร : ธนการพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๖ - ๗.

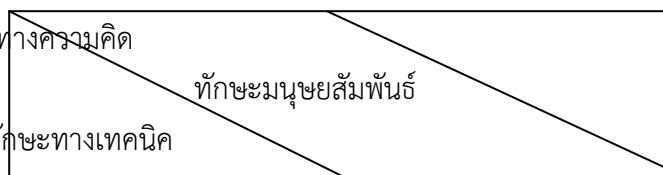
ⁱⁱ จรูญ ทองถาวร, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๓๙), หน้า ๓.

ระดับผู้บริหาร

ระดับสูง ทักษะทางความคิด

ระดับกลาง

ระดับปฏิบัติงาน ทักษะทางเทคนิค



ทักษะทางการบริหาร

แผนภาพที่ ๒.๒ ความสำคัญในการใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร [□]

จากแผนภาพที่ ๒.๒ จะเห็นว่าในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงใช้ทักษะในการคิดมากที่สุด ทักษะมนุษยสัมพันธ์รองลงมา และทักษะทางเทคนิคน้อยที่สุด ส่วนผู้บริหารระดับกลางใช้ทักษะทางเทคนิคมากที่สุด ทักษะมนุษยสัมพันธ์รองลงมา ใช้ทักษะทางความคิดน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทั้ง ๓ ระดับใช้เทคนิคทั้ง ๒ ด้าน มากน้อยแตกต่างกัน แต่ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากพอ ๆ กันในทุกระดับการบริหารซึ่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ โดยประมาณ เพราะผู้บริหารต้องมีความสามารถเข้ากับคนและสร้างคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ ^{□□} ดังนั้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

วิจิตร วรุตบางกูร ^{□□} ได้กล่าวถึงประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

๑) ทำให้รู้จักคุ้นเคย ยอมรับนับถือกันในกลุ่มสมาชิก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของพลังกลุ่ม และช่วยในการคบหาสมาคมให้เป็นไปโดยราบรื่น

๒) ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีและอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี

๓) ทำให้บรรยากาศในการทำงานราบรื่น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ทำให้การติดต่อสื่อสารถึงกันง่ายและเป็นผลดี

๕) ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและให้ความร่วมมือในการทำงาน

๖) ทำให้ปัญหาความขัดแย้งน้อยลง บริหารงานได้ง่ายขึ้น

วินิจ เกตุขำ ^{□□} ได้กล่าวถึงประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ไว้ใน ๔ ลักษณะ คือ

๑) เป็นแม่บทในการปฏิบัติงาน

[□] สมยศ นาวิการ, การบริหารและและพฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข), พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๔.

^{□□} สมใจ เขียวสด, มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๖), หน้า ๓๑.

^{□□} วิจิตร วรุตบางกูร, “มนุษยสัมพันธ์”, ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, ๒๕๓๐), หน้า ๑๐ - ๑๑.

^{□□} วินิจ เกตุขำ, มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๘.

๒) ช่วยเพิ่มผลผลิต ทำให้งานมีประสิทธิภาพ
 ๓) ลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน

๔) ลดความขัดแย้งในการทำงาน

เรียงชัย หมื่นชนะ ☐☐ กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ทำให้ผู้บริหารได้รับประโยชน์ในเรื่องต่อไปนี้

- ๑) เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม
- ๒) เกิดความร่วมใจในการทำงาน
- ๓) เกิดความรักใคร่นับถือซึ่งกันและกัน
- ๔) เกิดความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่ที่ทำ
- ๕) เกิดความสุขและความสามัคคีในหน่วยงาน

ม.ร.ว. สมพร สุกตัญญู กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์จะก่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมากในองค์กร ดังนี้

- ๑) ทำให้เข้าใจธรรมชาติด้านต่าง ๆ ของมนุษย์
- ๒) ทำให้เข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่เหมือนกันและแตกต่างได้ ☐☐

ศิริ เจริญวัย ☐☐ กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์มีประโยชน์ต่อการบริหารมากและก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรหลายประการ ดังนี้

- ๑) บุคคลต่าง ๆ เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันในทางปฏิบัติงานด้วยดี
- ๒) บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเกิดความรักใคร่นับถือและจงรักภักดีต่อผู้บริหารและองค์กร

๓) ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในองค์กร

เรียม ศรีทอง ☐☐ กล่าวว่า บุคคลใดก็ตามที่มีมนุษยสัมพันธ์แล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้ คือ

- ๑) เกิดความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน
- ๒) สามารถโน้มน้าวไปสู่การประพจน์ที่สนองตอบความต้องการซึ่งกันและกัน
- ๓) เกิดความกลมเกลียวรักใคร่ทำให้สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- ๔) ลดความขัดแย้ง

☐☐ เรียงชัย หมื่นชนะ, มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

☐☐ สมพร สุกตัญญู, ม.ร.ว. มนุษย์สัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔.

☐☐ ศิริ เจริญวัย, ภาวะผู้นำ, (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖๒.

☐☐ เรียม ศรีทอง, มนุษย์สัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๙.

๕) ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

๔.๓ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์

แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ เป็นความรู้เบื้องต้นที่ผู้บริหารต้องใช้เป็นแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น ๓ แนวคิด ดังนี้

๔.๓.๑ แนวคิดในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ ต้องคำนึง ๕ ประการ ดังนี้

๔.๓.๑.๑ บุคคลมีความแตกต่าง (Individual difference) ในแต่ละคนจะมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ทำให้แตกต่างจากบุคคลอื่นเป็นผลมาจากพันธุกรรม รูปร่าง หน้าตา สติปัญญา สิ่งแวดล้อม อารมณ์ วัฒนธรรม ทศนคติ ความเชื่อ นิสัย ความถนัด สุขภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากแก่การเข้าถึงจิตใจคนทุกคนได้ เพราะนานาจิตตัง ตรงกับคำกล่าวที่ว่า “จิตมนุษย์นั้นไซ้ร้ ยากแท้หยั่งถึง”

๔.๓.๑.๒ การคำนึงถึงบุคคลในลักษณะผลรวม (A whole person) ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงว่าบุคคลจะมีลักษณะหลาย ๆ ประการประกอบขึ้นเป็นตัวเองในเรื่องทางกายภาพ เรื่องทางจิตใจ เรื่องทางการงาน เรื่องชีวิตส่วนตัว เรื่องความรู้ เรื่องประสบการณ์ เรื่องทักษะงานในแต่ละเรื่อง ไม่ได้แยกจากกันแต่รวมถึงกันรวมผสมผสานเป็นตัวเองทั้งหมด

๔.๓.๑.๓ พฤติกรรมของบุคคลนั้นต้องมีสาเหตุ (A behavior is caused) คือ บุคคลสามารถได้รับการจูงใจ (Motivation) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงสาเหตุของพฤติกรรม อันได้แก่ เรื่องของความต้องการของบุคคลในด้านร่างกายและด้านจิตใจของตัวบุคคล

๔.๓.๑.๔ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Human dignity) มนุษย์ทุกคนมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ฉะนั้นในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในองค์การจะต้องให้เกียรติ ด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม ไม่วางอำนาจ หรือขู่บังคับ

๔.๓.๑.๕ มนุษย์มีความซับซ้อน (Human complex) มนุษย์เป็นสัตว์ชั้นสูงที่มีความซับซ้อน โดยพฤติกรรมจะผันแปรอยู่ตลอดเวลาตามความต้องการ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก เวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

๔.๓.๒ แนวคิดในเรื่องลักษณะของสังคมไทย มี ๓ ประการ ดังนี้

๔.๓.๒.๑ เป็นสังคมที่เน้นตัวบุคคลมากกว่าปัญหา คือคนไทยจะให้ความสำคัญแก่ตัวบุคคลมากกว่าหลักการ ปัญหา หรือแนวคิด

๔.๓.๒.๒ เป็นสังคมที่ยกย่องผู้มีอำนาจ คือสังคมมักจะยกย่องให้เกียรติผู้มีตำแหน่งสูงไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือโต้แย้ง เพราะถือว่าเป็นการไม่สุภาพหรือไม่ควรอย่างยิ่ง การตัดสินใจมักมาจากเบื้องบน และมักยอมรับอำนาจจากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า

๔.๓.๒.๓ เป็นสังคมที่ชอบความอิสระ คนไทยรักอิสรภาพและชอบทำสิ่งต่าง ๆ ตามสบายไม่ชอบมีกฎหมาย ไม่ชอบใครมาควบคุม ความเป็นตัวของตัวเองสูง

๔.๓.๓ แนวคิดในเรื่องธรรมชาติขององค์การ มีลักษณะ ๒ ประการ ดังนี้

๔.๓.๓.๑ องค์การเป็นระบบสังคม กิจกรรมทางสังคมภายในองค์การ จึงอยู่ภายใต้กฎของสังคม การแสดงบทบาทและสถานภาพของบุคคลจึงต้องเป็นไปตามสังคม พฤติกรรมบางอย่างได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม กลุ่มบุคคลจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง

๔.๓.๓.๒ องค์การเป็นศูนย์รวมความสนใจ องค์การเกิดขึ้นเพราะคนมีความสนใจร่วมกัน ในขณะที่บุคคลก็มีอิสระในการเลือกว่าจะเข้าร่วมในองค์การหรือไม่ ดังนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักในการจูงใจให้บุคคลมีความสนใจนั้นคงอยู่ตลอดไป

เรียบ ศรีทอง [□] ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑) มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าแห่งความเป็นคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกเพศ วัย วรรณะ การศึกษาหรือฐานะทางเศรษฐกิจ มนุษย์ทุกคนรักชีวิต ต้องการติดต่อเกี่ยวข้องกับกันฉันท์มิตร มีความปรารถนาดี และต้องการการปฏิบัติจากผู้อื่นอย่างมีเกียรติ ต้องการเป็นคนที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ

๒) มนุษย์เกี่ยวข้องกับความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่ง ก็ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในระดับหนึ่งได้เช่นกัน

๓) มนุษย์เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ ที่ต้องมีชีวิตเวียนว่ายอยู่ในสังสารวัฏเหมือนกัน ดังนั้น การแสดงออกซึ่งเมตตาต่อกันโดยไม่จำกัดพรมแดน จะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างไม่เบียดเบียน ก่อให้เกิดสันติสุขร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดในการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ในองค์การก่อนว่าทุกคนมีความต้องการแตกต่างกันมีคุณค่าและศักดิ์ศรี มีขนบธรรมเนียม ประเพณีแตกต่างกัน ลักษณะของสังคมไทย ธรรมชาติขององค์การเป็นอย่างดีจึงจะทำให้สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า “ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับบุคคลที่คนในองค์การ ” ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ และพยายามทำความเข้าใจกับพฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกด้วยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารควรศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการเข้าใจมนุษย์ คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ [□] ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

๔.๔.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

๔.๔.๑.๑ ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (A.H. Maslow's hierarchy of need theory) เป็นทฤษฎีที่ **Maslow** ^{□□} ได้แบ่งสาระเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปไว้ดังนี้

[□] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

[□] กลุ่มสถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ , พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน ,(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คอมฟอร์ม, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๗.

^{□□} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๑ - ๑๐๐.

ก. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย

ข. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของ

พฤติกรรมอีกต่อไป

ค. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นทันที

Maslow ได้แบ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้ ๕ ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic physiological and biological needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิตได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย การมีเสื้อผ้าปิดกาย และเพศสัมพันธ์

ขั้นที่ ๒ ความต้องการในความมั่นคงปลอดภัย (Safety, security needs) เป็นความต้องการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่ได้รับการดูแลเอาใจกัน

ขั้นที่ ๓ ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (Social affiliative and belonging needs) เป็นความต้องการยอมรับทางสังคม ได้แก่ ต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน และตนแสดงแก่ผู้อื่น และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคมด้วย

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem, recognition needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึก และปฏิบัติต่อตนด้วยความเคารพนับถือ ด้วยความชื่นชมยินดี และแสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization, self-fulfillment needs) ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตน ให้ไปสู่ความสำเร็จที่ดั่งใจด้วยตนเอง

๔.๔.๑.๒ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ซึ่ง Herzberg ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลในองค์การ สรุปปัจจัยที่ทำให้บุคคลรู้สึกชอบหรือไม่ชอบทำงานไว้ ๒ ปัจจัย ดังนี้

ก. ปัจจัยกระตุ้น (Motivational factors) หรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่องาน ได้แก่ ความสำเร็จของงานที่ทำ การเจริญเติบโต

ข. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง สิ่งเสริมหรือเอื้อให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การบังคับบัญชาหรือนิเทศงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความเป็นส่วนตัว เงื่อนไขของการทำงาน สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (ฉบับปรับปรุงแก้ไข), พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๓), หน้า ๓๑๕.

๔.๔.๑.๓ ทฤษฎี ERG Alderfer (Alderfer 's ERG Theory) ซึ่ง Alderfer ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ ๓ ประการ ☐☐☐ ดังนี้

ก. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs หรือ E) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย รายได้และสวัสดิการ และสภาพของการทำงาน

ข. ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness needs หรือ R) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน

ค. ความต้องการความเจริญงอกงาม (Growth needs หรือ G) คือ ความต้องการภายในเพื่อพัฒนาตน ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

๔.๔.๑.๔ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland (McClelland's learned needs theory) McClelland ได้กล่าววามมนุษย์ในองค์กรมีความต้องการแตกต่างกัน ๓ ประการ ☐☐☐ ได้แก่

ก. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) คือ ความต้องการปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน

ข. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) คือ ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ค. ความต้องการอำนาจ (Need for power) คือ ความต้องการอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น

๔.๔.๑.๕ ทฤษฎีความต้องการของ Bayton (Bayton's theory) ซึ่ง Bayton ได้กล่าวว่าความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ มี ๓ ประการ ☐☐☐ ดังนี้

ก. ความต้องการความรักและการมีพวก

ข. ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและความเด่น

ค. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงเกียรติยศและความเด่นนั้นให้ตั้งอยู่

ตลอดไป

๔.๔.๑.๖ ทฤษฎีซี (Theory Z) ของ Ouchi เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร โดยเน้นความร่วมมือในการทำงานและให้หลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสาระสำคัญสรุปได้ ๗ ประการ ☐☐☐ ดังนี้

ก. การจ้างระยะยาวแบบถาวร (Life time employment)

ข. การตัดสินใจร่วมกัน (Conceptual decision making)

ค. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective responsibility)

☐☐☐ เรื่องเดียวกัน หน้า ๓๐๗ - ๓๐๘.

☐☐☐ อ้างแล้ว หน้า ๑๔๗.

☐☐☐ อ้างแล้ว หน้า ๑๖๙.

☐☐☐ บรรยงค์ โตจินดา, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๕๒), หน้า ๗๔.

ง. การประเมินผลงานเลื่อนระดับค่อยเป็นค่อยไป (Slow evaluation and promotion)

จ. การควบคุมที่ไม่มีรูปแบบ (Implicit control mechanism)

ฉ. การไม่เน้นความสามารถเฉพาะด้าน (Non-specialized career paths)

ช. การดูแลเอาใจใส่ทุกด้าน (Holistic concern)

กล่าวโดยสรุป ความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้น บุคคลทำงานเพื่อสนองความต้องการของตนเกี่ยวกับการยังชีพและความเป็นอยู่เพื่อสนองความต้องการขั้นต้นซึ่งยังไม่ทำงานได้ผลดี แต่เมื่อมนุษย์มีความต้องการขั้นสูง คือ ต้องการการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จ จึงจะทำให้งานดีขึ้น เพราะความต้องการให้ความสำเร็จเป็นมูลเหตุจูงใจที่ดีที่สุด จึงทำให้เกิดความรับผิดชอบ และปรารถนาที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จอย่างดีที่สุด มูลเหตุจูงใจในการทำงานที่ดีที่สุด คือ ความมีอิสระในการแสดงความคิดริเริ่มและความสามารถ การได้ทำงานและแก้ปัญหาของงานตามวิธีการของตนเอง การได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจ การมีความรับผิดชอบพอสมควร การได้มีโอกาสก้าวหน้า การได้ทำงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีประสบการณ์ใหม่ ๆ

๔.๔.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor's Theory X and Y) McGregor ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ไว้เป็น ๒ ทฤษฎี คือ

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

- ๑) บุคคลโดยทั่วไปไม่ชอบทำงานตามธรรมชาติและหลีกเลี่ยงงานถ้าเป็นไปได้
- ๒) บุคคลส่วนใหญ่ต้องถูกบังคับ ควบคุม กำกับ และข่มขู่ด้วยการลงโทษ
- ๓) บุคคลโดยทั่วไปขาดความทะเยอทะยาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและแสวงหา

ความมั่นคงและรางวัลทางการเงินเหนือสิ่งอื่นใด

๔) บุคคลส่วนใหญ่ขาดความคิดสร้างสรรค์ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

๕) บุคคลส่วนใหญ่มุ่งตัวเอง ไม่มุ่งเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ว่า

๑) การใช้ความพยายามทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานนั้นเป็นเรื่องธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน

๒) บุคคลจะใช้การกำกับตนเองและควบคุมตนเองเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่พวกเขาผูกพันอยู่

๓) ความผูกพันกับเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลที่เกี่ยวพันกับความสำเร็จของเขา

๔) บุคคลโดยทั่วไปเรียนรู้ภายใต้สภาวะที่เหมาะสมแล้ว ไม่เพียงจะยอมรับแต่แสวงหาความรับผิดชอบด้วย

๕) ความสามารถที่จะใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาขององค์กรจะมีอยู่ภายในบุคคลโดยทั่วไป

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับความต้องการและธรรมชาติว่าในแต่ละคนมีความต้องการและธรรมชาติที่ไม่เหมือนกัน จึงจะสามารถทำให้ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์แก่การดำรงชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕ แนวคิดพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน

การบริหารงานเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การซึ่งย่อมพบกับอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน □□□ ได้ให้แนวคิดในการบริหารไว้ดังนี้

๔.๕.๑ การจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกันหรือการประสานประโยชน์ มนุษย์จะทำงานด้วยกันได้ก็ต่อเมื่อมีผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ถ้าขาดผลประโยชน์ร่วมกัน หรืออีกนัยหนึ่งผลประโยชน์ขัดกัน ความพยายามที่จะให้คนทั้งหลายทำงานด้วยกันหรือจะหาความร่วมมือกันก็ย่อมจะสัมฤทธิ์ผลไม่ได้ ในสังคมปัจจุบัน ผลประโยชน์ร่วมกันเป็นผลระบบการทำงานและของเทคโนโลยี กล่าวคือ คนเราในปัจจุบันเห็นว่า การที่เราจะได้สิ่งทั้งหลายที่เราต้องการนั้นเราจะต้องร่วมกันทำและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เราแต่ละคนจะทำอะไรโดยลำพังคนเดียวไม่ได้ ทั้งในวงงานเอกชนและราชการ ผู้จัดการและคนงานที่จะต้องร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในอันที่จะผลิตวัตถุดิบค่าและบริการให้แก่สังคม โดยที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน ฝ่ายบริหารจะเก่งเพียงใดก็ตาม ถ้าไม่มีคนงานมาช่วยทำงานนั้น ๆ ก็ไม่มีทางจะสำเร็จลงได้ ในทำนองเดียวกัน คนงานจะทำงานเองโดยไม่มีผู้นำของฝ่ายบริหารก็จะยุ่งเหยิงสับสนวุ่นวายทั้งสองฝ่ายจึงต้องมีผลประโยชน์ร่วมกันและช่วยเหลือกันและกันตามสภาพและบทบาท

๔.๕.๒ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความจริงของชีวิตที่สำคัญประการหนึ่งก็คือว่า คนเราไม่เหมือนกัน แต่ละบุคคลมีความพิเศษอยู่ในตัวเองนับตั้งแต่วันคลอดออกมาสู่โลก ประสบการณ์ของเขา เช่น คน สิ่งของ และเหตุการณ์ต่างๆ ทำให้เขาต่างไปจากคนอื่น สิ่งทั้งหลายเหล่านี้ประกอบขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมเขา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความพิเศษของแต่ละบุคคลนี้ ทำให้เกิดแนวความคิดว่าฝ่ายบริหารขององค์การ จะทำให้เกิดการจูงใจให้ทำงานและเกิดความพึงพอใจในงานในหมู่คนงานทั้งหลายอย่างสูงสุดได้ก็ต่อเมื่อเขาปฏิบัติต่อบุคคลทั้งหลายเหล่านี้ให้พิเศษแตกต่างกันไปในลักษณะมอบหมายงานหรือกล่าวชมเขาเหล่านั้นให้เหมาะสมกับคน ๆ นั้น ดังคำกล่าวที่ว่า “Put the right man on the right place.”

๔.๕.๓ การใช้เทคนิคการจูงใจ เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า การกระทำหรือพฤติกรรมทุกอย่าง จะต้องมีส่วนทำให้เกิดขึ้นเสมอ คนเราจะทำงานด้วยกันก็ต้องมีการกระตุ้น

□□□

ชักจูงหรือสนับสนุน การจูงใจเป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความอยากจะทำ เครื่องจักรกลและอุปกรณ์ในโรงงานจะดีมากมายและทันสมัยเพียงใดก็ตาม ถ้าไม่ถูกดำเนินการโดยบุคคลผู้ได้รับการจูงใจให้ทำงานแล้ว มันก็จะมีประโยชน์อะไรเลย ให้เราดูรถไฟเป็นตัวอย่างแม้ว่าจะมีรางและอุปกรณ์ที่พร้อม มีสถานีที่ดี ตารางการเดินรถและสายการเดินรถที่เรียบร้อย มีจุดหมายปลายทางที่แน่นอน ตัวรถก็ขายเรียบร้อยแล้ว คนโดยสารก็นั่งประจำที่แล้ว แต่ถ้าพลังงานหัวรถจักรไม่ถูกส่งออกมาทำให้เกิดกำลังขับเคลื่อน รถไฟขบวนนั้นก็คงจะอยู่ที่เก่าไม่ออกจากสถานีนั่นไปได้เลย ในทำนองเดียวกัน องค์กรต้องมีการปลดปล่อยพลังการขับเคลื่อนและรักษาการเคลื่อนไหวให้คงอยู่ไม่ขาดตอน โดยการจูงใจอย่างสม่ำเสมอ ฝ่ายบริหารจะจูงใจคนงานในองค์กรให้ทำงานได้ ก็ต่อเมื่อเขาเข้าใจถึงความต้องการของคนงานแต่ละคน ในสายตาหรือตามแนวคิดของคนงานนั้น ๆ และหาวิธีการที่จะสนองความต้องการนั้น วิธีการเหล่านี้อาจเป็นไปในลักษณะเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหรือฐานะ การชมเชยให้กำลังใจหรือการให้เกียรติและความภาคภูมิใจ

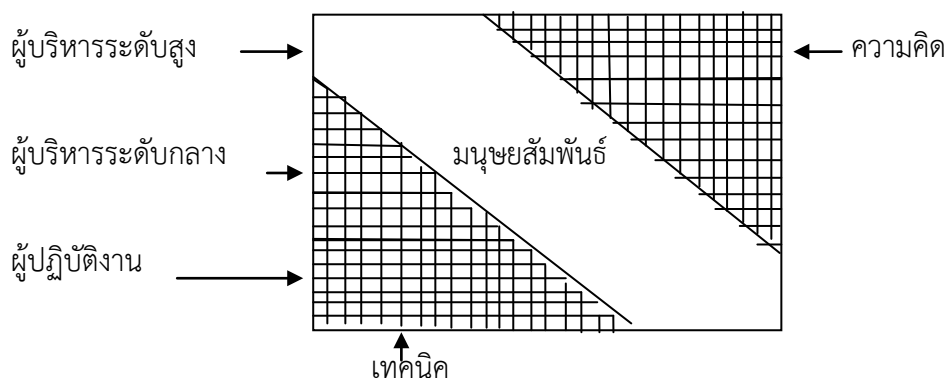
๔.๕.๔ การยอมรับศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ขณะที่สามประการแรกที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากหลักจิตวิทยาและเศรษฐศาสตร์ ประการสุดท้ายนี้เป็นเรื่องของจริยธรรมหรือจิตใจ คนเรามีได้ต้องการเพียงแต่สิ่งที่จะสนองความต้องการทางร่างกายและอารมณ์เท่านั้น แต่ยังปรารถนาที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความนับถือ และศักดิ์ศรีในความเป็นคนอย่างทัดเทียมกัน อันเป็นสิ่งที่จะซื้อหากันด้วยเงินไม่ได้ แต่ได้ด้วยความเข้าใจ ความเชื่อและความจริงใจ การปฏิบัติตามแนวคิดนี้ได้หมายความว่าความถึงการทำงานประจำวัน ปรัชญาที่ง่ายแก่การเข้าใจและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติโดยสากลก็คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเราและทำกับเขาเหมือนกับที่เราต้องการให้เขาทำกับเรา แต่ต้องไม่ลืมว่าคนเราต่างกัน ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องศึกษาและเข้าใจถึงความรู้สึนึกคิดของบุคคล ของคนงาน และเพื่อนร่วมงานทุกคน การตระหนักถึงสิทธิแห่งมนุษยชนและมนุษยธรรม ย่อมจะเป็นบันไดขั้นต้นและเป็นรากฐานของการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ในองค์กรได้

สรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานแก่ผู้บริหารทุกระดับ ยังเป็นเทคนิคของผู้บริหารที่จะเอาชนะใจคน โน้มนำผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือ และมีพฤติกรรมตามต้องการเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารและผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๔.๖ ทักษะมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหารงาน

พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์^{□□i} กล่าวว่า “การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทักษะ ๓ ประการคือ ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ (Human relation skills) และทักษะทางความคิด (Conceptual skills) แสดงได้ดังแผนภาพที่ ๒.๓

^{□□i} พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, จิตวิทยาในการทำงาน, ม.ป.ท. อัดสำเนา, ๒๕๒๙, หน้า ๓-๖.



แผนภูมิที่ ๒.๓ ความสำคัญของผู้บริหารในการใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ □□

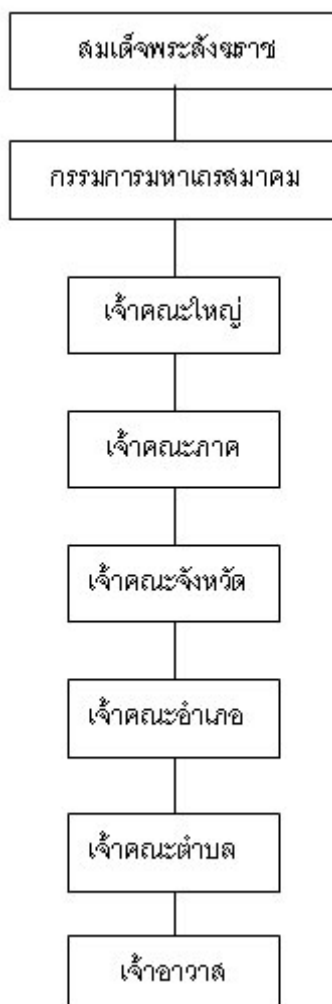
จากแผนภูมิที่ ๒.๓ จะเห็นว่าในการบริหารงานนั้นผู้บริหารระดับสูงต้องใช้ทักษะในทางความคิดมากที่สุด มนุษยสัมพันธ์รองมา และใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติแต่เพียงเล็กน้อย ส่วนผู้บริหารระดับกลางนั้นต้องใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางความคิด และเทคนิคในการปฏิบัติงานพอ ๆ กัน ส่วนระดับผู้ปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะทางเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือมนุษยสัมพันธ์ ส่วนทักษะในการคิดนั้นใช้เพียงเล็กน้อย เพราะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น

จึงสรุปได้ว่ามนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นและสำคัญต่อบุคคลทุกคนทุกหมู่เหล่าในการดำเนินชีวิตและการประกอบกิจการงานทั้งปวงได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีและมีความสุข เปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นให้เครื่องจักรทำงานได้ด้วยดี

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น อันได้แก่เรื่อง สถาบันสงฆ์ การปกครองคณะสงฆ์ไทย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ คุณลักษณะของเจ้าคณะตำบลที่พึงประสงค์ ตลอดจนแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เรื่อง ภาวะผู้นำ ความรู้ การศึกษาอบรม ข้อวัตรปฏิบัติ และเรื่องมนุษยสัมพันธ์

๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสงฆ์การระดับต่างๆ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครปฐม

โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์



แผนภูมิที่ ๒.๔ การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

๒.๖. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าคณะตำบลตามความคิดเห็นของเจ้าอาวาสและพระเลขานุการในจังหวัดนครปฐม” นี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

บุญมา กัมปนาทพงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ” พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๔ ด้าน คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถในการบริหารงาน มีพฤติกรรมที่บ่งชี้ □□□ ดังนี้

๑. ด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ ความรับผิดชอบ มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างได้ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความเชื่อถือมั่นในตนเอง และกล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ด้วยความมั่นใจ

๒. ด้านวิชาการ ได้แก่ การรู้หลักการบริหาร และมีประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร รู้นโยบายการศึกษาของชาติทุกระดับและมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล

๓. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีใจกว้างเป็นประชาธิปไตย ดำเนินบทบาทตนได้อย่างเหมาะสม มีน้ำใจไมตรีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้กิริยาวาจาในความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างแนบเนียน

๔. ด้านความสามารถในการบริหารงาน ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน จนสามารถชี้แจงต่อผู้อื่นได้ มีความสามารถในการวางแผนและปรับปรุงแผนอยู่เสมอ มีความสามารถในการจัดสายบังคับบัญชา และระเบียบงาน รู้จักการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

บุพผา เสนาวิน □□□ ได้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากถึง ๔ คุณลักษณะ กล่าวคือ

□□□ บุญมา กัมปนาทพงษ์, การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๒).

□□□ บุพผา เสนาวิน, คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยม : กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดนครสวรรค์, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๓๕).

๑. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเข้าสังคมได้ทุกระดับ ไม่เคอะเขิน หวาดกลัว รองลงมาคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติยศ ชื่อเสียง

๒. คุณลักษณะด้านวิชาการ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้อาจารย์ได้เลื่อนระดับและกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ

๓. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีรสนิยมการแต่งกายดี เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่ชอบพูดคำหยาบ

๔. คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาโรงเรียนก่อนเปิดเรียนภาคแรกทุกปี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง ๔ คุณลักษณะ โดยมีข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดและรองลงมาของแต่ละด้านดังนี้

๑. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติยศ ชื่อเสียง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ไม่ปิดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน

๒. คุณลักษณะด้านวิชาการ ที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เลื่อนระดับและการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น รองลงมาคือ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการ

๓. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่พูดคำหยาบ รองลงมาคือ พูดเสียงดัง ฟังชัด ไม่อ้อมแอ้ม

๔. คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงาน ที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

ดร.ณิ ศรีมงคล ได้วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีดังนี้

๑. คุณลักษณะทางด้านวิชาการ ประกอบด้วย

๑.๑ มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษากับสภาพของโรงเรียนในท้องถิ่น

ดร.ณิ ศรีมงคล, การเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕).

๑.๒ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรทุกระดับและการพัฒนาหลักสูตรให้
เหมาะสมกับการจัดการศึกษากับสภาพของโรงเรียนในท้องถิ่น

๑.๓ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑.๔ มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นผู้รอบรู้และทันต่อ
เหตุการณ์

๑.๕ มีความรู้กว้างขวางเป็นที่พึ่งของผู้น้อยได้

๒. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่จัดว่าสำคัญอย่างยิ่งประกอบด้วย

๒.๑ มีความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๒ มีความยุติธรรมให้ความเสมอภาคกับทุกคน

๒.๓ มีอารมณ์เยือกเย็นสุขุม มั่นคงและควบคุมตนเองได้

๒.๔ มีความเพียรและความอดทน

๒.๕ วางตัวได้เหมาะสม

๓. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานคือการเป็นผู้ประสานงานที่ดี

ศาสตราจารย์ ดร. จันทพรทองอ่อน ได้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและที่พึง

ประสงค์ตามทัศนะของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า
คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริง จัดลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ
คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการประชุม บุคลิกภาพและความรู้ความสามารถ ในการพิจารณา
คะแนนเฉลี่ย พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริง ๑๐ อันดับแรกได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน
เป็นคนแต่งกายสะอาดสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นคนไม่เอาัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน ความเป็น
กันเองกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจในการทำงาน เป็นคนพูดจาสุภาพกับทุกคน มีการประชุมตาม
ระเบียบวาระ มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกอภิปรายแสดงความคิดเห็น มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์
ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงาน สำหรับคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ ๑๐ อันดับแรก ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน มี
ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นคนตรงต่อเวลา เป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์ มีความกล้าใน
การตัดสินใจ มีความจริงใจในการทำงาน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีความสามารถในการ
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และมีคุณธรรมในการทำงาน

ศาสตราจารย์ ดร. จันทพรทองอ่อน, คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตาม ความคิดเห็น
ของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา , **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** ,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, ๒๕๓๖).

จักรพรรดิ วัฒนา ได้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า (ค.ศ. ๑๙๙๕-๒๐๐๕)” ได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้

๑. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ด้านนี้ คือ พัฒนาตนเองให้ทันสมัย ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ขวนขวายหาความรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ เป็นคนมีเกียรติ น่าเชื่อถือ น่าคบ เป็นตัวอย่างของคนดี เป็นนักประชาธิปไตย ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานสูง มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง มีความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส คง่ายไม่ถือตัว มีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความหนักแน่นคิดอย่างมีเหตุผล มีเจตคติยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี มีความรู้กว้างขวางและมีความมั่นใจสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง

๒. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ พบว่า เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้แก่การมีความสามารถในการตัดสินใจ ความเป็นผู้มีบารมีโดยคุณธรรมและความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ความเป็นผู้มีบารมีโดยมีคุณธรรมและความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ความมีมนุษยสัมพันธ์สูง ความสามารถในการสร้างทีมงานและพัฒนาการทีมงาน มีความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานและบุคคล มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา มีความสามารถในการกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๓. คุณลักษณะด้านทักษะทางการบริหาร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านนี้ ได้แก่ ทักษะในการแสวงหาความรู้ การมองการณ์ไกล การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินงาน

คุณลักษณะของวิชาชีพผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ การมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการศึกษาอบรม มีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

ไพบุลย์ วงศ์ทองดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีสถาบันราชภัฏจำแนกเป็นรายด้าน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่อง ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การมอบหมายงาน

จักรพรรดิ วัฒนา , คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า (ค.ศ. ๑๙๙๕-๒๐๐๕), ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๘).

ไพบุลย์ วงศ์ทองดี , คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดี ตาม ความคิดเห็นของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๐).

๒. ด้านความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่อง ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการวินิจัยสั่งการ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในองค์กร

๓. ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางานอยู่เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มงานใหม่ ๆ กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาหน่วยงานให้ลุล่วงไป มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จมากกว่าแสวงหาอำนาจ

๔. ด้านบริการสังคม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม และชุมชนในท้องถิ่น เผยแพร่ความรู้ข่าวสารแก่ชุมชน สนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน ร่วมมือประสาน ประโยชน์ ให้การศึกษาอบรมระบอบประชาธิปไตย อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านบุคลิกภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่องมีความชื่นชมผู้อื่นและ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ กล้าแสดงความคิดเห็นตรงไปตรงมา ไม่ก้าวร้าว มีอารมณ์มั่นคง อดทนต่อปัญหาทุกด้าน

๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นแบบอย่าง การตรงต่อเวลา ตัดสินใจด้วยเหตุผล มีความยุติธรรมและเสมอภาค มีศรัทธาในวิชาชีพ

พระไพศาล ชินช่วง ได้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าอาวาส ตาม ความคิดเห็นของเจ้าอาวาส กรรมการวัดและศึกษาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙” จากกลุ่ม ตัวอย่าง ๓๘๘ คน พบว่า

๑. บุคลากรโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง มี ความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าอาวาส โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้น ศึกษาธิการมี ความคิดเห็น ด้านลักษณะนิสัยหรือนิสัยสยัมปโน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเฉพาะเจ้าอาวาสที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๕ พรรษา, ๕-๑๐ พรรษาและมากกว่า ๑๐ พรรษา พบว่า มีทัศนะทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมี ความคิดเห็น เป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าข้ออื่นๆ ในแต่ละด้าน คือ มีความรู้ด้านวิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ทำนุบำรุงวัดให้สะอาดร่มรื่นและมีสภาพแวดล้อมของ ศาสนสถานที่ดีและปฏิบัติธรรมและงานของวัดด้วยศรัทธา ไม่เห็นแก่ ลาภ ยศ สรรเสริญ

๒. เจ้าอาวาส กรรมการวัดและศึกษาธิการ มี ความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าอาวาส โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่กรรมการวัดมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากกว่าเจ้าอาวาสและศึกษาธิการในด้านความรู้หรือจักขุมา ศึกษาธิการและกรรมการวัดมี ความคิดเห็นเห็นด้วยมากกว่าเจ้าอาวาสในด้านทักษะหรือวิรุโร และศึกษาธิการมี ความคิดเห็นเห็นด้วยมากกว่าเจ้าอาวาสและกรรมการวัดในด้านลักษณะนิสัยหรือนิสัยสยัมปโนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

^{□□□} พระไพศาล ชินช่วง , คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าอาวาส ตาม ความคิดเห็น ของเจ้าอาวาส กรรมการวัดและศึกษาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๙ , วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , สาขาวิชา การศึกษานอกระบบ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒).

๓. เจ้าอาวาสที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าอาวาสโดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุชาติ เต่าสุวรรณ ^{□□□} ได้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเขตพื้นที่ การศึกษา ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี” จากกลุ่มตัวอย่าง ๑๖๗ คน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะในภาพรวมของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุก ด้าน โดยมีคะแนนเรียงลำดับดังนี้ อันดับที่ ๑ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันดับที่ ๒ ด้านบุคลิกภาพ ส่วนตัว อันดับที่ ๓ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และอันดับสุดท้าย ด้านความรู้ความสามารถ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณลักษณะที่มีคะแนนสูงสุดแต่ละระดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน้าที่ ด้านบุคลิกส่วนตัว ได้แก่ มีความเอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน ด้านการ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานและบุคลากร ภายนอก และด้านความรู้ความสามารถในการบริหารเวลา

นันทวรรณ อีสรานุวัฒน์ชัย ^{□□□} ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม” ได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้

บทบาทผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตก ประกอบด้วยบทบาทพื้นฐานสำคัญ ๔ ประการ คือ ๑) การกำหนดทิศทาง (Path finding) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ที่ได้วางไว้ ๒) การจัดการระบบการทำงาน (Alignment) ๓) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็น การมอบหมายอำนาจ ความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ๔) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) สำหรับภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำ ที่ดีจะต้องยึดหลัก “ธรรม” เช่น พรหมวิหาร ๔ ธรรมาธิปไตย พลละ ๔ และสัปปุริสธรรม ๗ เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้ บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคง

ตลอดไปรูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิด ตะวันตกและหลักพุทธธรรม ย่อมประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ หลักการครองตน

ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงาน

พระครูอุทัย กิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของพระ สังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พระสังฆาธิการใน จังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๑๗๐ รูป ได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัด อุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจาก

^{□□□} สุชาติ เต่าสุวรรณ , “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตาม ความคิดเห็น ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕).

^{□□□} นันทวรรณ อีสรานุวัฒน์ชัย , “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

มากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ยสรุปได้ คือ ด้านปรีชาญาณ ด้านอัตตญาณ ด้านอรรถญาณ ด้านธัมมญาณ ด้านมัตตญาณและด้านกาลญาณ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยรวมปฏิสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมดกล่าวคือ พรรษา ตำแหน่งการศึกษานักธรรมการศึกษาบาลีประสบการณ์การปฏิบัติงาน □□

พระวชิรยุทธ เทชธม โม (ศรีสัมพันธ์) □□ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาถบิณฑิกอุบาสก” ได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้ คุณลักษณะผู้นำโดยทั่วไป คือ เป็นผู้มีความสมบูรณ์พร้อมด้านความรู้ทางวิชาการเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถในการนำ มีความสามารถด้านสติปัญญาและเป็นผู้มีบารมีสูง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะสำคัญร่วมกันเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน เป็นแบบจำลองที่เรียกว่า KELIC Model ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional) ความเป็นผู้นำ (Leader) ความสามารถทางปัญญา (Intelligence) และความเป็นผู้มีบารมี (Charisma) □□

พระครูสังฆรักษ์ณรงคฤทธิ์ ฐานวโร(ตะนะวัน) □□ ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาภาวะผู้นำของพระราชาธรรมโสภณ (จำปี จน ทุม โม) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ตั้งใจประสงค์และเกิดความพึงพอใจ เชื่อว่า ผู้มีภาวะผู้นำพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่าผู้นำต้องมีคุณสมบัติทั้งภายในและภายนอกคือ มีวิสัยทัศน์ ชำนาญงานและเป็นผู้มีอัธยาศัยดีเป็นที่วางใจของผู้อื่น มีบุคลิกน่าเชื่อถือ สง่างาม และต้องรู้จักนำหลักธรรมไปบูรณาการใช้อย่างเหมาะสม หลักธรรมเหล่านั้น ได้แก่ หลักอริยปท ๓ รู้ระบอบการบริหารงานที่เหมาะสมแก่องค์กรและชุมชน, พรหมวิหาร ๔ รู้จักใช้พระเดชและพระคุณ, สังคหวัตถุ ๔ รู้จักหลักการผูกมิตรไมตรีต่อคนอื่นได้ดี, พละ ๕ รู้จักบริหารตนเองอย่างชาญฉลาดและมีความมั่นคงทางสติปัญญาและอารมณ์ ตลอดจนหลักธรรมอื่นๆ ที่มาสนับสนุนความเป็นผู้นำ ได้แก่ ๑) สาราณียธรรม ๖ รู้หลักการบริหารตนและบริหารงานไปพร้อมกัน ๒) หลักทศ ๖ รู้หลักบทบาทและหน้าที่ทางสังคม ๓) หลักอปริหานิยธรรม ๗ รู้หลักบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อน ๔) หลักสัปปุริสธรรม ๗ รู้หลักบริหารตนและองค์กรอย่างรู้เท่าทันและเป็นการป้องกันความเสียหายอันจะเกิดขึ้นแก่องค์กรและพึงเว้นจากหลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ □□

□□ พระครูอุทัย กิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์), การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” , **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

□□ พระวชิรยุทธ เทชธม โม (ศรีสัมพันธ์) , การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาถบิณฑิกอุบาสก” , **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

□□ พระครูสังฆรักษ์ณรงคฤทธิ์ ฐานวโร(ตะนะวัน), ศึกษาภาวะผู้นำของพระราชาธรรมโสภณ (จำปี จน ทุม โม) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด” , **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

๓ หมวด คือ ๑) อุกุศลมูล ๓ แนวคิดในใจที่ต่อต้านความดี ๒) อัตตาธิปไตย การใช้เผด็จการเบ็ดเสร็จ
สำหรับบริหารจัดการ และ ๓) อคติ ๔ การวางตนไม่เหมาะสม

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า ลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์นั้นอาจสรุปได้
ว่าควรมีลักษณะดังนี้คือ มีคุณสมบัติเฉพาะตัว มีทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
และมีประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งเป็นคุณสมบัติ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ที่ประสบผลสำเร็จ
ซึ่งมีกรอบความคิดต่างกัน โดยส่วนมากจะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน และมีการศึกษา
คุณลักษณะของผู้บริหารของสถาบันสงฆ์ บ้างเล็กน้อย ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์สรุปเป็นกรอบแนวคิดใน
การศึกษาวิจัย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าคณะตำบลในจังหวัดนครปฐม ได้ ๔ ประเด็นดังนี้คือ
ภาวะผู้นำ ความรู้การศึกษาอบรม ข้อวัตรปฏิบัติ และเรื่องมนุษยสัมพันธ์

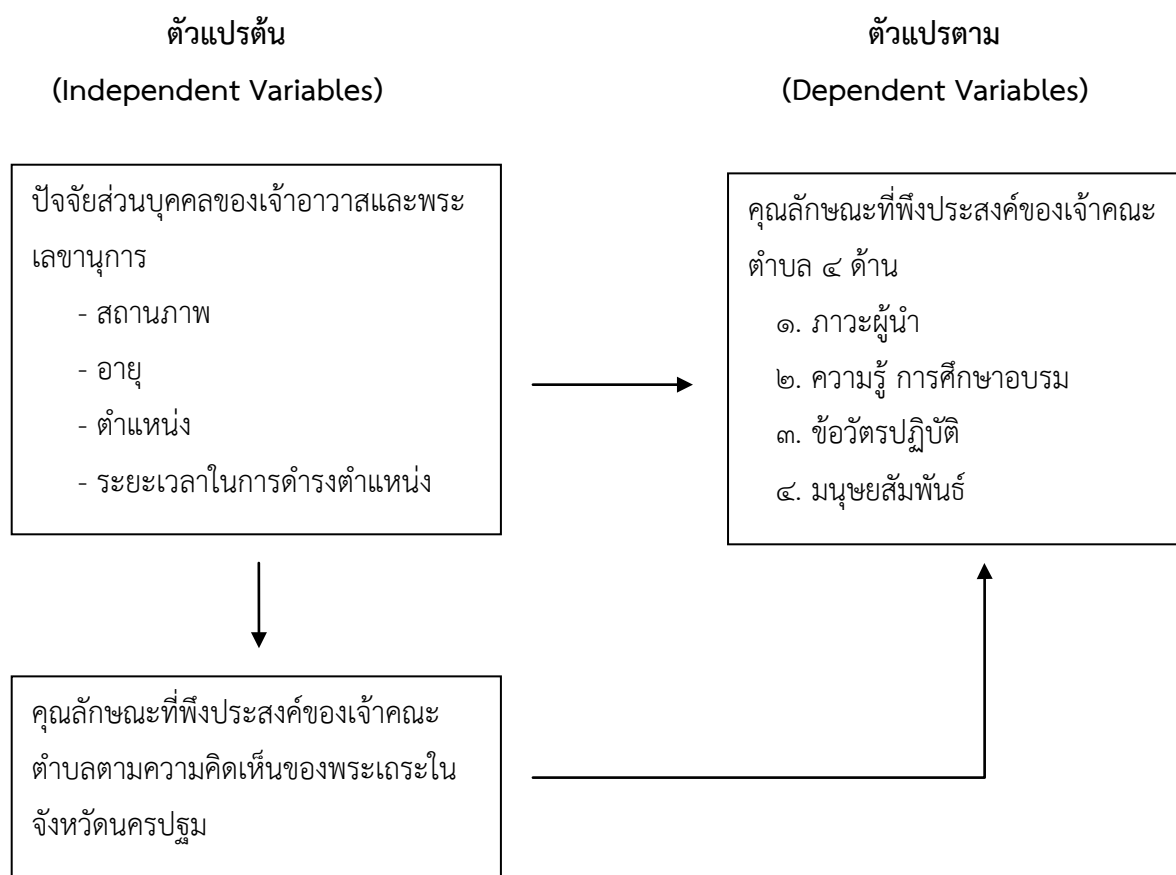
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับ
แนวคิดเกี่ยวกับ ความคิดเห็น แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับ
สถาบันสงฆ์และการปกครองคณะสงฆ์ไทย ข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าคณะตำบลในจังหวัดนครปฐมและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
๑) สถานภาพ ๒) อายุ ๓) ตำแหน่ง ๔) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าคณะ
ตำบลตามความคิดเห็นของเจ้าอาวาสและพระเลขานุการในจังหวัดนครปฐม ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย
๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านความรู้ การศึกษาอบรม ๓) ด้านข้อวัตรปฏิบัติ และ ๔) ด้านมนุษยสัมพันธ์

ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเพิ่มเติม จำนวน ๕ รูป ในประเด็นเกี่ยวกับ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าคณะตำบลตามความคิดเห็นของพระเถระในจังหวัดนครปฐม เพื่อใช้
เป็นข้อมูลสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ



แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย