

ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษา
พระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง
อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด

พระมหาสุระพงษ์ สุรวโธ (สีหมอก)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2555

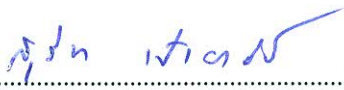
ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษา

พระครูโพธิวิธาน วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง

อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด

พระมหาสุระพงษ์ สุรวโส (สีหมอก)

คณะพัฒนาศักดิ์และสิ่งแวดล้อม

อาจารย์..........อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. สุวิชา เป้าอารีย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาศักดิ์)

รองศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ
(ดร. พิชาย รัตนคิลก ณ ภูเก็ต)

รองศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

อาจารย์..........กรรมการ
(ดร. สุวิชา เป้าอารีย์)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี
(ดร. สุทธิทธิ วชิรจร)

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน:

กรณีศึกษา พระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิ์การาม ตำบลโพธิ์สูง

อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ชื่อผู้เขียน

พระมหาสุระพงษ์ สุรวโธ (สีหมอก)

ชื่อปริญญา

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา

2555

การวิจัยภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษา พระครู โพธิ์วิรุณ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของพระครู โพธิ์วิรุณ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน 2) ศึกษาการบริหารการพัฒนาชุมชนตามแนวทางของพระครู โพธิ์วิรุณ 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ทั้งเชิงคุณภาพ ทั้งเชิงปริมาณ ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับ 12 ท่าน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) พระครูโพธิ์วิรุณ 2) พระสงฆ์ 3 รูป 3) กรรมการวัดโพธิ์การาม 3 ท่าน 4) ผู้นำชุมชน 2 ท่าน 5) ชาวบ้าน 3 ท่านในเขตพื้นที่ตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา พร้อมทั้งได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการแจกแบบสอบถาม คือ 1) พระสงฆ์, กรรมการวัด, ผู้นำชุมชน จำนวน 50 ท่าน 2) ชาวบ้านจำนวน 200 ท่าน

ผลการศึกษา พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิ์วิรุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำเป็นแบบประสาน คือ 1) ลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านมีอริยาศีลดี มีความเป็นกันเอง กับทุกคนสร้างความอบอุ่นในการทำงาน 2) เน้นการปรึกษารื้อกับชุมชนก่อนการจัดงานเสมอ 3) การติดต่อประสานงานแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่ติดต่อลงไปยังหัวหน้างาน แต่ถ้าหากเป็นงานเร่งด่วน ก็จะใช้การติดต่อไปยังลูกน้องโดยตรง 4) การสั่งงานคำนึงถึงเรื่องผลของงานมากกว่าเวลา และพร้อมยืดหยุ่นเพื่อให้งานเดินไปได้ 5) ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความเป็นกันเองไม่ถือตัว ให้โอกาสและสนับสนุนคนทำงานเสมอ 6) การประเมินผลการทำงานของลูกน้องจะพิจารณาจากความมุ่งมั่นตั้งใจ 7) การประเมิน

บุคคลจะพิจารณาในด้านการทำงานเป็นทีม 8) เรียนรู้จากข้อบกพร่องและนำไปปรับปรุง 9) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะหาทางแก้ไขและป้องกัน 10) การให้ทุกคนมีส่วนร่วม แม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม กลายเป็นข้อดีของรูปแบบภาวะผู้นำเป็นแบบประสาน

การบริหารการพัฒนาชุมชนตามแนวทางของพระครูโพธิ์วิรุณ มีดังนี้ 1) ด้านสังคม พบว่าท่านนำแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาไว้ในวัด ชุมชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยใช้ลานวัดเป็นลานกีฬา 2) ด้านเศรษฐกิจ พบว่าท่านส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนอย่างเด่นชัด เช่น การมีสถาบันการเงินชุมชนกลุ่มเลี้ยงผึ้ง กลุ่มทำตุ๊กตา 3) ด้านการเมือง พบว่าท่านได้สนับสนุนให้คนในชุมชนแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรีเปิดโอกาสให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน 4) ด้านวัฒนธรรม พบว่าท่านส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสม่ำเสมอ จนเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดร้อยเอ็ด 5) ด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ พบว่าท่านได้สนับสนุนให้สร้างอาคารเพื่อเป็นศูนย์สาธิตสุข และประสานงานกับภาครัฐ ให้มีเจ้าหน้าที่มาดูแล 6) ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาชุมชน จัดสิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่น ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารการพัฒนาชุมชน 1) การบริหารคน เช่นการมอบหมายงาน ที่ไม่เหมาะสมกับคน 2) การบริหารเงิน ขาดความชัดเจนในรายละเอียด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่องาน เช่น การขาดการยอมรับ การถูกรุขรหา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน 1) หน่วยงานราชการ ควรจัดสัมมนาภาวะผู้นำแบบประสาน แก่พระสงฆ์นักพัฒนา อันจะก่อประโยชน์ในการเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชน 2) นำเสนอแนวทางการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิรุณ ให้กับพระสงฆ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างชุมชนเข้มแข็งสืบไป 3) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ควรมีการร่วมมือกับทางชุมชนและวัด เพื่อส่งเสริมกิจกรรมของวัดและชุมชน 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุน กระตุ้น ชุมชนอื่นในจังหวัดหรือภูมิภาคให้เกิดความเข้าใจ และเกิดมีลักษณะชุมชนเข้มแข็ง เช่นนี้

ABSTRACT

Title of Thesis	Leadership of Monks in Community Development Administration: A Case Study of PhraKhu Phothi Weerakhun, Wat Phothikaram, TambonPhonsung, Phathumrat District, Roi-et Province
Author	Phramaha Suraphong Surawaso (Simok)
Degree	Master of Arts (Social Development Administration)
Year	2012

The three objectives of the study were (1) to investigate the leadership of PhraKhu Phothi Weerakhun in community development Administration, (2) to examine PhraKhu Phothi Weerakhun's community development approach, and (3) to identify the problems and suggestions concerning monks' leadership in community development Administration.

Both qualitative and quantitative methods were used in this study. In-depth interview of 12 key informants were conducted. These key informants were divided into 5 groups : 1) PhraKhu Phothi Weerakhun, 2) Three monks, 3) Three committee members of WatPhokaram, 4) Two community leaders, and 5) Three community people living in TambonPhonsung, Phathumrat District, Roi-et Province. Descriptive Statistics were used to describe the data. Also, a questionnaire was employed to collect the data from 50 monks, WatPhokaram committee members and community leaders, and 200 community people.

It was found that PhraKhu Phothi Weerakhun had a coordinating leadership style. That means he was nice and friendly to all people, making them feel warm when working with him. In addition, he always focused on seeking opinions from the community before holding any activities. In coordination with others, he usually contacted heads of the organization. But if the work was urgent, he would directly contact the officials in the organization. When he made assignments, he emphasized the work outcome, rather than timing. In fact, he was flexible in order for the work to run smoothly. As for his relationship with colleagues, he was friendly, and not arrogant. He always gave opportunities and support to people whom he worked with. He evaluated the performance of the subordinates on the basis of their determination to work. He also stressed on team working. He learnt from mistakes and used them to improve his future work. When a conflict occurred, he would find some ways to correct it and to prevent it from occurring again in the future. However, allowing all people to participate in every activity even in an inappropriate time has become his weakness style of leadership.

PhraKhu Phothi Weerakhun's community development Administration approaches were as follows : 1) **Social Development:** The monk made Wat Phokaram the learning center which

people could use to the full extent. Also, the temple ground could be used as a sports ground. 2)

Economic Development: The monk obviously stimulated the community economy. For example, the community's financial institution, the bee-keeping group, and the doll-making group were established. 3) **Political Development:** The monk encouraged community people to express their views liberally and to participate in developing their own community. 4) **Cultural**

Donervation: The monk constantly supported cultural activities, making WatPhokaram to be the center for culture and art coordination of Roi-et Province. 5) **Public Utilities and Eco-**

system Development: The monk supported to have a building for using as the public health center with public health officers working in that place. 6) **Environmental Development:**

The monk promoted community development activities that create nice environment. With regard to the problems in community development Administration, there were two major problems : 1) **Work Assignment:** Sometimes the monk did not put the right man in the right job.

2) **Financial Management:** No details were recorded about how money was spent, so there were gossips about the transparency of the management.

Based on the findings, the following were recommended. 1) The involved government organization should hold a seminar on coordinating leadership style for monks who are determined to carry out social development. 2) PhraKhu Phothi Weerakhun's community development administration approach should be a source of knowledge for other monks to learn how to strengthen their communities. 3) The government organization concerned should cooperate with the community and the Wat to promote community and Wat activities. 4) The government organization concerned should urge other communities in the province or even in the region to strengthen their community as PhraKhu Phothi Weerakhun has done.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและอนุเคราะห์จาก ดร. สุวิชา เป้าอริย์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจสอบที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปรับปรุงงานวิจัยฉบับนี้ จนสำเร็จลงไปด้วยดี

ขออนุโมทนาขอบคุณคณาจารย์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาททวาทศความรู้ให้แก่ผู้เขียน ขออนุโมทนาขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่านที่ได้ช่วยอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

ขอกราบขอบพระคุณพระครูโพธิ์วิรุณ เจ้าคณะอำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้เป็นตัวอย่างในการอุทิศชีวิตทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาและสังคม เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้เขียนทำงานวิจัยครั้งนี้ และยังให้ที่พักอาศัยในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลในครั้งนี้ จนสำเร็จลงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ พระมหาอุดม สารเมธี ผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง/อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดทองนพคุณ เลขานุการรองเจ้าคณะภาค 11 เป็นอย่างสูงยิ่งที่ได้โปรดเมตตา เปิดโอกาสให้ผู้เขียนได้ศึกษาเล่าเรียนโดยสะดวก และให้ช่วยตรวจอักษรงานวิจัย จนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณ พระอาจารย์กลุ่มเพื่อชีวิตดิงาม ที่ให้การสนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณพระมหาปุ่น สิริโสภโณ วัดบูรพาภิราม จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้ช่วยในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล

ขออนุโมทนาขอบคุณ อุบาสก-อุบาสิกา และกัลยาณมิตรทั้งหลายผู้ให้การอุปถัมภ์จันทาให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลงไปด้วยดี

พระมหาสุระพงษ์ สุรวโธ (สีหมอก)

ธันวาคม 2555

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 ช่วงเวลาในการวิจัย	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	6
2.2 แนวคิดการมีส่วนร่วม	25
2.3 การบริหารการพัฒนาสังคม	32
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน	52
2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	68
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	77
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	81
3.1 แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	81
3.2 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	82

3.3	กลุ่มตัวอย่าง	85
3.4	การเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล	86
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
4.1	บริบทชุมชน	90
4.2	ข้อมูลทั่วไปของพระครูโพธิ์วิรุณ	94
4.3	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นรูปแบบภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิรุณ	97
4.4	ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน ของพระครูโพธิ์วิรุณ	110
4.5	ข้อมูลแนวทางการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน ของพระครูโพธิ์วิรุณ	111
4.6	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	117
4.7	ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในรูปแบบภาวะผู้นำ ของพระครูโพธิ์วิรุณ	119
4.8	ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชน ของพระครูโพธิ์วิรุณ	127
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	134
5.1	สรุปผลการวิจัย	135
5.2	การอภิปรายผล	142
5.3	ข้อเสนอแนะ	152
5.4	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	153
	บรรณานุกรม	154
	ภาคผนวก	166
	ประวัติผู้เขียน	185

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 รูปแบบภาวะผู้นำ	16
4.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ต่อข้อมูลจากการวิเคราะห์ การตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำ ของพระครูโพธิ์วิรุณ	97
4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลหรือภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และทัศนคติ ต่อการทำงานของพระสงฆ์	117
4.3 จำนวน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยส่วนบุคคลหรือภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	118
4.4 ค่าเฉลี่ยร้อยละด้านพฤติกรรม และลักษณะนิสัยของพระครูโพธิ์วิรุณ	120
4.5 จำนวน และร้อยละของรูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิ์วิรุณ	124
4.6 รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมของพระครูโพธิ์วิรุณ	127
4.7 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาชุมชน ในด้านสังคม ของพระครูโพธิ์วิรุณ	128
4.8 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาชุมชน ในด้านเศรษฐกิจของพระครูโพธิ์วิรุณ	129
4.9 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาชุมชน ในการเมืองของพระครูโพธิ์วิรุณ	130
4.10 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหาร การพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรมของพระครูโพธิ์วิรุณ	131
4.11 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหาร การพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศของพระครูโพธิ์วิรุณ	132
4.12 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนา ในด้านสิ่งแวดล้อม ของพระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิ์การาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด	133

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แนวคิดสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วม	25
2.2 การพัฒนาภายนอกและภายใน	55
2.3 การพัฒนาชนบทต้องทำทั้งสามด้าน	57
2.4 แสดงหลักการพัฒนาขององค์กรประชาชน	57
3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	82

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนไทยได้ให้การยอมรับพุทธศาสนาตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 2 และได้ถือเป็นศาสนาของชาติ ทำให้พุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชน แต่เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้สูญเสียบทบาทในช่วงหลายปีที่ผ่านมาเอง กล่าวคือ เดิมระบบการศึกษาอยู่ที่วัด พระมีบทบาทเป็นผู้นำ แต่ต่อมาได้ย้ายศูนย์กลางการศึกษาจากการดูแลของวัด ทำให้ด้านการให้การศึกษามองพระสงฆ์น้อยลง นำไปสู่ผลกระทบต่อด้านอื่นๆ อีกด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม วัดไม่ได้สูญเสียบทบาทไปทั้งหมด ยังคงรักษาสถานการณ์เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นที่พึ่งทางใจแก่พุทธศาสนิกชนอยู่จนกระทั่งปัจจุบัน โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้ขับเคลื่อนบทบาทดังกล่าว

พระสงฆ์ถือเป็นศาสนทายาท และเป็นหนึ่งในพระรัตนตรัยซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของพุทธศาสนา เป็นองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับพุทธศาสนาซึ่งเป็นที่ยอมรับของชุมชนในฐานะเป็นผู้นำ ดังนั้นพระสงฆ์นอกจากต้องทำหน้าที่เพื่อขัดเกลาจิตใจของตนเอง ศึกษาไตรสิกขาแล้ว ยังต้องทำหน้าที่เพื่อสังคมหรือชุมชนอีกด้วย เพราะในความเป็นจริงแล้ว ชีวิตของพระสงฆ์มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับชุมชนทั้งด้านการเป็นอยู่ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ในขณะเดียวกัน พระสงฆ์ต้องทำหน้าที่ตอบแทนชุมชนตามนโยบายที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงจาริกไปเพื่อประโยชน์เกื้อกูล และความสุขแก่มหาชน เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก” (ฉลอง พันธุ์จันทร์ และคณะ, 2553: 3)

นอกจากนั้น ยังทรงเน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับชุมชนว่า “ภิกษุทั้งหลาย พราหมณ์และคฤหบดีทั้งหลายเป็นผู้มีอุปการะมากแก่เธอทั้งหลาย บำรุงเธอทั้งหลายอยู่ด้วยจีวร ภัตตาหาร เสนาสนะ และยารักษาโรค แม้เธอทั้งหลาย ก็เป็นผู้มีอุปการะมากแก่พราหมณ์และคฤหบดีทั้งหลาย จงแสดงธรรมอันงามในเบื้องต้น ท่ามกลาง และที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์

พร้อมทั้งอรรถ พญูชนะที่บริสุทธิ์สิ้นเชิงแก่เขาเหล่านั้น ชาวบ้านและนักบวชทั้งหลาย ต่างอาศัยกันและกันด้วยอำนาจอามิสทานและธรรมทาน อยู่ประพาศพิพรหมจรรย์นี้ เพื่อต้องการสลัดโอฆะเพื่อทำความสิ้นทุกข์โดยชอบด้วยอาการอย่างนี้” จะเห็นได้ว่า พระสงฆ์ไม่สามารถจะประกอบอาชีพอย่างคล่องตัวได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ในขณะที่คล่องตัวไม่ค่อยมีเวลาในการศึกษาเล่าเรียนก็ได้อาศัยพระสงฆ์ให้คำแนะนำ โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม (ฉลอง พันธุ์จันทร์ และคณะ, 2553: 3)

ด้วยท่าทีของพระพุทธเจ้าดังกล่าว พระสงฆ์ซึ่งเป็นศาสนทายาทจึงต้องขับเคลื่อน และรักษาความสัมพันธ์ดังกล่าวให้สังคมได้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน เพราะปัจจุบัน งานพัฒนาส่วนมาก มีรัฐเป็นเจ้าภาพในกระบวนการขับเคลื่อนในฐานะเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ความคิด ทรัพยากรอื่น ๆ ประกอบกับโลกทัศน์ของคนในสังคมต่อพระสงฆ์ได้เปลี่ยนไปเป็นอย่างมาก โดยเห็นความสำคัญของวัดน้อยลงไปทุกที จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาทบทวนและให้การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ซึ่งมีอยู่แล้ว ให้ปรากฏเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ปัจจุบันในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ส่วนใหญ่จะเน้นที่ชนบทมากกว่าในเมือง ด้วยเหตุที่สภาพสังคมในชนบทนั้นยังมีแบบเก่าอยู่เป็นจำนวนมากคือ เป็นสังคมที่มีวัดเป็นศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมแทบทุกด้านของหมู่บ้าน มีภิกษุเป็นผู้นำที่สำคัญของชุมชน ดังนั้นพระสงฆ์จึงมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้านโดยปริยาย กิจกรรมใดที่เป็นไปเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หมู่บ้าน พระสงฆ์ก็มักเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยเสมอ โดยยึดหลักว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือโดยเมตตากรุณาโดยพื้นฐานความจริงที่ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนแห่งนั้น และจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยปัจจัยการดำรงชีพจากชาวบ้าน ซึ่งความเป็นอยู่ที่สุขสมบูรณ์ของหมู่บ้านก็ย่อมมีผลต่อความเป็นอยู่ของตัวเองด้วย จึงเป็นที่ปรากฏให้เห็นโดยทั่วไปว่า ก่อนที่รัฐบาลจะได้เริ่มพัฒนาชุมชนชนบท และวางแผนโครงการเข้าไปยังท้องถิ่นชนบททางไกลนั้น พระสงฆ์ซึ่งจำพรรษาอยู่ในหมู่บ้านแต่ละแห่งก็ได้มีบทบาทในการเป็นผู้นำการพัฒนาหมู่บ้านนั้น ๆ อย่างไม่เป็นทางการอยู่แล้ว จนเป็นปกติวิสัย และเมื่องานพัฒนาดังกล่าวเข้าไปถึงหมู่บ้าน ท่านก็ได้เข้าร่วมงานเหล่านั้นด้วยความเต็มใจ เช่น เป็นผู้นำในการเสนอความคิดริเริ่ม และเป็นที่ปรึกษาและเป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธาเรียกความร่วมมือจากชาวบ้านในการสร้างสาธารณสมบัติและสิ่งสาธารณูปโภค เป็นต้น

พระสงฆ์ในอดีตมีส่วนสำคัญในการบริหารพัฒนาชุมชนมาโดยตลอด บวกกับแนวคิดของการเปลี่ยนแปลงที่ (พระเทพเวที, 2533: 26) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับปัญหาสังคมไทย และการ

เปลี่ยนแปลงไว้ว่า “วิถีชีวิตของคนไทยในอดีต วัดและชุมชนจะมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง โดยวัดทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เริ่มตั้งแต่การให้การศึกษาเป็นสถานที่พบปะปรึกษาหารือเพื่อจัดกิจกรรมของชุมชน รวมถึงการเพาะบ่มขัดเกลานิสัยของคนในชุมชนให้มีคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม มีความรักใคร่สามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน โดยมีพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของพระพุทธศาสนาในการเผยแผ่คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า “เป็นดังทิศเบื้องบน” และเป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น แต่จากการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมและสังคมไทยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ระหว่างวัด และชุมชนดังเช่นในอดีตก็มีระดับที่มีช่องว่างห่างกันไป ทำให้คนส่วนใหญ่ไม่สามารถสืบทอดและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย แต่ดั้งเดิมได้ คนในชุมชนเริ่มละเลยศีลธรรมอยู่ในสภาพที่เล็งน้ำใจ และขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มองไม่เห็นความสำคัญของวัดในทางพระพุทธศาสนา ทำให้เกิดความขาดแคลนการนับถือทางศาสนาและจริยธรรม และเป็นสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ในสังคมไทย ดังเช่นที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน”

ความตั้งใจจริง ของการสร้างชุมชนของตน ให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง โดยอาศัยความร่วมมือจากคนในชุมชน ช่วยกันขับเคลื่อนชุมชน ให้เกิดประสิทธิภาพ พระครูโพธิวิรุณ เจ้าอาวาสวัดโพธิการามบ้านโพธิ์น้อย-โพธิ์ศรีสวัสดิ์ ตำบลโพธิ์สูงอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ของการเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชน โดยเริ่มต้นจากการชุมชนเล็ก ๆ จนกลายเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วจังหวัดร้อยเอ็ดและจังหวัดใกล้เคียง ว่าเป็นชุมชนต้นแบบ โดยจะเห็นได้จากงานที่ทำต่างๆที่ปรากฏในวัดโพธิการาม ดังนี้คือ

- 1) ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉลิมพระเกียรติวัดโพธิการาม
- 2) สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปทุมรัตน์
- 3) ที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน บ้านโพธิ์น้อย หมู่ที่ 6 รongชนะเลิศ ของจังหวัดร้อยเอ็ด
- 4) ที่ทำการสำนักงานธนาคารชุมชน
- 5) ที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ หมู่ที่ 7
- 6) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดโพธิการาม
- 7) ที่ทำการกลุ่มแม่บ้าน บ้านโพธิ์น้อย
- 8) ที่ทำการกลุ่มแม่บ้าน บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์
- 9) ที่ทำการกลุ่มเยาวชนบ้านโพธิ์น้อย-บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์
- 10) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขापทุมรัตน์ สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดร้อยเอ็ด
- 11) ศูนย์บูรณาการวัฒนธรรมไทย สายใยชุมชน ตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์

12) ศูนย์ปฏิบัติการ ของกรมควบคุมความประพฤติ จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นแรงคลใจในการศึกษาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชนของตนเองให้เข้มแข็งสืบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ในการบริหารการพัฒนาชุมชน

1.2.2 ศึกษาการบริหารการพัฒนาชุมชนตามแนวทางของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.3 ศึกษาปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ การศึกษา ผู้ศึกษาต้องการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน รวมทั้งแนวทางในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณ

1.3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ชาวบ้านทั่วไปในเขตอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

- 1) พระสงฆ์
- 2) ประธานชุมชน/หัวหน้าชุมชน
- 3) ประชาชนทั่วไป
- 4) กลุ่มผู้สูงอายุ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 รูปแบบภาวะผู้นำ และการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4.2 องค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำ และการบริหารการพัฒนาชุมชน

1.5 ช่วงเวลาในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษา พระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเริ่มกำหนดเวลาทำการวิจัย ตั้งแต่ มิถุนายน พ.ศ. 2554–กันยายน พ.ศ. 2555

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำเสนอแยกหัวข้อเรียงลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดการมีส่วนร่วม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน
- 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานต่างๆ ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ก็คือผู้นำ ถ้าผู้นำมีความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถรอบด้าน หรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ที่ทำหน้าที่ ผู้นำนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องศึกษาทักษะต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย และไม่ใช่เรื่องยาก หากผู้นำมีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

เมื่อกล่าวถึงผู้นำ มักได้ยินคำพูดที่ใช้เรียกแทนผู้นำไปในทิศทางที่ต่างกัน และมีขอบเขตที่กว้างขวางตามทัศนะของผู้พบเห็น ดังนั้นเพื่อความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับผู้นำให้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

คน ๆ เดียวกับผู้บริหารก็ได้ ดังนั้น ในกลุ่มหรือองค์กรหนึ่งๆ อาจมีผู้นำหลายคน นอกเหนือไปจากผู้บริหาร หรือหัวหน้าซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง เป็นต้น”

นพพษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534: 95) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ ไว้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
- 2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น

ในกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่

- 3) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า
- 4) ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
- 5) ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

ทวี ทิมขำ (2528: 171) กล่าวว่า “ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่มและสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง”

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 220) กล่าวว่า “ผู้นำ คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานแล้วจะประจักษ์ชัดว่าผู้นำของหน่วยงาน คือผู้บริหารของกลุ่มโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่มการประนีประนอมและการประสานงาน”

ประพันธ์ สุริหาร (2532: 125) กล่าวว่า “ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาหรือกลุ่มเป็นไปในทางที่ดี หรือในทางที่ชั่วได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น”

ภิญโญ สาร (2526: 259) กล่าวว่าผู้นำมีความหมาย 3 ประการ คือ

1) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความจูงใจให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมากน้อยของอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3) ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้า หรือ ผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจเป็นคน ๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่มผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่มีอำนาจ มีอิทธิพล และมีความสามารถจูงใจคนให้ประพฤติปฏิบัติตาม ความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งของตนได้ทั้ง ๆ ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ

ธรรมรส โชติคุญชร (2519: 131) กล่าวว่า “ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้”

ถวิล ชาราโกชน์ (2532: 117) กล่าวว่า “ผู้นำ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการนำพา การดำเนินกิจการ การแก้ไขปรับปรุง การรักษาขวัญและกำลังใจของกลุ่มทำให้กลุ่มบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการให้มากที่สุด”

น้อย สุปิงคลัด (2537: 7) กล่าวว่า “ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กลุ่มยอมรับนับถือ และมอบความไว้วางใจให้น่าสมาชิกไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความราบรื่นเรียบร้อย”

กล่าวโดยสรุปผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง การยกย่องจากกลุ่มชนเพื่อให้เป็นหัวหน้าเนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพลต่าง ๆ ในการนำหรือการจูงใจผู้อื่น ให้กระทำหรือดำเนินกิจการต่างๆ ของกลุ่มหรือของตนเองให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำสำหรับบุคคลโดยทั่วไปจะมองเห็นภาพของการกระทำและอำนาจของผู้นำในกระบวนการทางสังคมเช่นผู้นำทางทหารผู้นำทางการเมืองหรือบุคลิกที่พิเศษของบุคคลที่ตนได้พบเห็นแต่ความเป็นจริงแล้วภาวะผู้นำไม่ใช่บุคคลจะมีลักษณะเช่นนี้เสมอไป ดังนั้นเพื่อความเข้าใจอันถูกต้องผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2546: 2-4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม พุทธองค์ตรัสไว้ในโคปาลสูตร โดยการเปรียบเทียบฝูงโค และโคจ่าฝูงเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตาม ไว้ว่า

เหมือนโคหัวหน้าฝูงว่ายนํ้าไปสู่ฝั่งตรงกันข้าม หากโคหัวหน้าฝูงว่ายนํ้าไปตรง ฝูงโคทั้งหลายก็ไปตรงตามกัน และประสบกับความปลอดภัย หากโคหัวหน้าฝูงพาว์นํ้าไปคด โคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะดำเนินไปคด และประสบกับความลำบาก ฉะนั้น ในหมู่มนุษย์ ก็ฉะนั้น บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ หรือเป็นผู้นำหากมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้วผู้ตามย่อมจะเดินตามแบบ ของผู้นำด้วยดี และประสบกับความปลอดภัยหากว่าผู้นำ หรือหัวหน้าไม่ประกอบด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตามและประสบกับความลำบาก ฉะนั้น

พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ ที่มีต่อความอยู่รอดมีสวัสดิภาพ และสันติสุขของผู้ตามหรือสังคมและประเทศชาติทั้งหมดโดยเปรียบเสมือนจ่าโคและฝูงโค

ธีรยุทธ อุทธา (2546: 12) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ ใช้อิทธิพลเหนืออำนาจหน้าที่ เพื่อให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการใช้กระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้”

กวี วงศ์พูน (2536: 17) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย”

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2544: 77) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญและการตัดสินใจการเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และครองใจที่ต้องการ ซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ”

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2545: 2) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ มิใช่บุคคล เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมาย และการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม”

กิติ ตยัคคานนท์ (2543: 22) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนาจการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้”

สุรศักดิ์ ม่วงทอง (2543: 60) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในหมู่คณะ เพื่อความสมหวังตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกันที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ”

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530: 8) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ หมายถึงผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถมีเทคนิคในการบริหารมีคุณลักษณะที่ดี และใช้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานได้”

ประพันธ์ สุริหาร (2532: 217) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และนำคนโดยคนเหล่านั้น มีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจเพื่อปฏิบัติการกิจให้สำเร็จภารกิจ”

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2538: 104) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ ความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มคอยทำงานร่วมกับกลุ่ม และยังหมายความว่ารวมถึงอำนาจหน้าที่ ที่ติดมากับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาด้วย นี่จะมีค่าเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา”

วาสนา สุขประเสริฐ (2547: 12) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ หมายถึง มารยาทหรือพฤติกรรม ของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน”

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำนั้นใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญา หรืออำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ของผู้นำในการจูงใจโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมทำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.3 การเกิดภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีกำเนิดหรือที่มา จากหลายระดับตามแต่สถานการณ์ คำนึงในแต่ละยุคสมัยเป็นตัวกำหนดหรือบ่งชี้ว่าจะสามารถนำพาสมาชิกหรือสังคมให้ประสบความสำเร็จได้ มากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเรื่องนี้จากทัศนะของท่านผู้รู้ทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

สุวิน สุขสมกิจ (2523: 77) ได้กล่าวถึง กำเนิดภาวะผู้นำหรือผู้ปกครอง ในทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในอัครคัมภีร์ โดยกล่าวถึงความเป็นอยู่ของสังคมมนุษย์ ที่มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่สงบสุขไม่มีการแก่งแย่ง เหวี่ยงเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เพราะมีความอุดมสมบูรณ์ แต่ต่อมาเกิดการขัดแย้ง เนื่องจากมีการกระทำความชั่วมีการลักขโมยของบุคคลในสังคมในขั้นแรกจะเป็นการกล่าวตักเตือนกันเอง แต่เมื่อมีการประพฤติชั่วอีก จึงมีการลงโทษแก่ผู้กระทำ แต่ผู้จะลงโทษหรือกล่าวเตือนได้ จะต้องเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ ดังปรากฏข้อความว่า

ครั้งนั้นเหล่ามนุษย์ทั้งหลายจึงประชุมกันครั้นแล้ว ต่างก็ปรบทุกขกันว่า พ่อเอ๋ย การถือเอาสิ่งของที่ผู้อื่นไม่ได้ให้ จักเกิดขึ้นเพราะความชั่วจากการกระทำ เหล่าใดการกระทำเหล่านั้นจักเกิดขึ้นแก่พวกเรา อย่ากระนั้นเราจักสมมุติให้มนุษย์ที่มีศีลธรรมผู้หนึ่งเป็นผู้ว่ากล่าวโดยธรรม ให้เป็นผู้เตือนลงโทษโดยชอบธรรม ให้เป็นผู้ที่จับได้ บุคคลผู้ที่ควรถูกจับได้ ส่วนพวกเราจักแบ่งข้าวสาทิให้แก่ผู้นั้น ครั้นแล้วจึงแสวงหาบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรมและคุณธรรมให้เป็นผู้นำ ส่วนพวกตนก็แบ่งข้าวสาทิให้แก่ผู้นั้น

จากข้อความที่ยกมาดังกล่าวนี้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม มีศีลธรรม จึงจะว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษบุคคลอื่น ๆ ได้

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 25) กล่าวถึง กำเนิดภาวะของผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

- 1) ผู้นำโดยกำเนิด
- 2) ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ
- 3) ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน
- 4) ผู้นำตามสถานการณ์

จากการศึกษากำเนิดผู้นำหรือภาวะผู้นำจากนักวิชาการทั้งหลาย พอสรุปได้ว่า ผู้นำที่กำเนิดมาจาก 2 จุดใหญ่ ๆ คือ ผู้นำ โดยกำเนิด หมายถึง ผู้นำประเภทนี้ ได้มาจากการสืบทอดจากบรรพบุรุษ เช่น การได้รับแต่งตั้งสืบทอดเป็นรัชทายาทหรือราชวงศ์ และผู้นำเกิดจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความกล้าหาญ หรือบุคคลนั้นมีคุณสมบัติต่าง ๆ ในความเป็นผู้นำในตัวของเขาเอง

2.1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

บุคคลที่อยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตามย่อมมีหน้าที่ต้องกระทำหรือรับผิดชอบตามวุฒิภาวะความรู้ความสามารถผู้นำเช่นเดียวกันเมื่อดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำของกลุ่มแล้วย่อมมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบตามฐานะดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมบทบาทหน้าที่ของผู้นำตามแนวความคิดของท่านผู้รู้ทั้งหลายดังต่อไปนี้

ณรงค์ เสงี่ยมประชา (2541: 139) กล่าวว่า “บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นรั้วของชาติ เป็นลูกต้องเชื่อฟังพ่อแม่ เป็นต้น”

ฉลอง มาปริดา (2537: 14) ให้ความหมายของคำว่า “บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู ซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออก ตามความคาดหวังของตนหรือผู้อื่น หน้าที่ หมายถึง กิจที่จะต้องทำ หรือวงแห่งกิจการ ซึ่งอาจเป็นการกระทำด้วยจริยธรรม ทำตามกฎหมาย หรือทำด้วยความสำนึกของบุคคลนั้น ๆ”

ดังนั้น บทบาทหน้าที่ จึงหมายถึง กิจที่จะต้องทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งบทบาทและหน้าที่จะต้องอยู่คู่กันเสมอจะมีเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งไม่ได้ วันหนึ่งกินหนึ่ง อาจมีหลายบทบาทเมื่อมีบทบาทอย่างนั้น ต้องทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับบทบาทตามที่ผู้อื่นคาดหวังไว้

ทวี วงศ์พูน (2536: 31) กล่าวว่า “หน้าที่ ของผู้นำ หมายถึง งานที่ผู้นำต้องรับผิดชอบตามที่องค์กรกำหนดไว้ มีลักษณะประเภทงานที่ผู้นำจะต้องทำ และจะต้องใช้ผู้อื่น คืองานที่ผู้นำจะต้อง

ทำด้วยตนเอง งานประเภทนี้ผู้ได้บังคับบัญชาทำไมไม่ได้เพราะขาดข้อมูล ขาดความรู้ ประสบการณ์ ยังไม่ถึง ขาดการยอมรับเป็นต้นงานที่ต้องใช้ผู้อื่นทำแทนเพราะถ้าผู้นำทำเองก็จะไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ถือว่าเป็นการมอบหมายงาน แต่ยังคงต้องรับผิดชอบอยู่”

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534: 96) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ 3 ประการ คือ

1) เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกันหมายถึงผู้นำจะต้องอยู่ใกล้ชิดมีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียว

2) เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ หมายถึง ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานด้วยความมั่นคง และเข้าใจได้ผู้นำจะต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

3) เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม หมายถึง เขาจะปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

น้อย สุปิงคลัด (2537: 26-38) กล่าวว่า หน้าที่ของผู้นำจะต้องกระทำอยู่ 2 ลักษณะคือ หน้าที่หลักและหน้าที่ประกอบ ดังนี้

1) หน้าที่หลัก เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติจะละเลยขาดตกบกพร่องไม่ได้ เพราะหากละเลยแล้วกิจการต่างๆ ภายในหน่วยงานจะบกพร่องและเกิดความเสียหายทันที หน้าที่หลักได้แก่

- (1) หน้าที่ในการตัดสินใจ
- (2) หน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชา
- (3) หน้าที่ในการสนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- (4) หน้าที่ในการประสานงาน ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานและ

2) หน้าที่ประกอบเป็นหน้าที่เสริมในฐานะที่เป็นผู้นำทำให้ความเป็นผู้นำสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แต่หากละเลยไม่ปฏิบัติบ้างจะไม่กระทบต่อกิจกรรมภายในหน่วยงาน เช่น

- (1) การเป็นตัวแทนกลุ่ม
- (2) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นต้น

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2528: 133) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำไว้ ดังนี้

- 1) เป็นผู้วางแผนในการดำเนินงาน
- 2) เป็นผู้จัดการของกลุ่ม
- 3) เป็นผู้กำหนดนโยบาย
- 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญ

- 5) เป็นนักการศึกษา
- 6) เป็นผู้ตัดสิน
- 7) เป็นผู้เลือกวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
- 8) เป็นผู้สนับสนุนบุคคล หรือสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุในการทำงาน
- 9) เป็นนิเทศงาน
- 10) เป็นผู้ประเมินงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 211) กล่าวถึง หน้าที่ของผู้นำไว้ว่า

- 1) เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- 2) เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณและคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด
- 3) เป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา
- 4) เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
- 5) เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้นำพอสรุปได้ว่า ผู้นำนั้น มีบทบาทในการวางแผนงาน การสั่งการ การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การควบคุมดูแลงาน สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ และผลักดันงานต่าง ๆ สำเร็จเป็นไปตามจุดหมายที่ตั้งไว้

2.1.5 รูปแบบภาวะผู้นำ

Reddin (1969 อ้างถึงใน กิติ ตัชคานนท์ 2543: 40-42) กล่าวว่า มนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐานอยู่ในตัวเอง 4 รูปแบบ คือ

- 1) แบบเอาเกณฑ์ (Separated)
- 2) แบบเอางาน (Dedicated)
- 3) แบบสัมพันธ์ (Related)
- 4) แบบประสาน (Integrated)

1) แบบเอาเกณฑ์ เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง จึงไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบ จึงเป็นคนยึดถือและต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดก็เลยไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะจำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาฝูง หรือจัดว่าเป็นคนที่ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทั้งงานและคน นับเป็นลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด

2) แบบเอางาน เป็นแบบของคนที่เอางานเอาการ ยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ สนใจมุ่งมั่นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่น จึงไม่เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปว่าเป็นคนเอาการเอางานแต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ นั่นก็คือเน้นที่งานมากกว่าคน

3) แบบสัมพันธ์ เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจคนอื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่ยอมให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการทำงาน นั่นก็คือบุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างาน ถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานมาทีหลัง

4) แบบประสาน เป็นลักษณะของคนที่ทำให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อมๆ กันเท่าๆ กันโดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิผลสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

2.1.6 พฤติกรรมผู้นำ

ผู้นำหรือผู้บริหารย่อมมีความแตกต่างกันไปตามฐานะบทบาทหน้าที่ของตนที่ได้รับผิดชอบทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานโดยยึดหลักการที่แตกต่างกัน อันมีพฤติกรรมเป็นตัวกำหนด

Lippitt and White (1943 อ้างถึงใน กิติ ตยัคคานนท์, 2543: 25-27) ได้แบ่งพฤติกรรมไว้ดังนี้

1) ผู้นำแบบอิตาเลียนไคย หรือ เป็นผู้นำแบบเผด็จการซึ่งมีลักษณะดังนี้

(1) ใช้อำนาจตลอดเวลา

(2) ยึดถือตัวเองเป็นสำคัญ รู้ข้อเท็จจริงแต่ผู้เดียว ฉะนั้นทุกอย่างจะออกจากตัวเอง ในว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือการวินิจฉัยสั่งการ ก็มักจะเป็นไปหรือเปลี่ยนแปลง ไปตามอารมณ์หรือมุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าคนอื่นหรือส่วนรวม

(3) นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เป้าประสงค์ การจัดระบบงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน สั่งลงมาจากเบื้องบน

(4) ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากใครหรือผู้ใดก็ตาม จะต้องผ่านหลายขั้นตอน ผู้นำประเภทนี้จะคิดแล้วคิดอีกกว่าจะวินิจฉัยสั่งการได้ ทำให้งานล่าช้า คั่งค้าง

(5) “ผู้ช่วย” ตามความรู้สึของผู้นำประเภทนี้ จะหมายถึงผู้ได้บังคับบัญชา จึงไม่มีการแบ่งงานให้ผู้ช่วย ผู้ช่วยทำงานของหัวหน้างานให้สำเร็จ ไม่ใช่ทำงานของตนเองให้สำเร็จ เนื่องจากมีตำแหน่งของหัวหน้า ไม่มีงานของผู้ช่วย

(6) การตั้งกรรมการเป็นวิธีกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ไม่ใช่เพื่อจะได้ฟังความเห็น ประธานเกือบเป็นผู้พูดเสียคนเดียวตลอดการประชุม หรือไม่กี่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น แล้วประธานก็สรุปเสียเองตามความเห็นของตน เสร็จแล้วก็นั่นเป็นมติของที่ประชุม ทั้งที่การประชุมนั้นเกือบจะเรียกว่าเป็นการประชุมของประธานคนเดียวเพราะประธาน พูดเองเออเอง ตลอดเวลา เมื่อเป็นเช่นนี้บ่อยเข้าๆ คนอื่นในที่ประชุมก็ไม่มีใครอยากพูด และเรื่องบางเรื่องที่ผ่านการประชุมแล้วก็จะหายไปเลย ๆ เนื่องจากประธานไม่ให้ความสนใจติดตาม

2) ผู้นำแบบเสรี เป็นผู้นำแบบ ไม่เอาไหน ปล่อยตามเรื่องตามราว ไม่ใช่อำนาจควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา ปราศจากความรับผิดชอบ คอยแต่ลงนามผ่านเรื่องให้พ้นตัวไปเท่านั้น ผู้นำประเภทนี้มักมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ไม่มีความริเริ่ม

(2) ทำงานโดยปล่อยอะไรไปตามเรื่อง ไม่คำนึงถึงหลักการ เหตุผล กฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ฯลฯ จึงมักไม่ใคร่จะยุ่งกับใคร ผู้ได้บังคับบัญชาคนใดจะทำอะไรอย่างไรก็ได้

(3) ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างแน่นอน ถ้าเห็นว่าไม่ขัดต่อระเบียบจะยอมให้เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ไปได้อย่างง่าย ๆ ตามความคิดของผู้ได้บังคับบัญชา หรือตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา

(4) ไม่มีการประเมินผล

3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นแบบที่ดีที่สุด ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ยึดถือความเห็นของกลุ่มเหนือความคิดเห็นของตน มีลักษณะการบริหารดังนี้

(1) เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิด สามารถมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเห็น และเลือกวิธีปฏิบัติงานของตนเองได้

(2) จัดสรร แบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบ ดำเนินการตามความเหมาะสม

(3) ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นกับคำปรึกษาหารือจากผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน เป็นการร่วมมือประสานงานอย่างจริงจังและจริงใจ นั่นก็คือเกิดการ ทำงานเป็นทีมซึ่งจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานในที่สุด

สำหรับผู้นำแบบประชาธิปไตยนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความนิยมนยกย่อง รักใคร่เกรงใจแต่ไม่ใช่เกรงกลัว ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำแบบอัตตาธิปไตยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัวแต่ไม่เกรงใจ

2.1.7 ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงหรือประสิทธิผลต่ำ

กิติ ดยัคคานนท์ (2543: 44-46) กล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะผู้นำพื้นฐานแบบใดแบบหนึ่งที่กล่าวมาแล้วนั้น นอกจากสามารถจะเปลี่ยนไปเป็นอีกแบบหนึ่งได้แล้วนั้น ยังสามารถจะเปลี่ยนให้ดีขึ้นหรือเลวลงได้อีกโดยอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะเป็สิ่งหล่อหลอมชั้นที่ 2 จากแบบพื้นฐานเปลี่ยนให้ดีขึ้นเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมาก หรือเปลี่ยนเลวลงเป็นแบบที่มีประสิทธิผลน้อยก็ได้ ลักษณะผู้นำจึงมีได้ 3 มิติ ทำให้มีลักษณะผู้นำหรือลักษณะของการบริหารได้ถึง 12 แบบดังนี้

ลักษณะผู้นำพื้นฐานแต่ละแบบสามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นหรือเลวลงได้อีกลักษณะละแบบ เช่น แบบเอาเกณฑ์ เปลี่ยนแปลงดีขึ้นเป็น ผู้ทำงานตามสั่ง ถ้าเปลี่ยนแปลงเลวลงก็เป็นผู้หนีงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบ ดีขึ้นหรือเลวลงได้ดังนี้:

ตารางที่ 2.1 รูปแบบภาวะผู้นำ

แบบมีประสิทธิผลมากน้อย	แบบพื้นฐาน	แบบมีประสิทธิผล
ผู้ทำงานตามสั่ง	เอาเกณฑ์	ผู้หนีงาน
นักพัฒนา	สัมพันธ	นักบุญ
ผู้เผด็จการที่มีศิลป์	เอางาน	ผู้เผด็จการ
นักบริหาร	ประสาน	ผู้ประณีประนอม

แหล่งที่มา: กิติ ดยัคคานนท์, 2543: 45.

การเปลี่ยนแปลงลักษณะผู้นำหรือลักษณะการบริหารของบุคคลนั้น จะเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นหรือเลวลงเมื่อใดก็ได้ เช่น นาย ก. เป็นคนมีลักษณะผู้นำแบบเอางาน แต่เมื่อเขาได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี หน่วยงานให้ความอบอุ่น ทำให้เขารู้สึกมีความสุขสบายใจมากที่ได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ ผู้บังคับบัญชารัก ให้ความเป็นกันเองและสนับสนุนผู้ร่วมงาน นาย ก. จะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเป็นแบบผู้เผด็จการที่มีศิลป์ได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้า นาย ก. ไม่ได้รับ

ความสุขหรือความอบอุ่นจากหน่วยงานที่เขาทำอยู่ด้วย ผู้บังคับบัญชาที่เป็นคนไม่เอาไหน เอาแต่ใจ ไม่เห็นใจ หรือไม่ให้ความเป็นกันเองกับลูกน้องเลย นาย ก. อาจจะเปลี่ยนเลวลงเป็นคนที่มีลักษณะแบบเผด็จการก็ได้ หรือ นาย ก. คนนั้นอาจจะเปลี่ยนแบบจากผู้เผด็จการที่เป็นอยู่แล้วเป็นผู้เผด็จการที่มีศิลป์ก็ได้ ถ้าหน่วยงานนั้นเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น เอาการเอางาน เห็นใจ ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนลูกน้อง

จากที่อธิบายมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะผู้นำหรือแบบของการบริหารสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากแบบหนึ่งเป็นอีกแบบหนึ่งภายในรูปสี่เหลี่ยมหนึ่ง ๆ และยังสามารถเปลี่ยนขึ้นหรือเปลี่ยนลงได้ตาม ภาพดังกล่าวก็ได้ ฉะนั้นทุกคนจึงสามารถจะเปลี่ยนแบบลักษณะผู้นำของตนเองจากแบบหนึ่งไปเป็นอีกแบบหนึ่งใน 12 แบบนั้นได้ ถ้าผู้ันั้นรู้ตัวเองว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะผู้นำที่ไม่ใคร่จะดี อยากจะเปลี่ยนลักษณะผู้นำของตนให้ดีขึ้นเป็นอีกแบบหนึ่ง เช่น เป็นผู้นำที่มีลักษณะเอาเกณฑ์ ก็สามารถปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นจนเป็นลักษณะประธานได้ และก็สามารปรับปรุงตัวเองให้มีลักษณะผู้นำที่ดีขึ้นอีกจนเป็นแบบนักบริหารก็ยังได้ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีลักษณะการบริหารแบบนักบริหารก็มีโอกาสที่จะตกต่ำลงจนกระทั่งเป็นผู้หนึ่งงานได้ เช่นเดียวกันถ้าทำตัวไม่ดีและอยู่สิ่งแวดล้อมที่เลว

ลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ นอกจากแบบพื้นฐานมีดังต่อไปนี้

2.1.7.1 ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง

2.1.7.2 ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ

2.1.7.1 ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงมี 4 แบบ

- 1) ผู้ทำงานตามสั่ง (Bureaucrat)
- 2) นักพัฒนา (Developer)
- 3) ผู้เผด็จการที่มีศิลป์ (Benevolent Autocrat)
- 4) นักบริหาร (Executive)

1) ผู้ทำงานตามสั่ง เป็นลักษณะผู้นำที่เปลี่ยนแบบดีขึ้นจากแบบเอาเกณฑ์เป็นคนเข้มงวด ถือว่าเป็นความสำคัญที่จะต้องทำงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอย่างเคร่งครัดถูกต้อง ไม่จำเป็นที่จะต้องมีความคิดเห็นใหม่ๆ จึงไม่กระตุ้นให้เกิดผลผลิตใหม่ๆ พยายามดำเนินงานตามแบบเก่าที่เคยปฏิบัติมาแล้วทั้งสิ้น สนใจในการทำงานแต่ไม่สนใจความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน จึงไม่มีการวางแผนงานระยะยาว

คนลักษณะนี้ ถ้าเป็นทหารหรือข้าราชการจะประสบความสำเร็จ เขามักจะมีคติประจำใจว่า:

(1) จงทำตามกฎข้อบังคับ

(2) จงมาดูกันเถอะว่าครั้งก่อนเราทำอะไร

(3) องค์การที่ดีคือองค์การที่มีระเบียบปฏิบัติทุกอย่างพร้อมมูล

2) นักพัฒนา เป็นนักบริหารที่เปลี่ยนแปลงมาจากแบบสัมพันธซึ่งมุ่งที่ตัวคนเป็นหลัก เขาจึงมุ่งพัฒนาคน รู้วิธีช่วยชูใจและพัฒนาบุคคล มีวิธีสอนคนธรรมดาให้เป็นหัวหน้า บางครั้งผู้ที่ถูกเขาพัฒนาไม่รู้ตัว เข้าทำนอง ปิดทองหลังพระ แต่พอเขาย้ายไปแล้ว ทุกคนจะรู้สึกเสียดายเขา

หัวหน้าประเภทนี้บางคนถือว่าการทำงานเป็นเรื่องธรรมดา เหมือนกับการเล่นหรือพักผ่อน มักใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเอง ควบคุมตัวเอง รู้จักรับผิดชอบ ขยัน และมีความคิดสร้างสรรค์ ฉะนั้นลูกน้องมักจะรักและได้ผลงานดีตลอดมา

3) ผู้เผด็จการที่มีศิลป์ เปลี่ยนมาจากแบบเอางาน มีความมั่นใจในตัวเองมาก มีความชำนาญในด้านการสั่งงานอย่างมีศิลป์ ผู้รับคำสั่งปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อข้องใจ ทำให้ผลงานดีมีประสิทธิภาพ เป็นลักษณะของผู้เผด็จการแต่นุ่มนวลมีศิลปะ มักเป็นผู้ทะเยอทะยานพยายามจะไต่เต้าขึ้นมาจากเป็นผู้บริหารระดับสูง เพราะเป็นคนที่ยากจะปรับปรุงตัวเองโดยอาศัยความรู้ พยายามฝึกฝนหาความชำนาญให้แก่ตัวเองอยู่เสมอ เป็นคนที่รู้จักระเบียบข้อบังคับและงานในหน้าที่เป็นอย่างดี จึงทำงานสำเร็จเป็นส่วนมาก บุคคลประเภทนี้มักพบมากในวงการอุตสาหกรรม

จุดอ่อนของเขายู่ว่า เขาไม่มั่นใจว่าจะทำอะไรจึงจะสามารถใช้คนให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งๆที่มีผลงานเป็นที่น่าพอใจ เขาทำงานอย่างเต็มที่ แต่ก็ไม่นั่นกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจที่จะทำงานหนักเพื่อเขาเสมอไป

4) นักบริหาร เปลี่ยนมาจากแบบประสาน เป็นลักษณะของหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง รู้จักใช้ความสามารถของลูกน้องให้เป็นประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาดีมาก ไม่ใช่อำนาจดขี่บังคับ พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความคิดริเริ่มและความร่วมมืออยู่เสมอ ปรนเปรอหนึ่งจางวัล ยกย่องและให้เกียรติลูกน้อง ไม่แย่งเอาผลงานหรือความดีความชอบของลูกน้องมาเป็นของตน ตรงกันข้าม จะต้องแสดงให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อื่นทราบด้วยว่าผลงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นของใคร นอกจากการให้ลูกแล้วการให้โทษลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญ เมื่อทำผิดก็ต้องลงโทษ จะต้องลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างสมเหตุสมผล ไม่ใช่อารมณ์ และจะต้องยุติธรรม ถ้าเป็นเช่นนี้แล้ว ทุกคนจะมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รักหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคี และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน (กิติ ตยัคคานนท์, 2543: 46-47)

2.1.7.2 ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ เปลี่ยนแบบมาจากลักษณะผู้นำพื้นฐานในทิศทางต่ำลง มี 4 ประเภทเช่นเดียวกันคือ

- 1) ผู้หนีงาน (Deserter)
- 2) นักบุญ (Missionary)
- 3) ผู้เผด็จการ (Autocrat)
- 4) ผู้ประนีประนอม (Compromiser)

1) ผู้หนีงาน เป็นลักษณะผู้นำที่เปลี่ยนมาจากแบบเอาเกณฑ์ในทางเลวลง บริหารงานแบบขาดความสนใจ ไม่เน้นทางด้านงานและคน มักหนีงาน บางทีขัดขวางการทำงานของคนอื่น หัวหน้านงานชนิดนี้มีอยู่มาก มักคิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรม ก็เลยละเลยงานในหน้าที่ให้มากที่สุดหรือไม่ทำอะไรเลย ทำให้เสียงาน มักทำให้ทุกสิ่งยุ่งยาก เลยลุดให้ผู้อื่นชะงักงาน จะทำงานให้ได้ผลเพียงเท่าที่ป้องกันไม่ให้คนอื่นมารบกวนเท่านั้น และจะไม่เกี่ยวข้องกับงานอื่นทั้งสิ้น ไม่ช่วยใคร พยายามนำตัวไปพัวพันกับเรื่องของคนอื่นให้น้อยที่สุด เขามักจะมีความคิดว่า

- (1) เมื่อทำครั้งแรกไม่สำเร็จก็จึงเลิกทำมันเสียเลย
- (2) ผมชอบตำแหน่งนี้ แต่ไม่ชอบการทำงาน
- (3) มันเป็นนโยบายขององค์การ ผมไม่มีความเห็น
- (4) จงคิดดูซิ มันจะต้องมีวิธีการทำงานที่ยากกว่านี้
- (5) ถ้าหนีงานไม่ได้ก็ทนทำมันไป

โดยธรรมชาติไม่มีหัวหน้างานคนใดจะเป็นคนเช่นนี้มาก่อน มักเกิดขึ้นเพราะองค์การหรือหัวหน้าชั้นเหนือเป็นเหตุ แต่เมื่อหัวหน้าคนใดเกิดลักษณะนี้ขึ้นก็มักจะแก้ได้ยาก เพราะฉะนั้นในฐานะที่เราเป็นหัวหน้าชั้นสูง ต้องหาทางป้องกันไม่ให้หัวหน้างานชนิดนี้เกิดขึ้นในหน่วยงานของเราได้

2) นักบุญ เปลี่ยนมาจากแบบสัมพันธ เป็นลักษณะหัวหน้างานที่ใจบุญนึกถึงคนอื่นมากกว่างาน ถือว่าความสัมพันธ์อันดีต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญกว่าผลผลิตของงาน เขาปรารถนาเป็น “คนดี” โดยไม่ได้แย่งหรือคัดค้านการกระทำผิดใด ๆ เรียกว่าเป็นคนประเภท “ขอรับกระแส” คือถือว่าคนที่ใหญ่แล้วไม่สมควรจะได้เถียงกับใคร และถือว่าการโต้เถียงและข้อขัดแย้งไม่อาจแก้ปัญหาได้ การบริหารแบบนี้จะเป็นเหตุทำให้ผลผลิตตกต่ำเพราะไม่เคยแก้ปัญหาเรื่องคน แต่ถ้าเกิดปัญหาเกี่ยวกับคน เขาก็จะหาทางย้ายคน ๆ นั้นไปเสีย เขาถือว่าการทำงานที่ดีที่สุดคือการดำรงความสงบเรียบร้อยเอาไว้

3) ผู้เผด็จการ เป็นลักษณะของผู้บริหารที่เปลี่ยนแบบมาจากแบบเอางาน หัวหน้างานแบบนี้มุ่งแต่งงานอย่างเดียว ไม่คิดถึงสัมพันธภาพกับใคร ไว้ใจคนอื่นน้อยมาก ผู้ร่วมงานไม่รัก มีแต่กลัว และจะทำงานให้ตามคำสั่งเท่านั้น

หัวหน้างานชนิดนี้มักคิดว่าคนอื่นไม่ชอบทำงาน คอยเลียงงานเสมอ ไม่รับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย จึงต้องคอยควบคุมบังคับบัญชาและลงโทษอยู่เสมอ

เขามักจะมองผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนเครื่องจักร ต้องทำงานตามคำสั่งของเขาแต่อย่างเดียวโดยไม่ต้องคิด เขาเป็นสมอ คนอื่นเป็นแต่มือหรือเท้า ไม่จำเป็นต้องแสดงความคิดเห็น เขาต้องวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนไหนไม่เห็นแก่ตัวกับเขา แสดงว่าผู้นั้นพยายามโต้แย้งหรือต้องการจะหักทลายเขา เขาจะไม่ยกโทษให้ใครง่าย ๆ

หัวหน้างานแบบนี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาในหมู่ผู้ร่วมงานอย่างรุนแรง เกิดกลุ่มต่อต้านทำให้เกิดผู้หนึ่งงานมาก ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กลัวหรือไม่มีโอกาสต่อต้านจะแสดงอาการนบเนียนต่อหน้าแต่จะด่าลับหลัง

ผู้นำประเภทนี้มักจะแสดงพฤติกรรมดังนี้:

- (1) จงทำตามที่ผมสั่ง
- (2) อย่าทำอะไรที่เหมือนผม
- (3) คุณต้องหยุดพูดและฟัง ถ้าผมพูด
- (4) จงทำตนเป็นคนมีเหตุผล โดยทำตามที่ผมบอก
- (5) ถ้าคุณจะให้ผมทำตามข้อเสนอของคุณก็ได้ แต่คุณจะต้องออกจากงาน คุณจะเอาไหม
- (6) ผมชอบคนที่เห็นด้วยตลอดเวลา บอกก็ครั้งแล้วที่ผมไม่ชอบคำว่า “ไม่”

4) ผู้ประนีประนอม เป็นลักษณะผู้นำที่เปลี่ยนมาจากแบบประธานหัวหน้างานแบบนี้ทราบว่าการมุ่งทำงานให้สำเร็จและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่เขาไม่มีความสามารถพอที่จะตัดสินใจลงไปได้ว่าจะทำอะไร หรือไม่ก็อาจจะผสมความคิดทั้งสองอย่างนี้เข้าด้วยกัน มีลักษณะเป็นคนโลเลและชอบการประนีประนอม

ความกดดันบางอย่างจะมีอิทธิพลทำให้เขาต้องตัดสินใจ ยินดีที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้น้อยลงมากกว่าที่จะมุ่งผลผลิตในระยะยาว ไม่หวังผลผลิตจากการงาน เพียงต้องการให้งานดำเนินไปเรื่อย ๆ เชื่อว่าผลงานที่ดีที่สุดเป็นเพียงความฝันเท่านั้น เขาจะเป็นผู้เสนอแนะแต่ไม่เคยทำอะไรจริงจัง ซึ่งเรามักจะเรียกว่า ผู้ทำงานด้วยปาก เขาคิดว่าการวางแผนงานจะต้องใช้วิธีประนีประนอม เขาสนใจเฉพาะสิ่งที่จะทำให้งานเดิน เขาไม่ยุ่งกับใครและใครก็ไม่ยุ่ง

กับเขา เขามักจะถูกมองว่าเป็นคนที่มีการตัดสินใจไม่ดี และเป็นคนที่ยอมให้แรงกดดันจากภายนอกมาบีบตนเองมากเกินไป เขามักจะถือคติว่า

(1) ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พูด เขาจะได้คิดว่าเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเหมือนกัน

(2) ถ้าหลอกเขาได้บางครั้งก็นับว่าดีแล้ว (กิติ ตยัคคานนท์, 2543: 47-50)

Reddin (1969 อ้างถึงใน กิติ ตยัคคานนท์ 2543: 52) กล่าวว่า มนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ผู้ที่มีลักษณะผู้นำแบบหนึ่ง สามารถเปลี่ยนไปเป็นอีกแบบหนึ่งได้ และยังสามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นแบบเดิม หรือเปลี่ยนไปเป็นแบบอื่นต่อไปอีกก็ได้ใน 4 แบบนั้น

ลักษณะผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบนั้นสามารถเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นเป็นลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงได้อีก 4 แบบ หรือเปลี่ยนในทางเลวลงได้อีก 4 แบบทำให้มองเห็นลักษณะผู้นำได้เป็น 3 มิติ และมีลักษณะผู้รวมเป็น 12 แบบจึงทำให้ผู้ที่มิได้มีลักษณะผู้นำแบบหนึ่งเปลี่ยนไปหรือกลับมาใน 12 แบบนั้นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวเอง การศึกษาอบรมสั่งสอน และสิ่งแวดล้อมต่างๆ

2.1.8 ผู้นำทางพระพุทธศาสนา

2.1.8.1 กำเนิดผู้นำ

กำเนิดของผู้นำหรือที่มาของการปกครองตามทัศนะในทางพระพุทธศาสนาได้มีท่านผู้รู้และคัมภีร์ในพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้เช่นกันดังผู้วิจัยจะได้ยกมาไว้เป็นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

สุรศักดิ์ ม่วงทอง (2543: 21-23) กล่าวถึงแนวคิดของพระพุทธศาสนา ที่เกี่ยวกับเรื่องผู้นำ มีอยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่

1) ธรรมราชา คือ ผู้นำที่ทรงไว้ซึ่งความรู้ในธรรมของพระพุทธศาสนา และยังประชาชนทั้งหลาย ให้ยินดีด้วยธรรม ธรรมของพระราชาได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ

2) เทวราชาคือ ผู้นำที่ประชาชนให้การยอมรับ เปรียบดังเป็นเทพเจ้า อันได้แก่ สมมติเทพ คือ เทพเจ้าโดยสมมติ คือโดยการยอมรับของมนุษย์ ซึ่งหมายถึงกษัตริย์ทรงความเป็นเทพ ที่อยู่เหนือมนุษย์ด้วยธรรม คือ หิริ และ โอตตัปปะ

สุรศักดิ์ ม่วงทอง (2543: 37) กล่าวว่า “อัครัญญสูตร อาจสรุปได้ว่า ความขัดแย้ง การทะเลาะวิวาท และการเอารัดเอาเปรียบกันในหมู่มนุษย์ เป็นเหตุสำคัญให้เกิดความจำเป็นของผู้นำและมีผู้ตาม เพราะเมื่อมนุษย์จำนวนมาก รวมตัวกันเป็นสังคม ปัญหาที่ตามมาคือ ความขัดแย้ง แม้ในปัจจุบันนี้ก็มีลักษณะเช่นนั้นปรากฏอยู่”

จากการศึกษาเอกสารสรุปความว่ากำเนิดผู้นำหรือภาวะผู้นำในทัศนะของพระพุทธศาสนา มี 2 ประการ ได้แก่ กำเนิดขึ้นโดยบุคคลนั้นมีคุณธรรมมีความรู้ความสามารถ ทำให้บุคคลในสังคมยอมรับและเลือกให้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำและกำเนิดโดยการสืบทอดจากบรรพบุรุษ เป็นต้น

2.1.8.2 ธรรมสำหรับผู้นำ

การปกครองของผู้นำ ที่จะนับว่าเป็นการปกครองที่ดีนั้น จะต้องปกครองด้วยธรรม เพราะจะสร้างความยุติธรรมและความถูกต้องให้แก่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน (ฉลอง มาปริดา, 2537: 13) ได้กล่าวถึงคุณธรรมสำหรับผู้นำว่า

คุณธรรมนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำ ผู้ที่มีคุณธรรม ส่วนใหญ่ เชื่อกันว่าเป็นผู้ดี ควรแก่การเคารพนับถือ ในสังคมใด หากมีบุคคลที่เพียบพร้อมด้วย คุณงาม ความดี มีเมตตากรุณาต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด หวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน แม้บางครั้งอาจจะต้องเสียประโยชน์ส่วนตนบ้างก็ต้องยอมดังคติพจน์สำหรับผู้นำที่ดีว่าในการตัดสินใจนั้น หากยังอยู่ในกรณีสงสัยว่าจะเลือกทางใด ก็ให้เอียงเข้าข้างประชาชนเอาไว้ก่อน

แต่จะต้องยึดหลักการที่ถูกต้องไว้ก่อน ข้อสำคัญในการที่จะบริหารคนที่ร่วมงาน เรื่องนี้ในทางพระพุทธศาสนา เน้นถึงความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งตรงกับหลักความจริงที่ว่า ก่อนที่จะไปบริหารผู้อื่นให้เป็นคนดีนั้น ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเองให้ดีก่อน ไม่ใช่ดีแต่พูด ถ้าเรากระทำการที่ต้องการให้คนอื่นทำยังไม่ได้ แม้จะมีดีหลักเพียงใด ก็ยากที่จะให้คนอื่นเชื่อ และทำตามได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้น และจงพยายามขจัดสิ่งที่ไม่ดีไม่งามในตนให้ค่อย ๆ หดไป เพื่อให้เป็นขึ้นชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างจริงใจขึ้นชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

พระธรรมปิฎก (2546: 24-26) กล่าวว่า “คุณธรรมของผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติภายในของผู้นำ อันได้แก่ สัมปยุตธรรมทั้ง 7 ประการ เป็นคุณสมบัตภายในของผู้นำ หากว่า ผู้นำมีคุณธรรมทั้ง 7 ประการเหล่านี้แล้วแม้จะไม่มีคุณสมบัติครบทั้ง 7 ประการ ก็สามารถที่จะเป็นผู้นำได้เพราะว่า รื่องค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ”

จ.เปริยญ (2522: 133) กล่าวถึง “ธรรมสำหรับผู้นำ ได้แก่หลักสัมปยุตธรรม ซึ่งหมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลผู้ที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัมปยุต

ธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่า เป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุ มีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็ เปรียบพร้อมด้วยความดี”

ทองย้อย แสงสินชัย (2530: 1-5) กล่าวว่า “หลักสัปปริสธรรม เป็นธรรมของ สัตตบุรุษ คือธรรมของคนดี หรือสมบัติผู้ดีของผู้นำ และได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ดีนั้นว่าไม่ได้ดี เพราะเป็นผู้ที่เกิดในตระกูลสูงผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีผู้มีอำนาจทางการเมืองผู้มีอำนาจทาง การทหารและผู้มีการศึกษา”

ฐะปะนีย์ นาครทรรพ (2529: 3) กล่าวว่า “สัปปริสธรรม คือ ธรรมอีกหมวดหนึ่งซึ่ง เป็นประโยชน์มากต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เมื่อศึกษาให้เข้าใจ และปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ย่อมเชื่อว่าเป็นสัตตบุรุษหรือเป็นคนดี”

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์ และวิธาน สุชีวคุปต์ (2538: 179) กล่าวว่า “ผู้นำต้องมีคุณธรรม หรือหลักดำเนินการบริหาร เพื่อความสุข และความเจริญก้าวหน้า ในการทำหรือดำเนินงาน หลักธรรมนั้นได้ แก่ สัปปริสธรรม คือธรรมของคนดี คนที่สมบูรณ์ มีคุณสมบัติ 7 ประการ”

ปิ่น มุทุกันต์ (2514: 300-303) กล่าวว่า “สัปปริสธรรม คือ คุณสมบัติของสัตตบุรุษ หรือ พลเมืองดี เป็นเครื่องหมายว่าผู้นั้นเป็นสัตตบุรุษ ใครก็ตามไม่ว่าจะมีฐานะอย่างไรถ้ามี คุณสมบัติ 7 ประการนี้ผู้นั้นเป็นสัตตบุรุษ แต่ถ้าขาดคุณสมบัตินี้แล้ว แม้ว่าจะเป็นคนมีชาติสกุลมี วิทยฐานะสูง มียศศักดิ์อันครุฐาน มั่งมีเงินทองสักปานใดก็ไม่เรียกว่า สัตตบุรุษธรรม”

เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2547: 37) กล่าวว่า “สัปปริสธรรมเป็นธรรมของคนดี ธรรมที่ ทำให้คนเป็นคนดีมีอยู่ 7 ประการคือรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล สรุปลง สั้นๆ ว่าการรู้กาลเทศะ เพราะว่า คนที่รู้กาลเทศะเป็นคนดี เป็นสุภาพบุรุษเป็นสุภาพชน”

สุวิน สุขสมกิจ (2523: 98) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจ และ ธรรมที่เป็นอำนาจของ ผู้ปกครองไว้ว่า

การเป็นผู้นำปกครองบังคับบัญชาผู้อื่นนั้นสิ่งที่เป็นเรื่องสำคัญประการ หนึ่งก็คืออำนาจของผู้บังคับบัญชา ให้คนอื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติเรื่องอำนาจและ ที่มาของอำนาจในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงเรื่องอำนาจไว้ว่า อำนาจย่อม เป็นใหญ่ในโลก อำนาจเกิดขึ้นในตนอย่างหนึ่ง และอำนาจเกิดขึ้นโดยตำแหน่ง หน้าที่อย่างหนึ่ง อำนาจนี้ ย่อมเป็นใหญ่ในการสั่งงานทั้งปวง บุคคลต่างๆ ย่อม เกรงกลัวต่ออำนาจ

ดังนั้น อำนาจจึงเป็นใหญ่ในโลกแต่อำนาจที่จะมีคุณค่าและคุณประโยชน์ มากนั้นควรประกอบด้วยคุณธรรมในบุคคลแต่ละคนก็ย่อมมีอำนาจเป็นของตนเอง และการที่จะใช้อำนาจก็ต้องยึดหลักธรรมเป็นที่ตั้งคือธัมมาธิปไตยถือเอาธรรมเป็นใหญ่ ยึดเอาความถูกต้องเป็นจริงสมควรตามธรรมเป็นประมาณผู้นำหรือหัวหน้าต้องถือธัมมาธิปไตย คือการประพฤติให้ถูกต้องตามหลักธรรมดังนั้นหลักธรรมจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมอำนาจไม่ให้ผู้นำใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้อง

บารมี 10 ประการ คือ เป็นคุณธรรมที่ทำให้บุคคลผู้บำเพ็ญให้เต็มที่แล้ว สามารถทำให้ผู้บำเพ็ญหรือผู้นำ เป็นผู้นำที่ดีและดำเนินภารกิจบรรลุเป้าหมายได้ และบารมี 10 ประการ ได้แก่ (สุวิน สุขสมกิจ, 2523: 98)

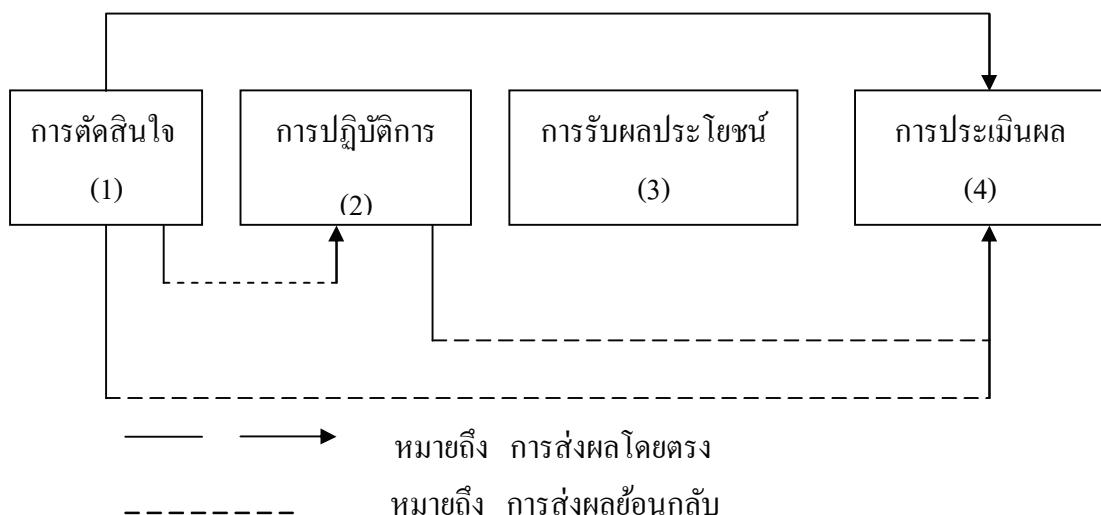
- 1) ทาน คือ การให้ การเสียสละ
 - 2) ศีล การประพฤติดีงามถูกต้องตามระเบียบ รักษากายวาจาให้เรียบร้อย
 - 3) เนกขัมมะ การปลีกตัว ปลีกใจ ออกจากกาม
 - 4) ปัญญา ความรอบรู้ ความหยั่งรู้เหตุผล
 - 5) วิริยะ ความเพียร บากบั่น ไม่ทอดทิ้งธุระ
 - 6) ขันติ ความอดทนความสามารถใช้สติควบคุมตนเองให้อยู่ในอำนาจของ
- เหตุผล
- 7) สัจจะ ความจริง คือ ความพูดจริง ทำจริง ไม่โกหกหลอกลวง
 - 8) อธิษฐาน ความตั้งใจมั่น วางจุดหมายของการกระทำของตนเองไว้
- แน่นอน
- 9) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี ต่อผู้อื่น
 - 10) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง เทียงธรรม ไม่ลำเอียง

จากการที่กล่าวถึงผู้นำโดยทั่วไป ซึ่งได้ศึกษาถึงความหมายของผู้นำภาวะผู้นำตลอดถึงการกำหนดผู้นำ บทบาทหน้าที่ แบบของผู้นำ อำนาจ และคุณธรรมของผู้นำต่างๆ ทำให้ทราบถึงภาพรวมของผู้นำหรือภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ แต่ก็เป็นที่น่าพิจารณาอยู่หลายประเด็น เช่น คุณลักษณะของผู้นำในทางด้านคุณธรรม มีท่านผู้รู้หลายท่านได้กล่าวถึง แต่ยังไม่มิต่านผู้ใดได้ศึกษาลงลึกในรายละเอียดเฉพาะด้านเพียงแต่กล่าวเป็นภาพรวมเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่ประกอบไปด้วยคุณธรรมของคนดีหรือผู้นำแบบสัทบุรุษคือผู้นำที่มีคุณสมบัติทั้ง 7 ด้านย่อมจะทำให้ผู้นำผู้ตามและสังคมดำเนินไปในทางที่ดี

2.2 แนวคิดการมีส่วนร่วม

2.2.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

อकिन รพีพัฒน์ (2527: 320) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) เป็นหัวใจของการพัฒนาชุมชน โดยเป็นทางรัฐศาสตร์ในเรื่องของการปกครองตนเอง (Self-government) คือ ต้องการให้ประชาชนได้เข้าไปตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของชุมชนด้วยตนเอง ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุก ๆ แขนง โดย โคะเฮนและอัฟฮอฟฟ์ ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้กล่าวคือ การมีส่วนร่วมโดยทั่วไป หมายถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจ (Decision Making) แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติการ (Implementation) ด้วย เช่น ในการจัดองค์กร การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น การตัดสินใจยังมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องของผลประโยชน์ (Benefit) และการประเมินผล (Evaluation) ในกิจกรรมการพัฒนาด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องเกือบโดยตรงกับการปฏิบัติการ แต่ก็เกี่ยวข้องกัผลประโยชน์และการประเมินผลด้วยเหมือนกัน โดยที่ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากการปฏิบัติการ และผลประโยชน์ก็จะมาเป็นตัวกำหนดให้มีการประเมินผล ซึ่งต่างก็ได้รับผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้นนั่นเอง นอกจากนี้ก็จะมีผลสะท้อนกลับ (Feed - back) จากการประเมินผลและการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วม

แหล่งที่มา: อकिन รพีพัฒน์, 2527: 320.

สรุปแนวความคิดของโคเฮน และอัลซอเฟฟฟ์ นี้ จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์กัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ซึ่งในแนวทางการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ที่มิพบาปในทุก ๆ เรื่อง ไม่ใช่ที่กำหนดให้ประชาชนปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่จะคิดขึ้นมา

ทวิทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527: 117) ได้ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตย ทั้งนี้ เพราะหลักเบื้องต้นของการมีส่วนร่วมคือ ถ้าการตัดสินใจใดก็ตามส่งผลกระทบต่อถึงบุคคลต่าง ๆ บุคคลเหล่านั้นควรจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น หมายความว่า หลักการนี้ตั้งอยู่บนความคิดที่ว่าบุคคลแต่ละคนย่อมทราบดีว่าตนต้องการอะไร เพราะฉะนั้นการที่เหตุการณ์ใดก็ตามจะส่งผลกระทบต่อถึงบุคคลหนึ่ง บุคคลนั้นย่อมจะทราบว่าเขาต้องการหรือไม่ ต้องการอะไรบ้างที่จะเกิดขึ้นกับตัวเอง ดังนั้น เพื่อความยุติธรรมบุคคลนั้นควรที่จะต้องมีสิทธิในการกำหนดให้เหตุการณ์นั้นเป็นไปอย่างที่เขาต้องการ เพื่อให้ผลที่ตามมาเป็นไปตามที่เขาต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นสาระสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมหรือในด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและระดับชุมชนก็ดี มิใช่ของใหม่ แต่เป็นเรื่องที่พยายามทำกันมาหลายทศวรรษแล้ว

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527: 183) ได้ให้ความหมายของ “การมีส่วนร่วม” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotion Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้ (Contribution) บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วยและการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) ประชาชนจะต้องมีอิสระภาพที่จะมีส่วนร่วม
- 2) ประชาชนมีความสามารถที่จะมีส่วนร่วม
- 3) ประชาชนต้องเต็มใจต่อการมีส่วนร่วม

ปรีชญา เวสารัชช์ (2528: 3-5) ได้นิยามความหมายของ การมีส่วนร่วม ว่าเป็นการที่ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องโดยการใช้ความพยายามหรือใช้ทรัพยากรในส่วนของตนต่อกิจกรรมซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาชุมชน โดยการมีส่วนร่วมต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ประชาชนเข้าเกี่ยวข้องในกิจกรรมการพัฒนา

2) ผู้เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามบางอย่างส่วนตัวเช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงานหรือทรัพยากรบางอย่าง เช่น เงินและวัสดุในกิจกรรมพัฒนาและได้ขยายความหมายของการมีส่วนร่วมว่า ต้องครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้

(1) การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ครอบคลุมถึงการสร้างโอกาสที่เอื้อหรือเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน และสังคมได้ร่วมกิจกรรมนำไปสู่การพัฒนา และทำให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเท่าเทียมกัน

(2) การมีส่วนร่วมของประชาชนสะท้อนการเข้าไปเกี่ยวข้องโดยความสมัครใจ เป็นประชาธิปไตยในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและการแบ่งสรรผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาการพิจารณาในมิติดังกล่าว การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นการเชื่อมระหว่างส่วนที่ประชาชนลงทุน (แรงงานและทรัพยากร) เพื่อการพัฒนา กับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน

(3) ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน อาจแตกต่างกันไปตามสภาพ โครงสร้างการบริหาร นโยบายและลักษณะเศรษฐกิจ สังคมของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการแต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดการพัฒนาที่มุ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน

สนธยา พลศรี (2533: 163) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วม เกิดขึ้นมาก่อนการปฏิบัติ อุตสาหกรรม ซึ่งในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 การผลิตสินค้าต่าง ๆ เป็นการผลิตด้วยมือในครอบครัว หรือในโรงงานขนาดเล็ก ต่อมา การพัฒนาอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเครื่องจักรมาช่วยในการผลิต โดยเฉพาะแนวคิดเชิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human Relations Approach) เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานขององค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยเห็นว่าการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน รูปแบบการสื่อสารนอกจากจะเป็นแนวคิดจากบนลงล่างแล้ว ยังเป็นแนวระนาบระหว่างพนักงานด้วยแนวคิดเหล่านี้รวมถึงการศึกษาของฮอว์ธอร์น ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ทฤษฎีปัจจัยภูมิคุ้มกันและจิตใจของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวายของ แม็คเกรเกอร์

แนวคิดต่อมาให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรมากขึ้น โดยมองว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร แนวคิดนี้เรียกว่าแนวคิดเชิงทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Approach) ขณะที่การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ รูปแบบการสื่อสารในแนวคิดนี้เกิดขึ้นได้ทุกทิศทางและทุกรูปแบบ แนวคิดนี้รวมถึงแนวคิดกรอบโครงในการบริหารของเบลคและมูตัน ระบบการบริหารของไลเคิร์ตแบบที่ 4 และทฤษฎี Z ของอูชิ และให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในระบบย่อยหนึ่ง ๆ จะส่งผลกระทบต่อระบบย่อยอื่น ๆ

และระบบใหญ่ในที่สุด นอกจากนั้น องค์การยังมีวัฒนธรรมของตนเองซึ่งประกอบขึ้นมาจากวัฒนธรรมย่อยของพนักงานและระบบย่อยต่าง ๆ

หลักของการมีส่วนร่วมในความหมายของการบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับ “การตัดสินใจ” นั่นคือ การมีส่วนร่วมนั้น ๆ ได้นำไปสู่การตัดสินใจใดๆ อย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรมหรือไม่ ซึ่งในภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า “Meaningful Participations” คือ การมีส่วนร่วมนั้น ๆ ทำขึ้นหรือวางระบบขึ้น ไม่ใช่เพียงเพื่อจะได้จัดทำให้มีแล้วเท่านั้น แต่การมีส่วนร่วมนั้น ๆ ได้นำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจ หากสมเหตุสมผล ต้องมีความชอบธรรมก็นำไปปฏิบัติ หากผู้มีอำนาจ คิดว่าไม่เหมาะสมก็จะต้องอธิบายได้โดยมีมาตรฐานแห่งความชอบธรรม (Legitimacy) ในการตัดสินใจนั้น ๆ ที่สังคมส่วนใหญ่ยอมรับได้ ที่อาจจะขัดกับผลของการมีส่วนร่วม

2.2.2 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2533: 642-643) ได้จำแนกทฤษฎีการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1) ทฤษฎีความเป็นผู้แทน (Representative) ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำ และถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งหรือถอดถอนผู้นำ เป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกันกับการบริหารงานที่ดี อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่บรรดาผู้นำต่างๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงไม่ระดับเท่านั้น

2) ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ทฤษฎีนี้การมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะแค่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้ง หรือถอดถอนผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบาย ยิ่งกว่านั้น ทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมืองและสังคมที่มีความรับผิดชอบนั้น คือการไม่ยอมให้มีส่วนร่วมที่นับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

2.2.3 ระบบราชการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

(Participatory Administration)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Administration) เป็นกระบวนการหรือรูปแบบสำคัญในการบริหารที่ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารคือ ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมแก้ปัญหา

โดยดำเนินการในทุก ๆ กระบวนการ นับตั้งแต่การวางแผน การแบ่งงาน การมอบหมายงาน การติดตามผลงาน และการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2541: 6-10) สรุปไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดทีมบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการกำหนดเป็นหลักการว่าจะบริหารในลักษณะของการบริหารเป็นทีม แบบมีส่วนร่วมเป็นหลักโดยให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมมือกันเป็นทีม ทำหน้าที่บริหารร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นขั้นตอนการบริหารตามกิจกรรมปกติ เช่น การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ การมอบหมายงาน การติดตามผลงาน การแก้ปัญหาเป็นต้น โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิด พิจารณาและตัดสินใจในเรื่องต่างๆร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาทีมงาน เป็นขั้นตอนการทำงานเป็นทีมและร่วมกันพัฒนาทีมงานโดยดำเนินการ ดังนี้

1) การร่วมทำงานเป็นทีมได้แก่ การประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาหรือทำความเข้าใจในหน้าที่ของทีมงานหรือของหน่วยงานว่า หน่วยงานนั้นมีหน้าที่อะไร เป้าหมายอย่างไร นโยบายอย่างไร แต่ละคนมีหน้าที่อะไรบ้าง โดยให้ทุกคนรู้หน้าที่ เป้าหมายของงานและมาตรฐานงานให้ชัดเจน และกำหนดให้ทุกคนได้ประชุมพบปะเพื่อร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน เรียกได้ว่าทุกคนได้รู้งานและวิธีการทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม

2) การพัฒนาทีมงาน โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

(1) การพิจารณาปัญหาร่วมกัน โดยพิจารณาว่าในการทำงานนั้นมีปัญหาอะไรบ้าง โดยทุกคนระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาดัง ๆ เหล่านั้น การระดมสมองเป็นการคิดร่วมกันอย่างหนึ่งเพื่อให้โอกาสสมาชิกทุกคนเสนอปัญหาดัง ๆ แล้วที่ประชุมช่วยกันจัดกลุ่มปัญหาและเรียงลำดับตามความสำคัญ

(2) การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ปัญหา โดยร่วมพิจารณาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะแก้ไขอย่างไร การหาวิธีแก้ปัญหาคือเริ่มจากการค้นหาสาเหตุของปัญหาแล้วแก้ที่สาเหตุนั้น ทางปฏิบัติอาจทำตารางวิเคราะห์ปัญหาที่บ่งบอกถึงปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข การพิจารณาทางเลือกในการแก้ปัญหา เป็นวิธีที่ทำให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียด และกำหนดว่าปัญหาอะไร แก้อย่างไร

(3) การวางแผนกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาคือการพัฒนาทีมงาน เป็นการวางแผนว่าจะแก้ไขปัญหาคือพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จะดำเนินการเมื่อไร ทำอย่างไรและใครรับผิดชอบ โดยการกำหนดเป็นโครงการหรือแผนงานและกำหนดขั้นตอนให้ชัดเจน

(4) การดำเนินงานพัฒนาทีมงานคือขึ้นดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้โดยดำเนินการตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการ

(5) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อทราบว่าผลงานจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไรและบรรลุมากน้อยเพียงใดเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

3) กลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงาน เป็นการใช้กระบวนการกลุ่ม กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีขั้นตอน ดังนี้

- (1) การสร้างอุดมการณ์หรือปณิธานร่วมกัน
- (2) การนำอุดมการณ์ไปยึดถือปฏิบัติ
- (3) การประเมินตนเองว่าปฏิบัติตามอุดมการณ์ของกลุ่มเพียงใด
- (4) การพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามอุดมการณ์ที่ตั้งไว้

สมพร เพชรสงค์ (2541: 21-26) ได้เสนอแนวคิดในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (New Paradigm) ในการทำงานร่วมกับชุมชน ดังนี้

การพัฒนาที่ทรงพลังและมีประสิทธิภาพได้ผลสูงสุดต้องเป็นการพัฒนาว่าระดมพลังที่สร้างสรรค์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของการรู้จักสามัคคี

การพัฒนาที่บูรณาการได้ต้องมีประชาชนและชุมชนเป็นแกนหลักโดยเป็นผู้กำหนดความต้องการในการพัฒนา เป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้รับผลของการพัฒนา

2.2.4 การมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมือง โดยประชาชนหรือชุมชน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชน อันจะก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา

2) การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลัก โดยการกระจายอำนาจในการวางแผนจากส่วนกลางมาสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจต่อการจัดการทรัพยากรโดยอยู่ในมาตรฐานเดียวกันและประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง”

ไพรัตน์ เจริญนทร์ (2525: 15) กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชนอาจจะตีกรอบได้แตกต่างกัน แต่เดิมนั้นรัฐมักจะมองในแง่การมีส่วนร่วมสมทบแรงงาน วัสดุ เงิน ร่วมคิด ร่วม

วางแผนและร่วมบำรุงรักษามากกว่าร่วมสมทบ ด้านวัตถุและเงินแม้ว่าจะยังจำเป็นอยู่ก็ตาม โดยภาพรวมก็ยังเน้นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนานั้นจะต้องเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

- 1) ร่วมศึกษา ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการของชุมชน
- 2) ร่วมคิดสร้างรูปแบบการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อสนองความต้องการของชุมชน
- 3) ร่วมกำหนดทิศทาง แผนงาน โครงการหรือกิจกรรม
- 4) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- 5) ร่วมบริหารงานพัฒนาทั้งสติปัญญา แรงงานและทุนตามขีดความสามารถ

ทศพล กฤตยพิสิฐ (2538:10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่เน้นในรูปกลุ่ม/องค์กรหรือชุมชนไว้ว่า หมายถึง “การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือชุมชน มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง แล้วมีการแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน จนมาสู่การตัดสินใจกระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ มีความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ มีกลุ่ม หรือองค์กรชุมชนรองรับ ประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญา และการรับรู้สามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ ประชาชน หรือชุมชนได้พัฒนาขีดความสามารถของตน ในการจัดการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม ตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม”

อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง (2525: 46) ได้อธิบายลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ดังนี้

- 1) ร่วมประชุม
- 2) ร่วมออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 3) ร่วมในการตีปัญหาให้กระจ่าง
- 4) ร่วมในการออกเสียงสนับสนุนหรือคัดค้านปัญหา
- 5) ร่วมในการออกเสียงเลือกตั้ง
- 6) ร่วมในการบริจาคเงิน
- 7) ร่วมในการบริจาควัตถุ
- 8) ร่วมช่วยเหลือด้านแรงงาน
- 9) ร่วมในการใช้โครงการที่เป็นประโยชน์ให้ถูกต้อง
- 10) ร่วมช่วยเหลือในการรักษาโครงการ
- 11) ร่วมในการทำงานและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

สรุปแนวคิดการมีส่วนร่วมได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในความหมายกว้างซึ่งมักจะคาบเกี่ยวกับกับการพัฒนานั้นก็คือ การให้โอกาสประชาชนเป็นฝ่ายการตัดสินใจ กำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมพลังอำนาจ ให้แก่ประชาชน/กลุ่ม/องค์กรชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ใน ชุมชนมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ สามารถกำหนดการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองให้มีชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรีและสามารถพัฒนาศักยภาพของประชาชน/ชุมชนในด้านภูมิปัญญา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการจัดการและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ และประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างมีอิสระ การทำงานต้องเน้นในรูปกลุ่มหรือองค์กรชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากพลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานพัฒนาต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ทั้งนี้ การจะเกิดสภาพของการมีส่วนร่วมของประชาชนตามความหมายที่กล่าวถึงข้างต้น จะต้องเกิดสภาพการณ์หรือเงื่อนไขสำคัญคือการมีความตระหนักและความเห็นพ้องต้องกันของประชาชนที่มีจำนวนมากพอต่อการริเริ่ม โครงการ/กิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดเพื่อที่จะการเปลี่ยนแปลงที่เป็นความต้องการของส่วนรวม ทั้งนี้ ความร่วมมือของประชาชนไม่ว่าของปัจเจกชน บุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามารับผิดชอบเพื่อการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการโดยมีลักษณะเป็นการกระทำผ่านกลุ่ม หรือองค์กรเพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

2.3 การบริหารการพัฒนาสังคม

2.3.1 ความหมายการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชนได้มีการตีความ และให้ความหมายที่แตกต่างกันตลอดมาตามทัศนะของแต่ละประเทศรับมาเป็นตัวแม่บทหรือมีความเชื่อในทฤษฎีและแนวคิดเหล่านั้น ซึ่งการให้ความหมายหรือการนิยามความหมายของการพัฒนาที่ต่างกัน

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนนั้น นักพัฒนาชุมชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความหมายปรัชญา แนวความคิด อุดมการณ์ หลักการ เป้าหมาย องค์กรประกอบ ลักษณะสำคัญ วิธีดำเนินการ กระบวนการพัฒนาชุมชน ข้อควรคำนึงถึงและคุณสมบัติของนักพัฒนาชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเป็นอย่างมาก

ยวัฒน์ วุฒิเมธี (2526: 11) ว่า ได้แยกแยะความหมายของการพัฒนาชุมชนออกเป็น 2 ด้าน คือการพัฒนาชุมชนในความหมายของงานและความหมายของหลักและวิธีการทำงาน โดยได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ดังนี้

1) การพัฒนาชุมชนในความหมายของงานก็คือการกระทำให้เกิดสิ่งของต่างๆ หมายความว่า การกระทำใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุสิ่งของทั้งที่สามารถมองเห็นจับต้องได้และที่สังเกตได้ เช่น การสร้างถนน ขุดบ่อน้ำ สร้างถนนเหมืองฝาย สร้างโรงเรียน สถานีอนามัย ไฟฟ้า ประปา ให้มีขึ้นในชุมชน ตลอดจนการพัฒนาจิตใจเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมของคนในชุมชนจนสามารถรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรที่แน่นแฟ้น โดยไม่คำนึงว่าประชาชนจะได้เข้ามามี ส่วนร่วมดำเนินการหรือไม่

2) การพัฒนาชุมชนในความหมายของหลักและวิธีการทำงาน หมายความว่า การที่ประชาชนต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการสร้างงานหรือสิ่งของ ถาวรวัตถุและองค์กรต่างๆ ของประชาชน ซึ่งเป็นเรื่องที่ประชาชนจะต้องเป็นผู้คิดริเริ่มพิจารณาตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ดังนั้นในความหมายนี้ การพัฒนาชุมชนจะมีลักษณะเป็นงานที่เป็นความคิดริเริ่มของประชาชน กระทำโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ซึ่งหัวใจของการพัฒนาชุมชนอยู่ที่การเสียสละยินยอมพร้อมใจกันของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยมีได้มุ่งหวังค่าตอบแทนเป็นเงินทอง แต่หวังผลของงานที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในกิจกรรมนั้นเป็นสำคัญ

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วนี้ อาจจะให้ความหมายได้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกๆด้าน โดยประชาชนและมีหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนเป็นการผู้สนับสนุน

2.3.2 การบริหาร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 29-34) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์จากภาษาละติน “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Airect) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า (Ainister) ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่างๆ

ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits)

สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือผลพลอยได้ (By Product) เมื่อเป็นเช่นนี้จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public Services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่าการบริหารจัดการ (Management Administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด หรือ ซีอีโอ (Chief Executive Officer) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการมุ่งใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามาสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่งเหมาเหมา บุกเหมา อย่างไรก็ดี ภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น

- 1) การบริหารนโยบาย (Policy)
- 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority)
- 3) การบริหารจริยธรรม (Morality)
- 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Social)
- 5) การวางแผน (Planning)
- 6) การจัดองค์การ (Organizing)
- 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)
- 8) การอำนวยการ (Directing)
- 9) การประสานงาน (Coordinating)
- 10) การรายงาน (Reporting) และ
- 11) การงบประมาณ (Budgeting)

เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSTCORB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น

- 1) การบริหารคน (Man)
- 2) การบริหารเงิน (Money)
- 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- 4) การบริหารงานทั่วไป (Management) และ
- 5) การบริหารจริยธรรม (Morality)

เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า 5M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหารคือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายว่าการบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย และเป็นวิชาการด้วย นอกจากนี้ 2 ตัวอย่างนี้แล้ว ยังอาจนำหลักวิชาการอื่นหรือปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5ป. ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์

เมื่อการบริหารหมายถึงการดำเนินงานหรือการจัดการใด ๆ ของหน่วยงานดังกล่าวแล้ว ดังนั้น ในมุมมองหนึ่งอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร หรืออาจมองกลับกันก็ได้ว่า การบริหารคือส่วนหนึ่งของการพัฒนา

เพื่อเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอให้ความหมายคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารการจัดการ มาแสดงไว้เป็นด้วย เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 32) กล่าวว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ ว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) และคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการให้บริการไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ

- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (Collective Mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
- 9) การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 22) ในปี พ.ศ. 2532 ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Taylor (ม.ป.ท. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 33) ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

Drucker (ม.ป.ท. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 33) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

Koontz (ม.ป.ท. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 33) ให้ความหมายของการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 33) กล่าวถึง ลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการหมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร และการประมาณกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 5) ในปี พ.ศ. 2548 กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ การบริหาร การพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluation) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

2.3.3 ความหมายของการบริหารการพัฒนา (Development Administration)

การให้ความหมายของคำใดคำหนึ่งนั้น ย่อมหลากหลายและแตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าผู้ที่ให้ความหมายจะมีประสบการณ์หรือมีพื้นฐานการศึกษาในแนวทางเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ความหมายของการบริหารพัฒนามีลักษณะเช่นว่านี้

การบริหารพัฒนานั้น มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย ซึ่งได้มีการรวบรวมเพื่อให้เห็นในสิ่งที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Gant (1979 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 25-26) นักวิชาการชาวอเมริกันอธิบายแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนา (Development Administration) เป็นคนแรก ๆ โดยมีประสบการณ์มาจากการปฏิบัติงานที่ Tennessee Valley Authority (TVA.) ว่า การบริหารการพัฒนาเป็นคำที่ให้ความสำคัญกับหน่วยงานระบบการจัดการและกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาล

จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา พร้อมกันนี้ การบริหารการพัฒนายังเป็นเครื่องมือของรัฐบาลที่กำหนดให้เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ของการพัฒนาเพื่อทำการเชื่อมโยงและทำให้วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของชาติประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ การบริหารการพัฒนายังช่วยให้ระบบราชการและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ตอบสนองต่อการพัฒนาอีกด้วย ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึงหมายถึง การบริหารนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

การบริหารการพัฒนาของแแกนท์ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ “การบริหารงานภายใน (Internal Administration) หมายถึงการบริหารงานใด ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีองค์การบริหารงานนั้น ๆ สามารถเป็นกลไกการบริหารที่ดีเสียก่อน จึงจำเป็นที่จะต้องจัดการภายในองค์การให้ดีให้มีประสิทธิภาพที่สุดซึ่งอาจทำได้ด้วยการจัดองค์การบริหารงานบุคคลลงานคลัง งานวางแผน การตัดสินใจ ฯลฯ อันเป็นสาขาย่อยของรัฐประศาสนศาสตร์ให้ดีที่สุด ส่วนการบริหารภายนอก (External Administration) ครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ ที่หน่วยงานนั้นมีใช้แต่จะมุ่งถึงประสิทธิภาพของการบริหารภายในองค์การอย่างเดียว เพราะองค์การมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลสำเร็จอย่างที่สุด ซึ่งหมายถึงว่า นอกเหนือไปจากการจัดการภายในที่ดีแล้ว ยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการรู้ทางที่ดีติดต่อกับปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ให้ปัจจัยเหล่านั้นมาร่วมมือกับองค์การของตนเพื่อช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผล ความสามารถในการบริหารขององค์การที่จะบริหารปัจจัยภายนอกนี้ มีผลเกี่ยวกับความเป็นตายขององค์การส่วนมาก เพราะองค์การบริหารต้องมีส่วนปฏิบัติการติดต่อกับคนหรือปัจจัยภายนอกอื่นด้วยกันแทบทั้งนั้น

Swerdlow (1963 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิการวรรณ, 2549: 26) นักวิชาการชาวอเมริกันอธิบายว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารในประเทศที่ยากจนหรือประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย ทั้งนี้เพราะการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนาย่อมมีความแตกต่างกันกับการบริหารราชการในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งอาจจะพิจารณาและสังเกตเห็นได้จากลักษณะของความแตกต่างกันหลายแง่หลายมุม อาทิ พิจารณาจากลักษณะและแบบแผนของการบริหาร บทบาทของรัฐบาลและบทบาทของข้าราชการ เป็นต้น

โดยในขณะเดียวกัน Swerdlow (1963 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิการวรรณ, 2549: 26) ยังได้กล่าวอีกว่า ประเทศที่ยากจนทั้งหลายมีลักษณะพิเศษหลายประการซึ่งทำให้รัฐบาลต้องมีบทบาทแตกต่างกัน ลักษณะนี้และบทบาทของรัฐบาลดังกล่าว ทำให้การทำงานของนักบริหารมีลักษณะแตกต่างออกไป ในที่ใดก็ตามที่มีความแตกต่างกันอยู่ การบริหารรัฐกิจจะต้องเชื่อถือได้หรือเรียกได้ว่าเป็นการบริหารการพัฒนา

อาษา เมฆสวรรค์ (2515 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 26-27) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการพัฒนาว่าแบ่งเป็น 2 ทรศนะประการแรกนั้น ถือว่า การบริหารการพัฒนา หรือ Development Administration คือ การบริหารงานหรือการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนาที่ติดต่อกับปัจจัยนอกทั้งหมด ทั้งนี้ด้วยการที่ค้นพบว่า ในการบริหารงานนั้น มุ่งมั่นที่จะดำเนินการพัฒนา ดังที่เขียนในภาษาอังกฤษว่า Administration in Poor Developed Countries which are Committed to Development ส่วนอีกทรศนะหนึ่งเห็นว่า การบริหารการพัฒนา ได้แก่ การบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการบริหารตามโครงการพัฒนาของประเทศ หรือ Administration Indevlopment or Administration of a Program of National Development ตามความเข้าใจง่าย ๆ อย่างทั่ว ๆ ไป

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 27) มีความเห็นว่าการบริหารส่วนใหญ่ถือว่า การบริหารการพัฒนามีขอบเขตครอบคลุมไปถึงการเมืองด้วยและบางกรณีแนวคิดกว้างมากถึงขนาดที่กล่าวว่าการบริหารการพัฒนาหมายถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ไม่ว่าจะกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เป็นไปตามนโยบายและแผน ย่อมถือว่าอยู่ในขอบเขตของการบริหารการพัฒนาทั้งสิ้น โดยมีขอบเขตทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร ฉะนั้น การบริหารการพัฒนา จึงย่อมนหมายถึง การบริหารของงานพัฒนา หรือ การนำเอาโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการพัฒนาการบริหารหรือการทำให้การบริหารมีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น

ดิน ปรัชฤทธิ์ (2532 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 27) อธิบายว่า การบริหารการพัฒนา (Development Administration, Administration of Development, หรือ a of d) หมายถึง การนำเอาความสามารถที่มีอยู่ในการพัฒนาการบริหารมาลงมือปฏิบัติตามนโยบายแผน หรือ โครงการบริหารประเทศจริงๆ เพื่อให้บังเกิดความเปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า และความเปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า นี้ จะมุ่งความเจริญของงานทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของประเทศอันจะนำไปสู่การลดความทุกข์ยากของคนทั้งที่อยู่ในองค์การ (ข้าราชการ) และที่อยู่ภายนอกองค์การ (ประชาชน)

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2531 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 27) กล่าวสรุปถึงการบริหารการพัฒนาตามแนวคิดของ จอร์จ เอฟ. แกนท์ ชำต้นว่า การบริหารการพัฒนานั้นถูกสร้างขึ้นเพื่อแยกเป้าหมายของการบริหารเพื่อให้การสนับสนุนและการจัดการสำหรับการพัฒนาออกจากการบริหารกฎหมายและความเป็นระเบียบ และเนื่องจากการบริหารเพื่อการพัฒนาไม่ใช่จะรวมถึงเฉพาะสมรรถนะที่จะเติบโตและเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังหมายถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลง

และเป้าหมายอันสูงสุดของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าอีกด้วย ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทั้งด้านภายในและภายนอก

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 28-29) จากแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนาของนักวิชาการหรือผู้รู้ของต่างประเทศและของไทยข้างต้น ทำให้พอกล่าวได้ว่า คำว่า การบริหารพัฒนานั้น เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1950 โดย จอร์จ เอฟ. แกนท์ ได้เริ่มใช้ความหมายนี้ในปี ค.ศ. 1955 หรือ ค.ศ. 1956 เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวทางพื้นฐานสำหรับการวิจัยทางการบริหารและเพื่อใช้ในโครงการฝึกอบรมสำหรับสถาบันการศึกษาด้านการพัฒนาชนบท ซึ่งต่อมาได้จัดตั้งขึ้นที่คามิลลา (Camilla) ในปากีสถานตะวันออก (บังกลาเทศ) และที่ปาชาวา (Pashawar) ในปากีสถานตะวันตก สำหรับความหมายเริ่มแรกของคำว่า การบริหารการพัฒนา ของแกนท์นั้น ต้องการแสดงให้เห็นถึงข้อแตกต่างที่สำคัญของการบริหารที่เน้นการสนับสนุนและการจัดการสำหรับงานพัฒนา กับการบริหารที่เน้นในเรื่องกฎหมายและความเป็นระเบียบ

ยังกล่าวได้อีกว่าแนวคิดการบริหารพัฒนานั้นแพร่หลายอย่างมากในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งรวมทั้งในเอเชีย สำหรับประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในช่วงที่เน้นการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท แนวคิดหรือลักษณะสำคัญของการบริหารการพัฒนาไม่อาจกำหนดได้อย่างชัดเจนและตายตัว ลักษณะเช่นนี้ เหมือนกับการให้ความหมายของคำทั้งหลายในทางสังคมศาสตร์ที่ขึ้นอยู่กับความรู้ ความคิด และประสบการณ์ของนักปรัชญา ผู้รู้ นักวิชาการ นักกฎหมาย และนักบริหารแต่ละคน ดังได้อธิบายเหตุผลไว้แล้วข้างต้น

อย่างไรก็ดี ในที่นี้ ได้นำความหมายของการบริหารการพัฒนาข้างต้นมากำหนดเป็นความหมายของการบริหารการพัฒนา หมายถึง แนวทางหรือวิธีการหนึ่งของการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการ โดยให้ความสำคัญกับ “การบริหารการพัฒนา” ซึ่งหมายถึง การบริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาตามนโยบาย แผน แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร ตัวอย่างเช่น การพัฒนาเมือง การพัฒนาชนบท การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และการพัฒนาองค์กรตามรัฐธรรมนูญพร้อมกันนี้ ยังครอบคลุมถึง สอง “การพัฒนาการบริหาร” ภายใน เช่น อาจจัดแบ่งเป็น องค์กรพัฒนาที่ระบบใหญ่ คือ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และที่ระบบย่อย คือ ตัวบุคคลทั้งทางด้านพฤติกรรมและจิตใจ หรือจัดแบ่งเป็น การพัฒนาหรือปรับปรุงที่โครงสร้าง อำนาจหน้าที่กระบวนการบริหารงาน ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร เป็นต้น (1) เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง (2) เพื่อการพัฒนาประเทศที่ตอบสนองความต้องการและประโยชน์ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง เมื่อเป็นเช่นนี้ การ

บริหารการพัฒนา จึงเป็น มรรควิธี (Means) แนวทาง หรือวิธีการหนึ่งเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (Ends)

2.3.4 ลักษณะของการบริหารการพัฒนา

ปกรณัม ปรีชากร (2532: 82-84) จากความหมายของการบริหารการพัฒนา เราสามารถระบุลักษณะสำคัญ ๆ ของการบริหารการพัฒนา ดังนี้ คือ

1) มีการฝึกกำลังแบบบูรณาการหรือการผสมผสาน การฝึกกำลังในการพัฒนาประเทศเป็นเรื่องที่ทำได้ แม้จะเป็นสิ่งที่ยุ่งยากแต่จำเป็นมาก เพราะการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะดำเนินการอยู่ในระดับใดก็ตาม จำเป็นจะต้องใช้แรงผลักดันสูง ดังนั้นถ้าทำกันแบบพายกันคนละทิศละคนแล้ว แรงผลักดันก็จะอ่อนแอ และโอกาสที่จะพบกับความสำเร็จอย่างจริงจังนั้นคงจะเป็นไปได้ยาก การจะให้ส่วนต่าง ๆ ของราชการได้ทำงานสัมพันธ์กันในการทำงานหรือฝึกกำลังกันนั้นจึงจำเป็นจะต้องกระทำให้ได้ ไม่เพียงแต่ประสานกันในด้านแนวความคิดเท่านั้น แต่จะต้องให้มีการประสานกันในทุกระดับของการปฏิบัติงานด้วย หน่วยงานราชการจะต้องถามว่า เราจะมีวิธีฝึกกำลังกันอย่างไร และวิธีฝึกกำลังอย่างใดจึงจะดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนมากกว่าผลประโยชน์ของผู้บังคับบัญชาจากส่วนกลางหรือพ่อค้าในท้องถิ่นหรือในเมืองหลวง

การที่จะตอบปัญหานี้ ทำให้เกิดความพยายามที่จะสร้างเทคนิคหลายอย่างขึ้นมา เช่น การวางแผนแบบผสมผสาน การวางแผนและการบริหารโครงการ การวางแผนปฏิบัติงานหรืออาศัยตารางการทำงาน การงบประมาณแบบโครงการ และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐบาลกับภาคเอกชนหรือองค์กรประชาชนหรือผู้นำในชุมชนหรืออาสาสมัคร เป็นต้น

2) ความตื่นตัว เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาจะต้องทำงานกันอย่างจริงจังในยุคพัฒนาและจะต้องฉวยโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ทุกขณะ ดังนั้นข้าราชการสมัยนี้ที่มีการแข่งขันกันสร้างความเจริญทุกด้านภายในประเทศ จะต้องได้รับการกระตุ้นให้สำนึกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทของแต่ละคนที่จะต้องร่วมมือกันอย่างกระตือรือร้น และตระหนักถึงความคาดหวังของบทบาทของแต่ละคนที่อยู่ในระบบราชการข้าราชการจะต้องสู้งาน และคอยติดตามงานที่ตนทำไปนั้นว่าได้ผลอย่างที่คาดคิดหรือไม่ ซึ่งทำตามตัวแบบของธุรกิจที่มีกำนิยมผลที่ได้ต้องคุ้มกับเวลา คุ้มทุน และมีคุณภาพดี หากไม่ได้ผลอย่างที่เลียนแบบธุรกิจอาจอยู่ไม่ได้ และจำต้องหาคนที่ดีกว่า เก่งกว่ามารับผิดชอบงานที่ว่างลง เพราะถ้าปล่อยให้ข้าราชการที่ไม่รับผิดชอบไม่ตื่นตัว ไม่นำพาต่อภาระหน้าที่การงานปฏิบัติงาน การพัฒนาประเทศย่อมมีอาจเกิดขึ้นได้ตามแผนที่วางไว้

อย่างไรก็ตาม ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของค่าตอบแทนและ บทลงโทษที่จำเป็นต้องจัดระเบียบให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมโดยตรงและโดยอ้อมด้วย

3) การรับนวัตกรรมใหม่ นวัตกรรมคือการยอมรับการเปลี่ยนแปลง หรือการ พยายามแสวงหาหรือนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ความก้าวหน้าให้แก่การ ทำงานอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่คืบคลานเป็นเรื่องยุ่งยาก จึงต้องมี ความอดกลั้น อดทนต่ออุปสรรคนานัปการ การคิดหาความรู้และหนทางมาแก้ไขอุปสรรคให้หมด ลื่นไปย่อมเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา และจะก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทั้งผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาและ ผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในแต่ละท้องที่หรือในท้องที่เดียวกัน ก็อาจต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมด้วยอยู่เสมอตามความจำเป็น และปรับปรุงวิธีการให้บังเกิดผลดีขึ้น เรื่อย ๆ เพราะการพัฒนาจะไม่หยุดอยู่กับที่ (Static) แต่จะเป็นพลวัต (Dynamics) หรือ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4) การคำนึงถึงผลตอบแทนหรือผลที่ได้รับ เนื่องจากการบริหารการพัฒนาของ ประเทศจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาผสมผสานกันให้เหมาะสมต่อ การนำไปดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคมสูงสุด ดังนั้นใน การบริหารงานพัฒนาใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นโครงการหรือไม่ก็ตาม สิ่งที่ผู้บริหารหรือรัฐบาล จะต้องคำนึงถึงเสมอคือผลได้ต้องคุ้มหรือมากกว่าการลงทุน โดยมีการเปรียบเทียบผลได้กับต้นทุน เสมอ เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากรของชาติให้ใช้น้อยที่สุดแต่ได้ผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด คุ้มกับเวลาและอยู่ในกรอบของค่าใช้จ่าย การพัฒนาประเทศจึงต้องให้ความสำคัญกับความคุ้มทุน และผลลัพธ์สูงสุด ทั้งทางด้านสังคมและความมั่นคงพร้อมๆกัน

5) ความคล่องตัว ในการพัฒนานั้นมีหัวใจอยู่ที่การบริหารหรือการจัดการที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระบวนการจัดวิธีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของ สิ่งที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการจะพัฒนา และระหว่างที่ดำเนินงานนั้น ๆ อาจมีตัวแปรอื่นๆเข้ามา มี อิทธิพลกดดันการบริหารงานทำให้เกิดภาวะการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่พึงปรารถนา เมื่อ ประเด็นเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น ผู้บริหารงานพัฒนาจำต้องคำนึงถึงการแก้ไขเหตุการณ์แปรปรวน ดังกล่าว โดยจะต้องแก้ไขให้ทันเวลา ทันกับเหตุการณ์ อาทิ งานสร้างถนนในชนบท บางแห่ง ชาวบ้านอาจมีถนนเพียงพอแล้ว สิ่งที่ชาวบ้านต้องการคือคลองระบายน้ำ ผู้บริหารงานพัฒนา จะต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหานี้ให้ตอบสนองต่อท้องถิ่นได้อย่างคล่องตัวและทันเวลา เพื่อมิให้ เกิดการสูญเสียทรัพยากรนั้น ก็มีความสามารถจะเปลี่ยนจากการสร้างถนนเป็นสร้างคลองได้

อย่างมีความยืดหยุ่นกับสถานการณ์ของความต้องการของท้องถิ่นที่ไม่อาจมีสูตรสำเร็จใช้ได้เหมือนกันทุกแห่งหน

แต่เพื่อที่จะเผชิญกับสภาพความเป็นจริงนี้ได้ ระบบราชการจะต้องมีลักษณะเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างคล่องตัว โดยมีการกำหนดนโยบายหรือแก้ไขระเบียบในการปฏิบัติราชการหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย มีการปรับปรุงโครงสร้างของอำนาจให้กระจายออกไปอย่างเหมาะสม ให้นักบริหารระดับรองลงไปได้มีโอกาสใช้วิจารณญาณปรับรายละเอียดของงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นของปัญหาในแต่ละพื้นที่ ในแง่ของการสรรหาและคัดเลือก พัฒนาฝึกอบรมข้าราชการก็จำเป็นต้องหาคนเก่งและคนดีเข้ามาทำงานพัฒนา สามารถรับภาระงานจากผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีจิตสำนึกเพื่อคนส่วนใหญ่ที่เสียเปรียบในสังคม

2.3.5 การบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534: 29) การบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง หมายถึงการพัฒนาชนบทที่ใช้การพัฒนาจิตใจเป็นพื้นฐานของการพัฒนา กล่าวคือเป็นการพัฒนาที่เริ่มจากการพัฒนาคนหรือจิตใจของคนในชุมชน อันได้แก่ประชาชน และข้าราชการ จากนั้น จึงทำการพัฒนาทางด้านสังคมและพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ดังคำกล่าวที่ว่า “ปลูกพืชต้องเตรียมดิน กินต้องเตรียมอาหาร พัฒนาการต้องเตรียมคน เตรียมคนต้องเตรียมที่จิตใจ จะเตรียมใครต้องเตรียมที่ตนเองเป็นสำคัญ”

การบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองเป็นแนวทางการบริหารการพัฒนาชนบทที่ได้รับความนิยมแพร่หลายกันมากพอสมควร มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ใช้แนวทางนี้ในการบริหารการพัฒนาชนบทในเขตพื้นที่ของตน และมีการเรียกชื่อรูปแบบ โครงการ กระบวนการบริหารการพัฒนา หรือแม้กระทั่งชื่อหมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาแล้วแตกต่างกันไปบ้างแล้วแต่หน่วยงานหรือผู้นำหน่วยงานนั้นจะเป็นผู้กำหนดขึ้น แต่ในที่นี้ เมื่อกล่าวถึงการบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง หมายถึงการบริหารการพัฒนาชนบทที่ใช้ชื่อและยึดหลักการแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง เท่านั้น

2.3.5.1 ประวัติความเป็นมาของการบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534: 30-33) เนื่องจากการบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองนั้นเกิดขึ้นในหลายจังหวัด เช่น ในจังหวัดเลย อุตรดิตถ์ อุดรธานี นครสวรรค์ พิชณุโลก และอยุธยา และมีบุคคลหลายคนหรือหลายหน่วยงานที่อ้าง

ว่าเป็นผู้ริเริ่ม หรือมีส่วนสำคัญในการริเริ่มการบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางดังกล่าว ซึ่งก็ยังมีอาหาหาข้อยุติได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการศึกษาค้นคว้าแล้วพบว่า

การบริหารการพัฒนาชนบทที่ผ่านมา แม้รัฐบาลหลายยุคหลายสมัยได้มีความตั้งใจ และมีความพยายามอย่างจริงจังที่จะพัฒนาชนบทเพื่อช่วยให้ประชาชนหลุดพ้นจากความยากจนแต่ผลของการพัฒนาที่ผ่านมาก็ยังไม่สามารถจัดความยากจนของประชาชนในชนบทได้จนเป็นที่น่าพอใจมีประชาชนยากจนเพิ่มขึ้น อีกทั้งระดับของความยากจนก็เพิ่มขึ้นด้วยสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากการพัฒนาชนบทที่ผ่านมามุ่งแก้ไขแต่ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก การพัฒนาจิตใจของประชาชนไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร ดังนั้น จึงทำให้เกิดมีนักพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชนหลายกลุ่มเริ่มคิดถึงการการบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางใหม่ที่มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของตน นักพัฒนาเอกชนกลุ่มหนึ่งเรียกว่ากลุ่ม “โครงการชุมชนชีวิตใหม่” นำโดย นายอนุสรณ์ ทรัพย์มณู ได้ทำการศึกษาวิจัยปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมไทย ตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2520 และได้จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ชิ้นเล่มหนึ่ง เรื่อง “แนวทางสร้างหมู่บ้านเพื่อชีวิตใหม่ของไทยหนีความยากจนภายใน 4 ปี” เอกสารนี้แจกจ่ายไปยังสถานที่ต่างๆ และอาจจะมีนักพัฒนาบางส่วนที่สนใจเห็นด้วย และนำเอาแนวคิดจากเอกสารเล่มนั้นไปประยุกต์ใช้เริ่มจากการนำไปปฏิบัติในโรงเรียน ในวิทยาลัยครูแล้วค่อยๆแผ่ขยายวงกว้างออกไปยังหน่วยงานราชการอื่น ๆ จนกระทั่งนำลงไปปฏิบัติในหมู่บ้าน สำหรับในกรมการปกครองนั้น ได้มีการเผยแพร่ความคิดให้กับนายอำเภอในการประชุมนายอำเภอทั่วประเทศที่โรงแรมโกลเด้นดราگون รวม 7 รุ่น นอกจากนี้ กองทัพอากาศที่ 3 ภายใต้การนำของ พลตรีประหยัด รอดโพธิ์ทอง รองแม่ทัพอากาศร่วมกับวิทยาลัยครูพิษณุโลก ได้นำเอาแนวความคิดไปประยุกต์ใช้ในจังหวัดทางภาคเหนือ

ในส่วนของภาครัฐบาล ก็ได้ริเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ที่ระบุว่า

“เร่งให้มีการพัฒนาจิตใจให้เป็นกิจกรรมที่ต้องระดมสรรพกำลังและทุกหน่วยงานของรัฐ เอกชน สถาบันทางสังคมต่างๆ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว ให้ทบทุนบทรบทาของตน เพื่อให้ทำหน้าที่อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นการปฏิบัติกรอย่างต่อเนื่องตลอดไป”

“ระดมสรรพกำลังทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานของรัฐและเอกชน โดยเฉพาะสื่อมวลชนทุกประเภทให้ถือเป็นหน้าที่ของทุกคนในการพัฒนาจิตใจและให้ดำเนินการพัฒนาต่อเนื่องตลอดไป โดยบรรจุไว้ในหลักสูตร ผู้รับผิดชอบโดยตรงคือ สำนักนายกรัฐมนตรี”

ในปี พ.ศ. 2521 นายอำเภอปชา ลาภานันท์ ได้กำหนดรูปแบบและโครงสร้างหรือแนวทางการพัฒนาหมู่บ้านในสี่แผ่นดินดินธรรม แผ่นดินทอง ที่เน้นเรื่องการพัฒนาจิตใจของคนขึ้น โดยได้รับแนวความคิดพื้นฐานมาจาก

1) สัจธรรมคำสอนของหลวงพ่พุทททาส (พระเทพวิสุทธิเมธี) โดยนำมาประยุกต์ซึ่งการพัฒนาให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน ประกอบสัจธรรมคำสอนของหลวงพ่สิหนาทิกขุ (พระราชวีรมณี) และหลวงพ่ปัญญานันทะ (พระราชนันทมณี) โดยนำมาเป็นอุดมการณ์ชีวิต ซึ่งการพัฒนาด้วยคำว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข” รวมทั้งพระธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า

2) พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชดำรัสเกี่ยวกับการพัฒนา และพระกระแสรับสั่งที่ได้พระราชทานในวโรกาสให้เข้าเฝ้าโดยใกล้ชิดเมื่อครั้งที่นายอำเภอปลาปาก ท่านที่ดำรงตำแหน่งนายอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อปี พ.ศ. 2518 ที่ว่า “...ให้เริ่มจากของง่ายหายาก จากสิ่งเล็กไปสู่สิ่งใหญ่ ให้มุ่งพัฒนาแก้ความยากจนเป็นหลักสำคัญ มิใช่พัฒนาในคนร่ำรวยในทันที...” รวมทั้งแนวความคิดและแนวทางจากโครงการพระราชดำริฯ ต่าง ๆ

ในปี พ.ศ. 2521 แนวทางการพัฒนาหมู่บ้านในพื้นแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ได้เริ่มปรากฏเป็นรูปธรรมขึ้น เมื่อได้มีการนำไปดำเนินการที่ หมู่บ้านโกคาภิวัฒน์ อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จนประสบความสำเร็จ ได้รางวัลชนะเลิศประกวดหมู่บ้านซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งแรก และได้รับโล่เกียรตินิยมรวมทั้งเงินสดจำนวน 150,000 บาทจากพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรีในสมัยนั้นต่อจากนั้นได้ขยายผลไปยังหมู่บ้านพรหมประสิทธิ์ ตำบลบ้านหม้อ และหมู่บ้านฉางปูน ตำบลบ้านป่าแปง อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ทำให้ได้รับรางวัลชนะเลิศในปีต่อมาตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2525 ได้มีการขยายผลออกสู่โลกภายนอกมากขึ้น โดยนายอำเภอปลาปาก ท่านที่ได้นำแนวทางการพัฒนาชนบทดังกล่าวไปใช้ที่หมู่บ้านห้วยหลวงไซ ตำบลน้ำหวาน อำเภอเมือง จังหวัดเลย และหมู่บ้านอื่น ๆ เช่น หมู่บ้านก้างปลา และต่อมานายทองคำ บานชื่น ผู้ว่าราชการจังหวัดเลย ได้นำเอาแนวทางการพัฒนาหมู่บ้านในพื้นแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ไปกำหนดเป็นนโยบายของจังหวัดเรียกว่า “โครงการแผ่นดินทอง” เพื่อพัฒนาหมู่บ้านต่าง ๆ ของจังหวัดเลยให้เป็นหมู่บ้านแผ่นดินทองร่วมฉลองกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี

ในปี พ.ศ. 2526 จังหวัดเลยได้จัดโครงการวันน้ำทิพย์ขึ้นเพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญจิตใจที่จะต้องนำวัตถุ ดังกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” ศีลธรรม และคุณธรรมจะต้องนำหน้าวัตถุธรรม คำว่า “แผ่นดินธรรม” จึงเกิดขึ้นตามมา โดยมีการเรียกหมู่บ้านที่พัฒนาแล้ว ทั่ว ๆ ไปว่า “หมู่บ้านในพื้นแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง” ภายใต้โครงการแผ่นดินทอง ในเวลาไล่เลี่ยกัน การอบรมกลุ่มพลังมวลชนของจังหวัดเลยในรูปแบบต่าง ๆ จะมีคำว่า แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ตามท้ายเสมอ เช่น ลส.ชบ. แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ทส.ปช.

แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง และ กนช. แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง เป็นต้น ซึ่งต่อมาไม่นานได้มีการเพิ่มคำว่า แผ่นดินธรรม นำหน้า แผ่นดินทองทั้งหมด

คำว่า แผ่นดินธรรม แผ่นดินทองได้รับความสนใจและขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางตามอำเภอ จังหวัด และสถาบันต่าง ๆ โดยมี ดร. กระทบทรวงทองธรรมชาติ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีการสนับสนุนและเห็นชอบด้วย

ในปี พ.ศ. 2527 ดร. กระทบทรวงทองธรรมชาติ พร้อมคณะ และด้วยการประสานงานของสภาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์แห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีการสัมมนาแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองขึ้นที่จังหวัดเลย ระหว่างวันที่ 26-27 มกราคม 2527 และในโอกาสเดียวกัน ดร.กระทบทรวงทองธรรมชาติ ได้เป็นประธานในพิธีเปิดหมู่บ้านในฝันแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ของอำเภอเมือง จังหวัดเลยขึ้นเป็นครั้งแรกจำนวน 6 หมู่บ้าน ในวันที่ 27 มกราคม 2527 อันเป็นประวัติศาสตร์ของการเปิดหมู่บ้าน แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง และเป็นปฐมฤกษ์ของการใช้คำว่า หมู่บ้านในฝันแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง อย่างเป็นทางการ จากนั้นก็มีการขยายผลการพัฒนาไปยังหมู่บ้านต่าง ๆ และทำให้มีนักพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนผู้สนใจทั้งภายในและภายนอกประเทศจำนวนมากมาขอเข้าชมตลอดจนศึกษารูปแบบและโครงสร้างการพัฒนาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ดังจะเห็นได้ว่า ในช่วงระยะเวลา 4 ปี คือตั้งแต่ พ.ศ. 2525-2528 อำเภอเมือง จังหวัดเลย และหมู่บ้านในฝันแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองของแต่ละหมู่บ้านได้มีโอกาสต้อนรับผู้มาขอเยี่ยมชมนับหมื่นคน ในเวลาเดียวกันได้มีการขยายแนวความคิด รูปแบบและโครงสร้างการพัฒนาออกไปทั่วประเทศ โดยศูนย์ปฏิบัติการแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ได้ไปให้การฝึกอบรมและบรรยายแก่บุคลากรของสถาบันต่าง ๆ ด้วยการผลักดันของสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย โดยมีนายสมพร เทพสิทธา รองประธานสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย เป็นผู้ให้การสนับสนุน จนรัฐบาลรับเป็นนโยบาย และสร้างเป็น “อุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง” ขึ้นเพื่อจะพัฒนาแผ่นดินไทยให้เป็นแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง เพื่อ น้อมเกล้าฯ ถวายเป็นราชสักการะในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเจริญพระชนมายุ 60 ปี ในพุทธศักราช 2530 ซึ่งได้ประกาศเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2528

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534: 33-34) ในส่วนของอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง นั้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2530 ให้ถือว่า อุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทองเป็น “อุดมการณ์แห่งชาติ” และให้กระทรวงมหาดไทยเป็นแกนกลางรับผิดชอบการขยายผลการดำเนินการตามอุดมการณ์นี้ให้ครอบคลุมหมู่บ้านทั่วประเทศ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้มอบให้กรมการปกครองรับผิดชอบ ในเรื่องนี้ และในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเจริญพระชนมพรรษา 5 รอบ ในวันที่ 5 ธันวาคม 2530 ให้ทุกอำเภอทำการกำหนด

หมู่บ้านเป้าหมายอย่างน้อยตำบลละ 3 หมู่บ้าน เพื่อเป็นหมู่บ้านหลักในการเผยแพร่อุดมการณ์ แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง

สำหรับความหมายของอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ในฐานะอุดมการณ์ของชาติ หมายถึง ระบบความเชื่อที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพการพัฒนาประเทศในปัจจุบันมีความบกพร่อง เพราะเป็นการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจมุ่งด้านวัตถุนาน้ำจิตใจ ทำให้การพัฒนาประเทศประสบความสำเร็จเฉพาะด้านเศรษฐกิจอย่างชั่วคราว ควบคู่กันไป โดยมีจิตใจนำหลักเศรษฐกิจการพัฒนาประเทศในลักษณะนี้จะประสบความสำเร็จทุกด้านอย่างถาวร ก็จะสร้างสรรค์ให้แผ่นดินไทยเจริญรุ่งเรืองทั้งทางโลกและทางธรรม หรือทางวัตถุและจิตใจ เป็นแผ่นดินที่ประชาชนอยู่ในศีลธรรม มีความร่มเย็นเป็นสุข สังคมมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนมีเสรีภาพ ประเทศชาติมีความสมบูรณ์พูนสุข เจริญมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ อุดมการณ์นี้จึงมุ่งเพื่อต้องการทำให้คนไทยพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับพัฒนาวัตถุ

ส่วนที่มาหรือจุดกำเนิดของอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทองนั้นแตกต่างไปจากที่มาของการพัฒนาชนบทตามแนวความคิดแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองตามที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น กล่าวคือ

จุดกำเนิดของอุดมการณ์นั้น เกิดจากการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช มีพระปฐมบรมราชโองการอันศักดิ์สิทธิ์ในพระราชพิธีบรมราชาภิเษก เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2493 ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม” พระปฐมบรมราชโองการที่อัญเชิญมานี้ เป็นพระราชประกาศสำคัญยิ่งที่แสดงถึงพระบรมราชปณิธานแห่งพระมหากษัตริยาธิราชพระองค์นี้ว่า จะทรงปกครองมหาชนชาวไทยให้ร่มเย็นและจะทรงสร้างแผ่นดินไทยให้สมบูรณ์พูนสุขให้เป็นทั้งแผ่นดินธรรมและแผ่นดินทองของคนไทย ฉะนั้นด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้นอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทองจึงถือกำเนิดขึ้น เพื่อเป็นอุดมการณ์รวมของแนวความคิดแห่งการพัฒนาชนบททั้งหมด รัฐและราษฎรจักได้ร่วมกันทั้งกำลังกายและกำลังใจปฏิบัติงานสนองพระมหากรุณาธิคุณตามแนวพระบรมราชปณิธานซึ่งทรงมีพระราชวาจาประกาศไว้เป็นพระปฐมบรมราชโองการ

2.3.5.2 ความเชื่อพื้นฐาน (Basic Assumption)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534: 34-35) การบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานที่ว่า

1) เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากเป็นบุคคลชั้นปัญญาชนที่มีความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกัน ความรู้ความสามารถของข้าราชการย่อมสามารถสร้างสรรค์หรือทำลายประชาชนและประเทศชาติได้

2) ประเทศไทยอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ เป็นอู่ข้าวอู่น้ำ จนได้ชื่อว่า เป็นแผ่นดินสุวรรณภูมิ หรือแผ่นดินทอง แต่ทรัพยากรธรรมชาติกำลังถูกทำลาย ประกอบกับการพัฒนาเป็นไปอย่างขาดความสมดุล ละทิ้งหลักธรรม ทำให้สร้างปัญหาต่างๆ ขึ้นมากมาย

3) ประชาชนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศชาติ แต่ประชาชนส่วนใหญ่ดำรงตนอยู่ด้วยความประมาทเนื่องจากขาดศีลธรรม หลักธรรม และการพัฒนาทางด้านจิตใจ

4) ความเจริญทางด้านวัตถุเป็นไปอย่างรวดเร็วและความเจริญดังกล่าวนี้ได้มีอิทธิพลเหนือประชาชนส่วนใหญ่ และกำลังกัดกร่อนจิตใจของประชาชนให้เสื่อมถอยหรือสูญสลายไป

5) เมื่อเป็นเช่นนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐและทุกฝ่ายจึงจำเป็นต้องช่วยกันจัดและป้องกันมิให้ประชาชนและทรัพยากรของประเทศต้องถูกทำลายด้วยการพัฒนาจิตใจของประชาชนตามแนวทางพุทธศาสนาอย่างเร่งด่วน เพื่อเรียกศีลธรรมให้กลับคืนมา ดังคำกล่าวของหลวงพ่อกุญชรทาสที่ว่า “ศีลธรรมกลับคืนมา โลกจะสงบเย็น”

2.3.5.3 หลักการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534: 35-37) การบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองมีหลักการที่สำคัญ 3 ประการคือ

1) การมุ่งพัฒนาจิตใจก่อนการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองเชื่อว่า การพัฒนาจิตใจ เป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาทางด้านสังคม และการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ

(1) การพัฒนาจิตใจ หมายถึงการมุ่งพัฒนาคุณภาพและคุณธรรมของคนหรือประชาชนในชนบท รวมทั้งข้าราชการโดยใช้หลักพุทธศาสนาซึ่งสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งรวมไปถึง

(1.1) การพัฒนาให้ประชาชนมีจริยธรรม คือความมีเมตตา กรุณา มีความสำรวม มีสติรอบคอบ มีความ پاکเพียร อดทนอดกลั้น รู้จักครองตนโดยปราศจากอบายมุข มีความซื่อสัตย์สุจริตและจิตใจทั้งในการพูดและการกระทำ

(1.2) การพัฒนาให้ประชาชนเป็นผู้มีวัฒนธรรม คือมีจรรยา มารยาท รู้จักระเบียบปฏิบัติ เข้าร่วมประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ความสามัคคีและรู้จักการปรับตัว พร้อมทั้งเชื่อในค่านิยมไทยที่ดีงาม

(1.3) การพัฒนาให้ประชาชนมีจิตใจพัฒนา คือมีจิตใจใฝ่ในการพัฒนาตนเอง ในด้านความสะอาด มีระเบียบวินัย รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีจิตใจใฝ่ในการพัฒนาทางด้านครอบครัว คือขยันขันแข็ง ประหยัด และดำรงชีวิตแต่พอดี และมีจิตใจใฝ่ในการพัฒนาด้านสังคม คือมีใจเที่ยงธรรม มีอุดมการณ์รู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

(1.4) การพัฒนาให้ประชาชนเป็นผู้มีจิตใจใฝ่หาความรู้ คือการใฝ่หาความรู้ในด้านเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีพ ทั้งด้านกฎหมาย สุขภาพอนามัย การศึกษา อาชีพ และการผลิต

(2) การพัฒนาทางด้านสังคม หมายถึงการแก้ไขปัญหาสังคมที่กระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ ความสงบสุขของประชาชนในชนบท และความมั่นคงของชาติโดยใช้วิถีทางประชาธิปไตยตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนในสังคมมีการประกอบอาชีพอย่างสุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรมช่วยเหลือกันและกัน ไม่เบียดเบียนกันและกัน

(3) การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึงการพัฒนาให้ประชาชนในชนบทมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยให้หลุดพ้นจากวัฏจักรแห่งความชั่วร้าย อันได้แก่ ความยากจน โรคภัยไข้เจ็บ ความไม่รู้และความเกลียดชัง ประชาชนมีการประกอบอาชีพอย่างสุจริต มีรายได้ตามสมควรแก่ศักยภาพ พร้อมทั้งร่วมมือร่วมใจกันสร้างฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองและส่วนรวมโดยการรวมกลุ่มประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น มีกลุ่มสหกรณ์

2) การใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา หมายถึงการนำเอาหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชนบท หลักธรรมที่สำคัญ เช่น อริยสัจ 4 มัชฌิมาปฏิปทา และอิทธิบาท 4

3) การยึดหลักการวิถีประชาธิปไตยพื้นฐาน (วปฐ.) หมายถึงหลักการที่เชื่อว่าความสำเร็จที่แท้จริงของการพัฒนา มิได้อยู่ที่การคิด หรืออยู่ที่การพูด แต่อยู่ที่การกระทำ หรือการปฏิบัติซึ่งผู้กระทำหรือผู้ปฏิบัตินั้นก็มิใช่ข้าราชการ แต่เป็นประชาชนหรือเกษตรกรที่จะต้องลงมือกระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเองในรูปแบบของ “ประชาอาสาพัฒนา” (Community Group Spirit) อันเป็นการสร้างพลังมวลชน และใช้พลังมวลชน เพื่อพัฒนามวลชนโดยมีข้าราชการและหน่วยราชการในระดับต่างๆเป็นผู้ประสานและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม รวมทั้งมีภาคเอกชนและมีกลุ่มพลังมวลชนในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและมีเอกภาพเป็นตัวเร่งและผลักดันการพัฒนาให้เกิดเป็นลักษณะของการร่วมมือที่สมบูรณ์แบบ คือร่วมมือกัน ระหว่างวัด บ้าน โรงเรียน ราชการ ภาคเอกชน และกลุ่มพลังมวลชน

หลักการวิถีประชาธิปไตยพื้นฐานนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรประชาชนในระดับต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหาร โดยเข้าร่วมในการ

วางแผน การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานพัฒนา อันถือได้ว่าเป็นการพัฒนาและการบริหารของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชนขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ วิธีประชาธิปไตยพื้นฐานจะก่อให้เกิดการระดมทุน ระดมทรัพยากรคน และทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งก่อให้เกิดการประสานประโยชน์ร่วมกันด้วย

2.3.5.4 กระบวนการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534: 37-40) กระบวนการบริหารการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง อาจจัดแบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็นการพัฒนาในระยะสั้น และระยะยาว ดังนี้

1) การพัฒนาในระยะสั้น เป็นการพัฒนาที่จะต้องดำเนินการอย่างสมบูรณ์แบบเบ็ดเสร็จผสมผสาน คือมีการสร้างงาน สร้างคน สร้างกำลังใจ และความพร้อมให้แก่ประชาชนในชนบทที่จะเผชิญกับปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้ รวมทั้งมีการศึกษาและติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการแผนใหม่ด้วย

2) การพัฒนาในระยะยาว เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล สร้างคนเตรียมคนเพื่อสร้างงานต่อไปอีกมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองเพื่อพัฒนาทรัพยากรคนทุกระดับ และเพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติใช้หลักพุทธศาสตร์ และพุทธวิธี

การพัฒนาในระยะสั้น และระยะยาวข้างต้น สามารถนำมาจัดแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) กำหนดแนวความคิดของการพัฒนาโดยใช้หลักการ กระบวนการ และกลยุทธ์ของการพัฒนาชนบทตามแนวทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทองขึ้น

2) ปลุกกระตือรือร้นการพัฒนามวลชนทุกรูปแบบด้วยการพัฒนาจิตใจคือ ทำการปลุกเร้าความคิด ปลุกจิตสำนึก และปลุกความรู้สึกเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนา โดยใช้กระบวนการ 3 ส. คือ สะอาด สงบ และสว่าง

3) กำหนดกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่จะพัฒนาจิตใจ ได้แก่

- (1) เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร
- (2) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ
- (3) ผู้นำมวลชนในทุกรูปแบบ
- (4) ประชาชน และ
- (5) เยาวชน

4) แสวงหาผู้นำที่มีอยู่ในหมู่บ้าน ได้แก่

- (1) ผู้นำโดยธรรมชาติ
- (2) ผู้นำโดยศรัทธาประชาชน
- (3) ผู้นำโดยฐานะ
- (4) ผู้นำทางปัญญา

5) ศึกษา แสวงหาแนวความคิด และแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาที่เป็นไปได้ด้วยกระบวนการ 6 ก. ได้แก่

- (1) การคิดค้น (ไฝ่ฝัน)
- (2) การวางรูปแบบ (สร้างให้เป็นรูปธรรม)
- (3) การแลกเปลี่ยนความคิด (ระดมสมอง)
- (4) การตัดสินใจ (กำหนดแผนและโครงการ)
- (5) การปฏิบัติ (ทำทันที มีปัญหามา ทำงานด้วยหน้าที่ มีสติเป็นทาง เสือ จริงใจ จริงจัง อดทน และไคร่กรวญเพื่องานพัฒนา)

(6) การแก้ไขปัญหา (ด้วยหลักอริยสัจ 4 อริยมรรคมีองค์ 8)

6) มีกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้ประชาชนละ ลด เลิกอบายมุขโดยให้ยึดถือสัจจะการฝึกอบรมนี้ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งในการพัฒนาจิตใจของประชาชน และทำให้หมู่บ้านได้ชื่อว่า เป็นแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง การฝึกอบรมในแต่ละครั้งจะรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมประมาณ 150-250 คน และจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับ

- (1) การเสียสละและความจริงใจของวิทยากรที่จะช่วยเหลือประชาชนในชนบท
- (2) สื่อสำหรับวิทยากรจะต้องพร้อมและใช้งานได้ดี เช่นภาพยนตร์ สไลด์ แผ่นใส ระบบเครื่องเสียงและเครื่องทำไฟ
- (3) สถานที่อบรม ควรอยู่ในบริเวณวัด หรือโรงเรียนที่มีอาณาเขตกว้างขวางเพียงพอ มีสถานที่รับประทานอาหารใกล้สถานที่ฝึกอบรม มีสนามพอที่จะทำการบริหารในตอนเช้า และมีที่พักใกล้เคียงสถานที่ฝึกอบรม
- (4) การประกอบอาหารเลี้ยงผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องมิผู้รับผิดชอบต่างหาก โดยผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องทำเอง
- (5) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องนอนอยู่ ณ สถานที่นอนรวมที่จัดไว้ จะกลับบ้านนอนไม่ได้
- (6) สถานที่ฝึกอบรมถือเป็นเขตปลอดอบายมุขเด็ดขาด

7) มีการพัฒนา ที่สมบูรณ์แบบเบ็ดเสร็จ ผสมผสานด้วยหลักการที่มั่นคง กระบวนการที่ยืดหยุ่น และวิธีการที่ปรับตัวได้รอบตัว

8) มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ติดตามประเมินผลงานเป็นประจำทุกเดือน

9) มีเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความก้าวหน้าของการพัฒนา ซึ่งกำหนดขึ้นโดยพุทธศาสตร์และพุทธวิธีของการพัฒนา เช่น กำหนดเป็นหมู่บ้านปลอดอบายมุข คือ ประชาชนในหมู่บ้านไม่ดื่มเหล้า ไม่เล่นการพนัน เป็นต้น ขณะเดียวกัน มีการแบ่งหมู่บ้านพัฒนาออกเป็น 5 ระดับ

(1) หมู่บ้านพัฒนาชั้น 1 พัฒนา 80 - 100%

(2) หมู่บ้านพัฒนาชั้น 2 พัฒนา 70 - 80%

(3) หมู่บ้านพัฒนาชั้น 3 พัฒนา 60 - 70%

(4) หมู่บ้านพัฒนาชั้น 4 พัฒนา 50 - 60%

(5) หมู่บ้านพัฒนาชั้น 5 พัฒนาคต่ำกว่า 50%

10) จัดตั้งสถาบันหรือศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมขึ้น

การบริหารการพัฒนาโดยสรุปหมายถึง เป็นแนวทางหรือวิธีการหนึ่งของการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่นำมาใช้ในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมพัฒนารวมทั้งการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารภายในของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่น โครงสร้างอำนาจหน้าที่ กระบวนการและบุคคลโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมด้วยทั้งนี้มีจุดหมายปลายทางเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติและประชาชนไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน

2.4.1 บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน

ปัจจุบันปัญหาสำคัญของสังคมไทยคือปัญหาความทุกข์ยากของประชาชนในชนบทอันเนื่องมาจากความล้มเหลวในการพัฒนาชนบท ถึงแม้จะประสบความสำเร็จก็เป็นเพียงด้านวัตถุ แต่ขาดมิติทางด้านจิตใจ เป็นผลให้พระสงฆ์ในเขตชนบทได้มีโอกาสนำหน้าที่ของการเป็นผู้นำการพัฒนา นำพาชาวบ้านร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนของตนเอง

พระสงฆ์ในชนบทที่มีพื้นฐานได้รับความศรัทธาเคารพของชาวบ้าน เป็นแกนนำในการเข้าไปมีบทบาทพัฒนาชนบท ซึ่งเมื่อพระสงฆ์นำพาชาวบ้านพัฒนาจิตใจหรือวัตถุในกิจกรรมใด กิจกรรมนั้นมักจะได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากชาวบ้าน อย่างมีจิตศรัทธา สามารถประสบ

ความสำเร็จในการดำเนินได้โดยง่ายและเสียค่าใช้จ่ายน้อย แต่บทบาทพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ยังไม่จำกัดอยู่ในแวดวงเฉพาะพระสงฆ์ในบางพื้นที่ ยังไม่กว้างขวางนักและยังมีกิจกรรมลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ประสานกันอย่างเป็นกระบวนการหรือองค์กรหรือแนวทางการดำเนินการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ จึงยังไม่เด่นชัด ดังนั้นพระสงฆ์ในชนบทจำเป็นต้องพยายามเข้าช่วยพัฒนาชุมชนชนบทให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยจะต้องพัฒนาควบคู่ไปทั้งด้านวัตถุและจิตใจ แต่จะเน้นในด้านใดมากกว่ากัน ควรจะพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพพื้นฐานของโครงสร้างสังคมและเศรษฐกิจในแต่ละชุมชน การดำเนินงานพัฒนาชนบทให้บรรลุวัตถุประสงค์จะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนจึงจะสำเร็จได้ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป บทบาทของพระสงฆ์ต่อชุมชนถูกลดทอนลงไปมาก ทำให้บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาชนบทมักจะไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากหลายฝ่ายทั้งประชาชนบางกลุ่มและข้าราชการ พระสงฆ์ที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชนบทจึงต้องต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย ทั้งจากประชาชนในชุมชนและข้าราชการจากภายนอก เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับและเชื่อถือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประชาชน เพื่อให้ประชาชนเข้าร่วมในการพัฒนาอันเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาชนบท พระสงฆ์จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาสังคมและต้องพยายามสร้างการยอมรับจากประชาชน เพื่อเป็นสื่อกลางในการชักจูงประชาชนเข้าร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองด้วยความเต็มใจ

อภิชัย พันธเสน (2539: 205-206) ได้กล่าวถึงบทบาทของพระสงฆ์ในปัจจุบันว่า “ต้องอาศัยคุณสมบัติของวัดและพระสงฆ์ในฐานะที่เป็นศูนย์รวมความศรัทธาอันถ่องแท้ของประชาชนมาประยุกต์ใช้ในการชักนำประชาชนร่วมกันพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และยังเสนอแนวคิดว่าพระสงฆ์ต้องปรับเปลี่ยนประสบการณ์และอุดมการณ์ในลักษณะที่ตอบสนองปัญหา ความต้องการของชุมชนในลักษณะประสานประสานกับการทำงานของกลุ่มต่าง ๆ ไม่ว่าข้าราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน และผู้นำชุมชนรวมทั้งประชาชนในชนบท 6 ประการ” ดังนี้

1) การพัฒนาชุมชน คือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น โดยเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับทุก ๆ ฝ่ายทั้งพุทธจักร (วัดและพระสงฆ์) และอาณาจักร (ข้าราชการ ผู้นำชุมชน และประชาชน) การพัฒนาจึงต้องดำเนินการให้ทั่วถึงครอบคลุมประชาชนทุก ๆ กลุ่ม ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และจะต้องประสานงาน ร่วมมือกันทำงาน โดยพระสงฆ์ควรสำนึกอยู่เสมอว่า ถ้าอาณาจักรเสื่อมลงพุทธจักรจะเจริญอยู่ได้อย่างไร พระสงฆ์จึงควรจะต้องถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่ควรจะต้องเข้าไปดำเนินการ

2) การพัฒนาจะต้องเน้นการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความพร้อมของประชาชนที่จะเข้าร่วมการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยจะต้องพัฒนาประชาชนให้พร้อม

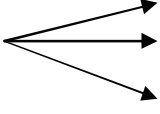
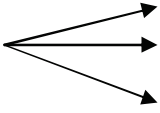
ทั้งทางด้านคุณภาพและคุณธรรม ทั้งทางด้านรูปธรรมหรือด้านวัตถุ ได้แก่ การพัฒนาด้านจิตใจให้ประชาชนได้เข้าใจถึงความหมาย และคุณค่าของการพัฒนาชนบท

3) การพัฒนาชุมชนควรจะเกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มของประชาชนในชุมชน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและสติปัญญาของประชาชนในการคิดค้น และริเริ่มโครงการพัฒนาต่าง ๆ เอง อันจะนำผลสำเร็จมาสู่ชุมชนได้มากกว่าการพึ่งพิงบุคคลจากภายนอกชุมชนที่ไม่รู้ซึ่งถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชน

4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจะเกิดขึ้นได้ จะต้องตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนได้ จะต้องตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ในทุก ๆ ด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การตอบสนองแต่เพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้นจะไม่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์

5) การพัฒนาชนบทที่จะสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนได้ ควรจะเป็นการพัฒนาโดยประชาชนและเพื่อประชาชนเอง คือการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน มิใช่ให้ประชาชนเข้าร่วมเฉพาะการใช้แรงงานเท่านั้น เพราะจะไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกรับเป็นเจ้าของในผลผลิตของงานพัฒนาชนบท

6) การพัฒนาชุมชนที่จะประสบผล สามารถทดลองหรือขจัดปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง ควรมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งตนเองของประชาชนซึ่งวิถีทางที่จะเป็นไปต่อสภาพการพึ่งตนเองในปัจจุบัน คือ การให้การศึกษากับประชาชนในด้านต่าง ๆ เพื่อการนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้สุขสบาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ควรจะพึ่งพาจากภายนอกเฉพาะเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและหาไม่ได้ อย่างไม่รู้ก็ตามในการพัฒนาที่แท้จริงจะต้องเป็นการพัฒนาใน 2 ลักษณะที่พระสงฆ์ต้องเข้าไปมีบทบาท คือ การพัฒนาภายนอกกับพัฒนาภายใน ในการพัฒนาภายนอกได้รวมเอาการพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านปัจจัย 4 การอยู่ดีกินดี และการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบวินัยและการเคารพกฎหมาย เป็นต้น ส่วนการพัฒนาความคิดสติปัญญาต่าง ๆ ให้มีคุณภาพที่ดี ซึ่งเขียนเป็นดังภาพที่ 2.2 ดังนี้

พัฒนาภายนอก		สุขภาพร่างกายดี ปัจจัย ๔ สมบูรณ์ ครอบครัวมั่นคง เคารพกฎหมาย จารีตประเพณี
พัฒนาภายใน		มีคุณธรรม จิตใจมั่นคง เข้มแข็ง มีสติปัญญาปลอดโปร่ง

ภาพที่ 2.2 การพัฒนาภายนอกและภายใน

แหล่งที่มา: พระมหานรเศรษฐโกศล, 2535: 215.

ดังนั้นการพัฒนาพระสงฆ์จำเป็นต้องมีบทบาทที่จะชักนำประชาชน โดยพยายามสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นทั้งความเจริญภายในและความเจริญภายนอกของคนในครอบครัว ในสังคม ในประเทศชาติและต่อชาวโลกต่อไป

อภิชัย พันธเสน (2539:208-209) ยังได้กล่าวถึงบทบาทของพระสงฆ์ในรูปแบบของการพัฒนาหมู่บ้านว่าในการพัฒนาหมู่บ้านของพระสงฆ์ถึงแม้จะมีการร่วมมือกับทางการแต่จะกระทำในลักษณะไม่เป็นทางการ คือไม่ยึดติดอยู่กับแบบแผนทางราชการหรือแบบแผนดั้งเดิมของวัดแต่จะพัฒนาหมู่บ้านไปตามสภาพแวดล้อมของหมู่บ้านที่เป็นจริง ๆ จึงทำให้รูปแบบของการพัฒนาหมู่บ้านของพระสงฆ์ที่เกี่ยวข้องหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1) พระสงฆ์ - ชาวบ้าน คือ พระสงฆ์จะเข้าไปร่วมกับชาวบ้านในการพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่อาศัยกลไกของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่บ้าน กำนันหรือข้าราชการอื่น ๆ พระสงฆ์ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาดังกล่าวพบที่จังหวัดเลยโดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีอิทธิพลของคอมมิวนิสต์เคยปรากฏในอดีต เมื่อทางราชการไม่สามารถเข้าไปพัฒนาพื้นที่เหล่านี้ได้พระสงฆ์จึงเข้าไปแทนโดยไม่อาศัยข้าราชการเนื่องจากเป็นการเหมาะสมที่พระสงฆ์จะเข้าไปเพื่อไปพัฒนากับชาวบ้านเพื่อป้องกันการใส่ร้ายป้ายสี ถ้ามราวาสเข้าไปมักถูกเจ้าหน้าที่เพ่งเล็งว่าเป็นผู้นิยมคอมมิวนิสต์

2) เป็นการพัฒนาแบบพระสงฆ์ - ผู้ใหญ่บ้าน - ชาวบ้านการพัฒนาท้องถิ่นแบบนี้เกิดขึ้นจากสองลักษณะ คือ ลักษณะแรกเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ผู้ใหญ่บ้านมีความเห็นสอดคล้องกับพระสงฆ์ในการพัฒนาหมู่บ้าน จึงให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ซึ่งได้จากการศึกษาในจังหวัดสกลนคร และลักษณะที่สองเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ผู้ใหญ่บ้านมีความเห็นต่อการพัฒนาของพระสงฆ์ เพราะตนเองต้องเสียผลประโยชน์ ต่อมาเมื่อทำใจได้ว่าเหตุการณ์ภายในหมู่บ้านย่อมเปลี่ยนแปลงไปเป็นธรรมดา หรือมีความเข้าใจพระสงฆ์ผู้นำท้องถิ่นมากขึ้น จึงอาสาเข้าช่วยเหลือ

พระสงฆ์ในการพัฒนาชนบทได้มาก ตัวอย่างดังกล่าวศึกษาจากประสบการณ์การทำโครงการพัฒนาของพระเทพวิแห่งวัดป่าดาราภิรมย์ จังหวัดเชียงใหม่

3) เป็นการพัฒนาแบบพระสงฆ์ - กำนัน - ชาวบ้าน ได้จากกรณีศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ในระยะแรกพระสงฆ์ได้ร่วมมือกับชาวบ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน โดยที่กำนันคอยอยู่ห่าง ๆ เพราะไม่แน่ใจว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ เมื่อพระสงฆ์กับชาวบ้านสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพกำนันจะเข้าร่วมกับพระสงฆ์ด้วย เพราะมิฉะนั้นกำนันจะถูกพระสงฆ์แย่งชิงบทบาทในการช่วยเหลือชาวบ้านไปด้วย

4) เป็นการพัฒนาแบบพระสงฆ์ - ข้าราชการ - ชาวบ้าน รูปแบบของการพัฒนาหมู่บ้านลักษณะนี้มีตัวอย่างอยู่สามลักษณะ ลักษณะแรกเป็นการร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ - ครูใหญ่ - ชาวบ้าน โดยเฉพาะครูใหญ่ที่เคยเป็นพระสงฆ์ในหมู่บ้านนั้นมาก่อนมีความสนิทสนมกับพระสงฆ์ จึงมาช่วยพระสงฆ์ทำงานพัฒนาท้องถิ่น ลักษณะที่สอง เป็นความร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ - ข้าราชการฝ่ายปกครอง - ชาวบ้าน ลักษณะของการร่วมมือพัฒนา และการพัฒนาลักษณะสุดท้ายเป็นการร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ - ข้าราชการ - ชาวบ้าน ข้าราชการในที่นี้หมายถึงข้าราชการในสังกัดกระทรวงต่าง ๆ นอกเหนือจากกระทรวงมหาดไทย ยังมีข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเข้ามาร่วมช่วยเหลือให้ความอุปถัมภ์พระสงฆ์ เป็นต้น (อภิชัย พันธเสน, 2539: 208-209)

ดังนั้นพระสงฆ์ในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนา มีสาเหตุที่ต้องเป็นผู้นำด้านพัฒนาจิตวิญญาณของมนุษย์ ให้การศึกษาแก่ประชาชนและเป็นผู้นำทางด้านการพัฒนาชนบท จึงมีพระสงฆ์หลายรูปรวมกลุ่มกันพัฒนาองค์กรหรือชุมชนขึ้น ได้แก่ (พระมหาณรงค์ จิตตโสภโณ, 2535: 228)

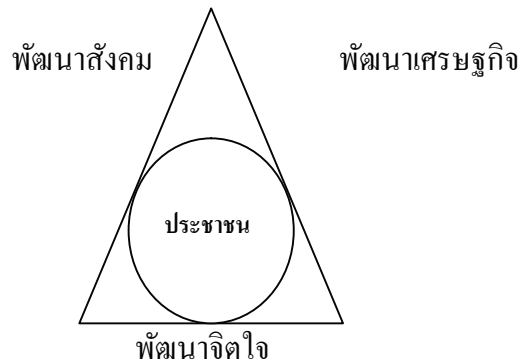
1) กลุ่มเพื่อนงานพัฒนาชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของพระสงฆ์ระดับเจ้าคณะจังหวัดทั้ง 17 จังหวัด เพื่อร่วมมือกันด้านการปกครอง การศึกษาและการพัฒนาชนบท

2) กลุ่มพระสงฆ์พัฒนา เป็นพระสงฆ์นักพัฒนาในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีพระราชสีมาภรณ์เป็นแกนนำพระสงฆ์ มีการร่วมกันสร้างนิคมเกษตร หมู่บ้านปลอดอบายมุข การสร้างชุมชนชาวพุทธที่วัด การสร้างระบบบุญสหกรณ์และบุญพัฒนา

3) กลุ่มสหธรรมเพื่อการพัฒนา เป็นกลุ่มพระสงฆ์ในเขตจังหวัดสุรินทร์และการอบรมจิตใจคู่ไปกับการพัฒนาท้องถิ่น อบรมเยาวชนเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาดังสหกรณ์ร้านค้า ธนาคารข้าว และเกษตรแบบผสมผสาน

4) กลุ่มวิทยาการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองมีศูนย์ที่วัดเทพสถิต อำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี (ช่วงที่ยังไม่ได้จัดตั้งจังหวัดอำนาจเจริญ) โดยมีพระครูมงคลวรรัตน์เป็นแกนนำ มีคณาจารย์ภาควิชาปรัชญาและศาสนา วิทยาลัยครูอุบลราชธานี ซึ่งทำหน้าที่ให้ความรู้ด้านคุณธรรม

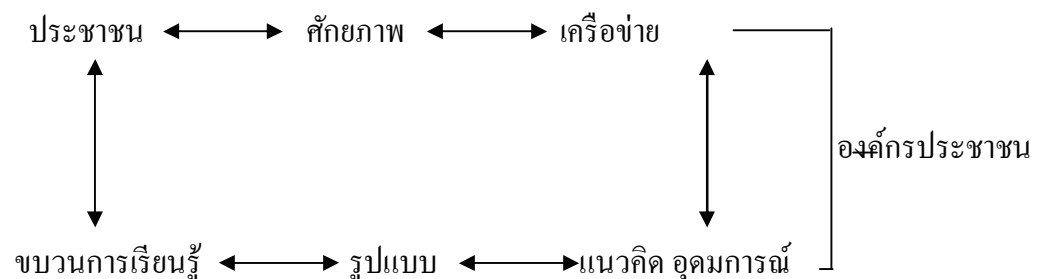
เพื่อพัฒนาจิตใจ ตามอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทองที่ว่าการพัฒนาชนบทต้องพัฒนาทั้ง 3 คือ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และจิตใจ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 การพัฒนาชนบทต้องทำทั้งสามด้าน

แหล่งที่มา: พระมหานรงค์ จิตตโสภโณ, 2535: 215.

การพัฒนาทั้งหลายทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนได้ยอมรับแล้วว่า รูปแบบการพัฒนาที่ถูกต้องมีคำตอบที่หมู่บ้าน และในหมู่บ้านมีภูมิปัญญาชาวบ้าน พระสงฆ์ก็เป็นส่วนหนึ่งของภูมิปัญญา พระสงฆ์ก็มีกระบวนการเรียนรู้งานพัฒนาจนเป็นองค์กรประชาชน มีพระเถระนักพัฒนาหลายรูปที่มีบทบาทต่อการพัฒนาและช่วยเหลือชุมชน เพราะพระสงฆ์ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความมั่นใจเพราะว่า พระสงฆ์ช่วยประชาชนได้จริง เป็นที่พึ่งอันปลอดภัยของประชาชน เพราะพระสงฆ์สอนให้รู้ว่า กระบวนการเรียนรู้มีศักยภาพมีรูปแบบการทำงาน มีเครือข่าย มีความคิดและอุดมการณ์ในการทำงานการพัฒนา จึงเป็นไปตามหลักการขององค์กรประชาชนอย่างแท้จริง



ภาพที่ 2.4 แสดงหลักการพัฒนาขององค์กรประชาชน

แหล่งที่มา: พระมหานรงค์ จิตตโสภโณ, 2535: 247.

จากที่กล่าวมาบทบาทของพระสงฆ์ที่เข้าไปมีบทบาทต่อชุมชนอย่างได้ชัดเจนซึ่งต่างบทบาทที่ผ่านมาในอดีต จึงพอสรุปไว้ 3 ประการ คือ (พระมหาสุภา อุทโท, 2541: 20)

- 1) การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ทั้งด้านแนวคิดและทรัพยากรต่าง ๆ จากรัฐบาล
- 2) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนในชนบททางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา
- 3) การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ทั้งด้านแนวคิดและทรัพยากรจากประชาชน ท้องถิ่น นักวิชาการ และองค์กรเอกชนต่าง ๆ

2.4.2 บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของชุมชน

พระสงฆ์ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อชุมชน ท้องถิ่นและสังคมที่พระสงฆ์อาศัยอยู่ และมีบทบาทที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน เป็นผู้ใกล้ชิดและเข้าใจความทุกข์ยาก ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นกับชุมชน แต่ด้านการพัฒนาพระสงฆ์ในฐานะเป็นผู้ที่เคารพศรัทธาของประชาชน และเป็นที่ไว้วางใจ มีวัดเป็นศูนย์กลางในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน สามารถชักจูงประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นหรือองค์กรทางราชการ ในการพัฒนาชุมชนที่พระสงฆ์อาศัยอยู่ได้พัฒนาไม่ว่า ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง วัฒนธรรม สาธารณสุข และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาค้นคว้าที่สอดคล้องกับการวิจัย จึงสรุป บทบาทของพระสงฆ์ในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.4.2.1 การพัฒนาชุมชนด้านสังคม

พระสงฆ์เข้าไปมีบทบาทในด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ชุมชน นักเรียน นักศึกษา เผยแผ่ธรรมะ สงเคราะห์ผู้ยากไร้ พัฒนาถาวรวัตถุให้กับชุมชนมีการรับเลี้ยงดูแลกำพร้า การเปิดโรงเรียนสอนเด็กก่อนเกณฑ์และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี พร้อมกับพระปริยัติธรรมสามัญ เป็นผู้ดำเนินงานบทบาทนักสังคมสงเคราะห์ และยังเป็นผู้ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและผู้นำชาวบ้านทำให้เกิดความสามัคคีเป็นระเบียบเรียบร้อยแก่ชุมชนและสังคมในท้องถิ่นซึ่งสอดคล้องกับ พิสิฐฐ์ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร (2540: 236-237) กล่าวว่า “พระสงฆ์ มีบทบาทสำคัญมากในชุมชนซึ่งพระสงฆ์แต่ละรูปก็มีวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในการพัฒนา โดยเฉพาะด้านสังคม พระสงฆ์จะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี โดยตั้งมั่นในวัดทำการเทศนาสั่งสอนในลักษณะกลุ่มย่อย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำหลักธรรมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เช่น การรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การรู้จักการให้ทาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อย่างเช่น พระอาจารย์เทอดศักดิ์ จันทโชโต แห่งวัดทุ่งสว่าง

อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พระครูพิทักษ์พิชคามเขต วัดลุมพินีวัน อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี และพระอาจารย์เอก เตชวโร วัดโมกขวนาราม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และได้กล่าวถึงพระพิพิธประชานาถ (หลวงพ่อนาน สุทธิสีโล) วัดสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ได้มีบทบาทมากในด้านการพัฒนาสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสอนให้ประชาชนลดอบายมุข อบรมจิตใจ ฝึกวิปัสสนากัมมัฏฐาน ทำให้จิตใจสะอาดบริสุทธิ์ ซึ่งท่านจะมุ่งการพัฒนาจิตใจหรือคนก่อนสิ่งใด ยังมีการชักชวนประชาชนรวมพลังเพื่อการพัฒนา มีการระดมพลังสมอง เพื่อแก้ปัญหาให้เห็นพ้องต้องกันว่าควรที่จะพัฒนาดนหนทางเพื่อการคมนาคมที่สะดวก โดยหลวงพ่อนานกับพระสงฆ์ในวัดและชาวบ้านร่วมมือกัน ใช้เครื่องมือทำเกษตรที่มีอยู่ช่วยกันถางป่า ขุดดิน ทำล่องถนนให้เกิดขึ้นในชุมชน”

ดังนั้นพระสงฆ์จึงมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน จากการศึกษาพบว่าพระสงฆ์เกือบทุกรูปได้มีบทบาทไม่ว่าการตัดถนน การปรับปรุงถนนเดิม การประปา การพัฒนาแหล่งน้ำ การปรับปรุงรั้วบ้าน การลอกคลอง การสร้างถังเก็บน้ำฝน และการพัฒนาพื้นที่บริเวณวัดการพัฒนาดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นการร่วมมือระหว่างวัด ชาวบ้านและทางราชการโดยทางวัดมีพระสงฆ์เป็นผู้นำ เป็นศูนย์รวมของความสามัคคี มีชาวบ้านเป็นแรงและมีทางราชการเป็นอุปกรณ์เครื่องมือ

2.4.2.2 การพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากปัญหาส่วนใหญ่ของชุมชนมีฐานะยากจน อาศัยแต่เพียงประกอบอาชีพหลักคือ การทำนา โดยอาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติ ผลผลิตไม่แน่นอน ขาดอำนาจต่อรองในระบบตลาดทำให้เกิดความอดอยากยากแค้น และยังขาดความรู้ความสามารถในอันที่เห็นไปประกอบอาชีพอื่น

พิสิฐ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร (2540: 236-237) ได้ศึกษาจากงานวิจัยภาคสนามพบว่า “พระสงฆ์ส่วนใหญ่ที่มีบทบาทในสังคม จะเป็นผู้ที่มีภูมิปัญญาในพื้นที่นั้น ๆ จึงเข้าใจและทราบสาเหตุของปัญหา ความรุนแรงของปัญหาเป็นอย่างดี พระสงฆ์หลายรูปได้หาทางช่วยเหลือสังคมทางด้านเศรษฐกิจในหลายรูปแบบโดยร่วมมือกับหน่วยราชการ” จึงได้สรุปบทบาทของพระสงฆ์ ดังนี้

พระครูสิริรัตนโชติแห่งวัดเก่าหลัก อำเภอเสนางคณคม อำเภออำนาจเจริญ (ปัจจุบันจังหวัดอำนาจเจริญ) ได้ตั้งกลุ่มเจียรไน การเพาะเห็ดฟาง การเลี้ยงปลาเพื่อยกฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชนและพระครูสุทธิพัฒนารักษ์ วัดสุทธิกาวาส อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ได้ทำการตั้งกลุ่มอาชีพให้กับประชาชน โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชน เช่น การร่วมมือกับหน่วยงานพัฒนาชุมชนช่วยเหลือและให้ความรู้แก่ประชาชนในการปลูกหม่อนเลี้ยงไหมการเลี้ยงสุกร การเลี้ยงไก่ การเจียรไนพลอย

ส่วนพระครูพิพิธประชานาถ (หลวงพ่อนาน สุทธิสีโล) วัดสามัคคี อำเภอมือง จังหวัดสุรินทร์ ได้ดำเนินงานพัฒนาเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนที่อยู่ในชุมชนประสบความสำเร็จ ไม่ว่าการตั้งสหบาลข้าว คือการให้ประชาชนที่ขาดแคลนสามารถกู้ยืมข้าวไปบริโภค หลักดังกล่าว สอดคล้องกับหลักทางพุทธศาสนาที่มีการเกื้อกูลเพื่อแผ้วซึ่งกันและกันผู้ที่มิมีข้าวมาก็จะนำข้าวมาฝาก ให้ผู้ทุกข์ยากกว่านำไปกินไปใช้ยามขาดแคลน ไม่ต้องไปกู้เงินดอกเบี้ยแพง ๆ นับเป็นการช่วยเหลือ กันและกันเป็นหลักในการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีการจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ร้านค้าที่มีหลักการขายถูกเอา กำไรพอควรหรือกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อฝึกชาวบ้าน การทำเกษตรธรรมชาติ เกษตรครบวงจร เพื่อแก้ปัญหาการเกษตร เป็นต้น

อีกท่านหนึ่งพระอาจารย์ดำรง กนฺตสีโลแห่งวัดมุนีนิรมิตร อำเภอบราสาท จังหวัด สุรินทร์ ก็ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาช่วยเหลือประชาชน โดยใช้หลักพัฒนาจิตใจ ก่อนการ พัฒนาอาชีพโดยให้ประชาชนยึดหลักคุณธรรมในการดำรงชีวิตกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าในหมู่บ้าน การจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาด การพัฒนาอาชีพ การเกษตรที่เรียกว่า การเกษตรเกื้อกูล และการตั้งธนาคารข้าว เป็นต้น

2.4.2.3 การพัฒนาชุมชนด้านการเมือง

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2537 อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี, 2544: 242) เจ้าอาวาสวัดญาณเวศกวัน จังหวัดนครปฐม ได้ให้แนวคิดทางการเมืองไว้ว่า “บทบาท ของพระสงฆ์ในทางการเมืองเป็นไปตามหลักการ คือพระสงฆ์มีหน้าที่ศึกษาตัวธรรมะ ปฏิบัติธรรม ด้วยตนเองและนำมาเผยแผ่สั่งสอนแก่ผู้อื่น เมื่อศาสนาเป็นแหล่งคำสอนเรื่องธรรมะ คือ หลักการ เกี่ยวกับการเป็นอยู่ การดำเนินกิจการที่ถูกต้อง พระสงฆ์ก็มีหน้าที่นำความรู้มาเอาหลักการเหล่านี้ ไปเผยแผ่สั่งสอน เพราะฉะนั้นพระสงฆ์จึงมีบทบาทในแง่ที่ว่า จะเป็นสื่อ นำเอาหลักการ คือ ธรรมะ ไปเผยแผ่สั่งสอนประชาชนทั้งหมด เริ่มตั้งแต่ทำหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมือง เป็นต้น หรือ ที่เราเรียกว่า “นักการเมือง” สอนทุกระดับและต้องสอนอยู่เป็นปกติ ไม่รอให้เกิดวิกฤตการณ์แล้วจึง สอน ยามปกติสำคัญที่สุดว่าจะสอนเขาให้อยู่ดี ประพฤติดี ประพฤติถูกต้องอย่างไร แต่ที่จริงไม่ได้ ปกติแม้ในยามปกติ เราจะเห็นว่าที่เป็นปกติโดยสัมพันธ์เท่านั้น คือ ไม่มีเหตุการณ์ที่รุนแรง แต่มี ความผิดปกติอยู่ตลอดเวลา เช่น นักการเมืองประพฤติไม่ปกติ ประพฤติไม่อยู่ในร่องรอย ไม่อยู่ใน หลักการ ทำสิ่งที่ไม่ควรทำ หรือแม้แต่ประชาชนชาวบ้านที่ทำตัวไม่ถูกต้องก็มีอยู่ตลอดเวลา แต่ อาจจะเป็นส่วนนิดหน่อย และไม่มีเหตุการณ์รุนแรง ฉะนั้นความผิดปกติจึงมีอยู่เสมอ การสั่งสอน ให้ธรรมะจึงต้องมีทั้งป้องกันความผิดปกติและแก้ไขความผิดปกติ”

ส่วนพระเทพกิตติปัญญาคุณ (กิตติวุฒโฒภิกขุ) (2519 อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี, 2544: 242) ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎ์ ทำพระจันทร์ กรุงเทพมหานคร

ได้กล่าวถึงบทบาทของสงฆ์ทางการเมืองไว้ว่า “พระสงฆ์ควรมีบทบาททางการเมือง แต่ต้องเป็นในแง่ของความเป็นครู มีขอบเขต คือ ชี้แนวทางให้เมื่อเขามาขอ แต่ถ้าไม่ขอเราก็นิ่ง เพราะเห็นว่าพระสงฆ์เราไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้อง ไม่ควรเข้าไปต่อรอง หรือเข้าไปต่อสูเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ หรือให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ ซึ่งเราไม่มีหน้าที่อยู่อย่างหนึ่งคือหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมายเช่น เราอยู่ในประเทศไทย รัฐธรรมนูญระบุไว้ว่าคนไทยทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ซึ่งได้ครอบคลุมถึงพระสงฆ์ในสถาบันทั้งสาม เกิดอันตรายพระสงฆ์ก็จะเข้าไปมีส่วนช่วยสร้างความมั่นคงให้เกิดในสถาบันทั้งสาม”

สอดคล้องกับ พระพิศาลธรรมวาทิ (พะยอม กลฺยาโณ) (ม.ป.ท. อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี, 2544: 242) เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว จังหวัดนนทบุรี ได้กล่าวถึงบทบาททางการเมืองไว้ว่า “การมีบทบาทของพระสงฆ์ต้องอยู่ขอบเขตที่เรียกว่า เข้าไปตักเตือนสั่งสอน ไม่เข้าข้างพรรคใดพรรคหนึ่ง ไม่ดำเนินฝ่ายค้าน ไม่ขึ้นชมรัฐบาล อย่าให้เสียความเป็นกลาง พระสามารถเทศน์ดำหนิ ตักเตือนสั่งสอนนักรบการเมืองให้อยู่ในกรอบของศีล เหล่านี้ถือว่าเป็นหน้าที่ แต่พระโดยทั่วไปไม่อย่าทำเพราะอาจเป็นโทษเป็นภัยแก่ตน และพระสงฆ์ควรจะมีสิทธิและหน้าที่คือ สิทธิและหน้าที่ในการทำให้ประชาชนรู้จักเลือกคนเข้าไปรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ โดยบอกลักษณะคนดี ลักษณะสัตบุรุษที่จะดำรงความเป็นสภาไว้ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาประเทศ”

สุดท้าย พระมหาต่วน สิริธมฺโม (ม.ป.ท. อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี, 2544: 242) รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึงว่า “ศาสนามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการเมือง เพราะศาสนาเป็นเครื่องอบรมจิตใจ ถ้าพัฒนาบ้านเมืองก็ต้องพัฒนาจิตใจของคน นักรบการเมืองที่ดีจะต้องได้รับหรือถูกกล่อมเกลามาจากศาสนาให้เป็นคนมีคุณธรรม ระดับหนึ่งก็คือ มีศีล สมาธิ ปัญญา ศาสนาไม่เพียงแต่เป็นเครื่องประดับของนักรบการเมืองเพียงอย่างเดียว แต่นักรบการเมืองต้องนำเอาศาสนาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การสงเคราะห์ นโยบายทางการเมือง เช่น ปัจจุบันที่มีปัญหาอยู่ เพราะว่าการเมืองนี้ละทิ้งศาสนา เอาศาสนาไปเป็นเครื่องมือของการก้าวไปสู่อำนาจของการเป็นผู้นำการเมืองเท่านั้น คือ เอาสถาบันศาสนาเป็นเครื่องมือเพื่อให้ประชาชนคิดว่าตนเป็นคนดี และเพื่อให้สังคมยกย่องนับถือตน โดยมีได้นำคำสอนทางศาสนามาใช้แต่อย่างใด พระสงฆ์ก็ควรมีบทบาททางการเมืองในแง่ของการให้ข้อคิด ให้คำปรึกษา เช่น ให้คำปรึกษาแก่นักรบการเมือง ซึ่งพระสงฆ์ถือว่า มีลักษณะเหมือนให้คำปรึกษาแก่ญาติโยม พุทธบริษัททั้งหลาย”

จากแนวคิดบทบาทของพระสงฆ์ในทางการเมือง พระสงฆ์ควรมีบทบาทในทางการเมือง แต่มีขอบเขตเพียงแนะนำ อบรม สั่งสอน ให้ปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งการแนะนำสั่งสอนนี้ไม่ได้จำเพาะกับนักรบการเมืองเท่านั้น แต่เป็นการนำเอาหลักการ คือ ธรรมะไปเผย

แม่แก่ประชาชนทุกคน พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นครูช่วยชี้แนะนำทาง ดักเตือน อบรม บ่มนิสัย ทั้งหน้าที่ดังกล่าวต้องอยู่ในกรอบของรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายของคณะสงฆ์ด้วย

อนึ่งพระสงฆ์มีสถานภาพ 2 อย่าง คือเป็นสาวกของพระพุทธเจ้าและเป็นประชาชนของชาติจึงมีบทบาทและขอบเขตที่ต้องปฏิบัติในฐานะเป็นสาวก คือปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและในฐานะเป็นประชาชนคนหนึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ตราไว้ เพื่อให้ทุกคนทุกชนชั้นปฏิบัติตามเท่าเทียมกันหมด

ส่วนพิสิฐ บุญไชย และทรงคุณ จันทอร (2540: 137) ได้ศึกษาด้านการพัฒนาทางการเมืองพบว่า “กว่าทศวรรษที่ผ่านมา หลายพื้นที่ในอีสานต้องประสบกับปัญหาการก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ซึ่งสร้างความเดือดร้อน ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความสับสนในสังคมชนบท พระสงฆ์เข้าไปมีบทบาทโดยการเข้าประทับประคองใช้หลักธรรมะ ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ประชาชน ซึ่งอยู่ในภาวะของการขวัญเสียในบรรยากาศแห่งความคับขันและสับสน ความรุนแรงแต่ด้วยหลักธรรมะที่ยึดสายกลางทำให้สังคมอยู่รอดปลอดภัยมาจนถึงปัจจุบัน บทบาทของพระสงฆ์นับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะพระสงฆ์ไม่อาจจะอยู่แยกจากประชาชนได้ จึงเป็นศูนย์รวมทุกข์และร่วมสุขผูกพันกับประชาชนมาตลอด ไม่ว่า พระครูพิทักษ์ชินวงศ์ วัดกลางนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พระครูพิทักษ์พิชคามเขตวัดชุมพินิจวันอำเภอบ้านฝางจังหวัดอุดรธานี พระครูสิริรัตนโชติ วัดเก่านาหลัก อำเภอสว่างคันคม จังหวัดอำนาจเจริญ เป็นต้น

2.4.2.4 การพัฒนาชุมชนด้านวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตหรือการดำเนินชีวิตของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งหมายรวมถึงความเป็นงานศิลปะ วรรณคดี ดนตรี ปรัชญา ศิลธรรม จรรยา ภาษา กฎหมาย ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีและสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งได้ถ่ายทอดให้กับคนรุ่นต่อ ๆ มาเป็น เรื่องของการเรียนรู้จากคนกลุ่มหนึ่งไปยังกลุ่มหนึ่ง ซึ่งสิ่งใดดีก็เก็บไว้สิ่งใดควรแก้ไขก็แก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อจะส่งเสริมให้มีลักษณะที่ดีประจำชาติต่อไปและศาสนาพุทธก็มีอิทธิพลต่อคนไทยอย่างมาก ทั้งในด้านการปกครอง และในด้านกิริยามารยาทและความเป็นอยู่จนกลายเป็นธรรมเนียมไทยไป ส่วนคติความเชื่อในการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ของพราหมณ์ สังคมไทยก็นำมาปฏิบัติไม่น้อย คนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อชีวิตของคนไทยมาก เช่น ความกตัญญูกตเวที การมีสัมมาคารวะ ความสุภาพเรียบร้อย ความโอบอ้อมอารีมีใจเมตตา ฯลฯ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมของไทยเรามาแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน

เมื่อประชาชนส่วนใหญ่มีความเคารพนับถือพระพุทธศาสนา มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต พระสงฆ์ก็มีบทบาทต่อสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนและสังคมในท้องถิ่นนั้นในสังคมไทยแล้วจะมองเห็นวัฒนธรรมควบคู่กับการดำรงชีวิตโดยเฉพาะประเพณีที่เกิดขึ้นจาก

พระพุทธศาสนาโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตาม จึงขอกว่า สัต 12 หรือจาริตที่ชุมชนจะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ สำหรับผู้นับถือพระพุทธศาสนาใช้ประพฤติดลัดในเดือน 12 ที่เวียนมาครบทุกเดือน

สัตสิบสอง เป็นจาริตสิบสองรายการ คือ ประเพณีประจำปีสิบสองเดือนที่ทำให้สมาชิกในสังคมได้มีโอกาสร่วมชุมนุมกันทำบุญเป็นประจำเดือนทุก ๆ เดือนของรอบปี ผลที่ได้มีเวลาเข้าวัด ใกล้ชิดกับหลักการของธรรมทางพระพุทธศาสนายิ่งขึ้น ทำให้ประชาชนในย่านใกล้เคียงรู้จักมักคุ้นตามคติดังกันเป็นอย่างดี และมีผลทางอ้อม คือ เมื่อว่างจากการงานอาชีพแล้วก็มีจาริตบังคับให้ทุกคน เสียสละทำงานอย่างจริงจัง

สัตสิบสองหรือประเพณีสิบสองเดือนของชาวอีสานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) เดือนเจียง (เดือนอ้าย) นิมนต์สังฆเจ้าเข้ากรรม
- 2) เดือนยี่ทำบุญ “คูณข้าว” หรือ คูณลาน
- 3) เดือนสามบุญข้าวจี
- 4) เดือนสี่บุญพระเวส
- 5) เดือนห้าทำบุญสงน้ำหรือทำบุญขึ้นบ้านใหม่
- 6) เดือนหกทำบุญวันวิสาขบูชา
- 7) เดือนเจ็ดบุญข้าชะ
- 8) เดือนแปดทำบุญเข้าพรรษา
- 9) เดือนเก้าทำบุญข้าวประดับดิน
- 10) เดือนสิบบุญข้าวสากหรือข้าวสารท
- 11) เดือนสิบเอ็ดทำบุญออกพรรษา
- 12) เดือนสิบสอง เป็นเดือนส่งท้ายปีเก่าตามคติเดิมมีการทำบุญกองกฐิน

หลังจากวันเพ็ญเดือนสิบสองแล้วจะทอดกฐินอีกไม่ได้จึงต้องทำบุญกองบัง (บังสุกุลหรือทอดผ้าป่า) และทำบุญกองอัฐฐะ คือการถวายอัฐฐะบริวารแปดอย่างแก่พระสงฆ์ บุญเดือนสิบสองที่สำคัญชุมชนที่อยูริมแม่น้ำ ก็คือ การ “ช่วงเรือ” (แข่งเรือ) เพื่อบูชาอุสุภพยานาค 5 ตระกูลรำลึกถึงพระยาฟ้ารุ่งที่นำพระไตรปิฎกขึ้นมาแต่เมืองอินทปัตถนคร (เขมร) (สวิง บุญเจิม, 2536: 350-372)

จึงกล่าวได้ว่า จาริตประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณี ธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรม อย่างเช่น สัต 12 หรือบุญ 12 เดือนที่กล่าวมานั้น ล้วนแล้วมีความสำคัญและสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ของวิถีชีวิตของประชาชนชาวอีสาน และซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตลอดในทุกเดือน เพราะว่าการประพฤติ ปฏิบัติในเทศกาลของทุกเดือนนั้นจะมีพระสงฆ์เป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมประพฤติดนเป็นแบบอย่างของชุมชนตามที่ตนเองอาศัย

อยู่ เพราะอาศัยปัจจัยสี่จากชุมชนตลอด พระสงฆ์จึงต้องทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักธรรมวินัย และสภาพแวดล้อมของชุมชน จึงเห็นได้ว่าสังคมชาวอีสานอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข สามัคคี จนนับถือเป็นแบบอย่าง ถ่ายทอดไปสู่ชนรุ่นหลังเป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคมอื่น ๆ ต่อไป

อารียา ลิมสุวพันธ์ (2526: 26) กล่าวถึงพระสงฆ์ว่า “พระสงฆ์ยังทำหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง ของสังคม คือพระสงฆ์เป็นผู้รักษาวัฒนธรรมโดยมีวัดเป็นที่เก็บศิลปวัตถุและของมีค่าอื่น ๆ อันแสดงถึง ศิลปวัฒนธรรมของไทย ซึ่งชาวบ้านได้แสดงออกถึงศรัทธาเลื่อมใสในคุณค่าของศาสนา ด้วยการ สร้างสรรค์สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ไว้ที่วัด และพยายามสร้างให้สวยงามที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น โบสถ์ วิหาร เจดีย์ พระพุทธรูป ตู้กัมภีร์ ธรรมาสน์ ภาพแกะสลักตามประตู หน้าต่าง ตลอดจนภาพเขียนอันวิจิตรงดงาม ตามฝาผนัง โบสถ์ วิหาร”

อีกประการหนึ่ง (เสาวลักษณ์ ขำนิล, 2519: 180-183) ยังกล่าวอีกว่า “หลักธรรมของ พระพุทธศาสนาเป็นหลักสำคัญในการวัฒนธรรมไทย เหตุการณ์สำคัญ ๆ ในชีวิตประจำวันเกือบ ทั้งหมดของคนไทยมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมและพิธีกรรมทางศาสนาพุทธ ศิลปะและวรรณคดี ของชาติส่วนใหญ่ เกิดขึ้นด้วยอาศัยวัดเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ วัดเป็นสถานที่รักษา ผลงานทางศิลปะของชาติ สิ่งเหล่านี้เป็นสัญลักษณ์ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวความรักในความเป็นชาติ ไทยที่สำคัญอย่างหนึ่ง และเหตุการณ์ประจำวันและความเชื่อทางไสยศาสตร์ บทบาทพระสงฆ์ใน เหตุการณ์ประจำวันของชาวบ้านมีอยู่มาก เช่น ก่อนการเดินทาง การแต่งงาน การรักษาไข้ การ สงเคราะห์ การนำโชคมาสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วเป็นบทบาทของ พระสงฆ์เป็นผู้ถ่ายทอดและสืบสานภูมิปัญญาของท้องถิ่นซึ่งถือได้ว่าเป็นการรักษาวัฒนธรรม ให้กับชุมชน”

2.4.2.5 การพัฒนาด้านสาธารณสุข

อารียา ลิมสุวพันธ์ (2526: 16) ได้กล่าวถึงบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ตามโครงการพระธรรมทูต และโครงการพระธรรมจาริกว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำชาวบ้านใน การพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างดียิ่ง การบำเพ็ญประโยชน์ในหมู่บ้านชนบทเป็นผู้นำในการวางแผน อบรมฝึกหัดพระที่เป็นผู้นำในชนบทในวิชาเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ให้รู้จักวิธีการ ทำตม่น้ำ วางถังซีเมนต์ที่ใช้กับบ่อ การใช้ส้วมซึม ความรู้ในด้านสุขวิทยาสมัยใหม่ โภชนาการ ความสะอาดอนามัย และการรักษาโรค สิ่งทีกล่าวมาเป็นหน้าที่พระสงฆ์ตามโครงการพระธรรม จาริกต้องนำไปพัฒนาให้ความรู้แก่ชาวเขา หรือชนบท”

อนึ่ง ประสพสุข พันธูประยูร (2535: 137-138) แสดงความเห็นไว้ว่า “พระสงฆ์นั้น ช่วยเหลือสงเคราะห์ชาวบ้านในเรื่องต่าง ๆ มาแต่ไหนแต่ไร รวมทั้งเรื่องเจ็บไข้ได้ป่วยเพราะวัด เคยเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นโรงเรียน เป็นโรงพยาบาล เป็นศูนย์กลางของศิลปวัฒนธรรม

ขณะนี้ทั่วโลกกำลังพูดถึงการสาธารณสุขเบื้องต้นหรือการสาธารณสุขมูลฐานว่าเป็นของดีและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมทุกสังคม การสาธารณสุขมูลฐานย่ำที่การพัฒนาการช่วยเหลือตัวเองของบุคคล ครอบครัว และชุมชน บ้านกับวัดต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่แล้ว พระสงฆ์และวัดจึงเป็นชุมกำลังและองค์กรที่จะช่วยพัฒนาประเทศตามแบบไทย ๆ และแบบที่ยืนบนขาของตนเองได้ ชาวบ้านมีความยากจนเหลือเกิน แม้แต่ยาสามัญประจำบ้านก็ไม่ค่อยจะมีไปซื้อในเมื่อขาดยาที่สำคัญการสาธารณสุขมูลฐานก็เป็นไปไม่ได้ ไม่มีทางที่ใครจะเอาเข้าไปแจกที่หมู่บ้านได้ทั่วถึง รัฐบาลก็ทำไม่ได้ องค์กรอะไรก็เป็นไปไม่ได้ แต่พระสงฆ์ทำได้ ท่านได้ติดกัณฑ์เทศน์มาบ้าง คนทำบุญบ้างมากับการทอดกฐิน ทอดผ้าป่าบ้าง หรืองานต่าง ๆ เหล่านี้เพียงพอที่จะจัดผู้ยาประจำวัดสำหรับหมู่บ้าน ดังนั้นบทบาทของพระสงฆ์เกี่ยวกับการสาธารณสุขมูลฐาน” อาจสรุปได้ ดังนี้

- 1) เรียนรู้เรื่องการรักษาเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือชาวบ้าน
- 2) จัดตั้งผู้ยาสามัญประจำบ้าน
- 3) ปลูกสมุนไพรในบริเวณวัด รวบรวมความรู้การรักษาแบบพื้นบ้าน
- 4) แนะนำหรือจัดหาหน้าสะอาดสำหรับหมู่บ้าน จะป้องกันโรคไปได้มาก

และแนะนำเรื่องการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพอย่างอื่น ๆ

- 5) จัดอบรมแก่พระและชาวบ้านให้มีความรู้ในการสาธารณสุขเบื้องต้น

โดยเชิญวิทยากรจากสถานีอนามัย อำเภอ จังหวัด

- 6) สนใจเรื่องการอาชีพของประชาชน เพราะถ้าประชาชนไม่มีปัจจัย 4

เพียงพอแล้ว ก็ไม่สามารถจะมีสุขภาพอนามัยที่ดีได้

ส่วนพิสิฐฐ์ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร (2540: 137-138) ได้วิจัยพบว่า “ประชาชนชาวอีสานส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากจนและมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เช่น ความรู้ในเรื่องยา ข้อยกักตักกฎหมายบ้านเมืองในการอนุญาตให้ใช้ยาหรือประกอบกิจกรรมในการรักษาจึงทำให้เป็นอุปสรรค อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามของพระสงฆ์ในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน” พอสรุปได้ คือ

- 1) การใช้ยาแผนโบราณรักษาโรคทั่วไป ได้แก่ การใช้ยาสมุนไพรช่วยเหลือประชาชนในการรักษาโรคต่าง ๆ เช่น พระครูพิทักษ์ชินวงศ์ วัดกลางนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

- 2) การรักษาผู้ที่ติดยาเสพติด เยาวชนในภาคอีสานที่ผ่านมามีติดยาเสพติดกันมาก พระสงฆ์ได้เข้าไปแก้ไขฟื้นฟูโดยใช้ยาและหลักธรรมะในการรักษาผู้ติดยาเสพติด เช่น พระครูสิริรัตนโชติ วัดเก่านาหลัก จังหวัดอำนาจเจริญ ได้จัดกิจกรรมรักษาผู้ติดยาเสพติด เช่น เหล้า บุหรี่

สิ่งเสพติดอื่น ๆ โดยใช้สมุนไพรและหลักธรรมะรักษาผู้ป่วยแล้วประมาณ 200-300 คน ต่อปี

3) การรักษาโรคทางจิต รักษาโรคจิต นับว่าเป็นโรคที่สำคัญที่ยากแก่การรักษาและเป็นภาระของญาติที่ต้องรับผิดชอบผู้ป่วย พระสงฆ์ได้เข้ามามีบทบาทในเรื่องดังกล่าวโดยใช้หลักเมตตาธรรม สร้างขวัญและกำลังใจให้ประชาชนเชื่อมั่น และศรัทธา เพื่อขับสิ่งเลวร้ายออกมาจากร่างกาย ความศรัทธาจึงมีผลต่อการรักษาโรคทางจิตของประชาชนเป็นอย่างมาก เช่น ในกรณีพระครูญาณกิตติคุณ วัดคงยวด จังหวัดอุดรธานี ที่อาศัยความศักดิ์สิทธิ์ของธรรมะรักษาโรคทางจิตให้กับประชาชนอย่างได้ผล

2.4.2.6 การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ศูนย์ฝึกอบรมวนศาสตร์ชุมชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้สัมภาษณ์ เรื่องบทบาทของพระสงฆ์ในการสนับสนุน การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้วัดป่า ความสัมพันธ์ของพระกับป่ามีมานานเพราะพระอาศัยเป็นที่ฝึกปฏิบัติ ป่าได้การคุ้มครองเพราะบารมีและวัตรปฏิบัติของตามพระธรรมวินัย เป็นตัวอย่างสั่งสอนประชาชนให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของป่าต่อมนุษย์ การพึ่งพากันของพระสงฆ์กับป่า พบทั่วไปในสังคมชาวพุทธที่ใดก็มีวัดที่ป่าหรือสร้างป่าขึ้นมาในวัดและรอบ ๆ วัดป่าใดที่สงบเงียบเหมาะสมกับการฝึกตนก็จะมีพระธุดงค์ไปฝึกปฏิบัติขัดเกลาดนเองในป่าชาวบ้านก็ช่วยทำบุญดูแลเลี้ยงพระ พระก็ให้ธรรมะสั่งสอนญาติโยม พระป่า ชุมชน จึงมีความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมสนับสนุนซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาเรื่องพระกับป่า เช่น วัดป่าสุคะโต จังหวัดชัยภูมิ ทำงานเผยแพร่ความรู้ด้านอนุรักษ์ป่าให้กับชุมชน วัดป่าหนองพง จังหวัดอุบลราชธานี อยู่กับป่าและจัดการป่าให้สมบูรณ์และเป็นประโยชน์แก่ชุมชน สวนโมกขวนารามจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีรูปแบบการอยู่ในป่าอย่างเรียบง่ายกลมกลืนกับธรรมชาติ วัดอรุณญาวาส จังหวัดน่าน ปลุกจิตสำนึกร่วมในการอนุรักษ์ป่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน และองค์กรทุกระดับอย่างเชื่อมโยงบนรากฐานของความร่วมมือ

ดังนั้นผลจากการศึกษาบทบาทของพระสงฆ์กับป่าต่าง ๆ สามารถสรุปบทบาทสำคัญของพระสงฆ์ได้ 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการอนุรักษ์ ช่วยนำชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างป่าชุมชน รักษาป่าและความหลากหลายทางชีวภาพ
- 2) ด้านชุมชน เป็นตัวอย่างของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รู้คุณค่า

3) ด้านวัฒนธรรมช่วยรักษาและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะทรัพยากรพันธุ์พืช

4) ด้านจิตวิญญาณ เป็นผู้นำและสั่งสอนศีลธรรมและจริยธรรมแก่ชุมชน ศูนย์ฝึกอบรมวนศาสตร์ชุมชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541: 34-35)

พิสิฐฐ์ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร (2540: 139-140) ทำการวิจัยศาสนาพุทธ: สถานภาพบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมอีสาน พบว่า พระสงฆ์มีบทบาทอย่างมากในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อม ดังนี้

1) จัดบริเวณวัดให้ร่มรื่นเยือกเย็น สงบให้วัดเป็นที่พึ่งของประชาชน โดยสร้างบรรยากาศให้ประชาชนเห็นว่า บรรยากาศในวัดให้ความร่มเย็นต่างจากสังคมนอกวัดที่มีแต่ความร้อน ผู้ที่เข้ามาพบเห็นในวัดจึงพบความสงบ ความร่มเย็น การดึงคนเข้าวัดในเบื้องต้นลักษณะการจัดบริเวณดังกล่าวมีการจัดหลายลักษณะ เช่น การจัดสวนป่า การตัดแปลงตกแต่งบริเวณวัด การปลูกต้นไม้ การจัดป้ายแสดงคำสอนต่าง ๆ เพื่อเตือนใจประชาชนที่เข้าไปในบริเวณนั้น ผลคืออีกประการหนึ่งก็คือ การที่พื้นที่วัดสามารถครอบคลุมบริเวณป่าได้มากเพียงใดก็เป็นการอนุรักษ์ป่าได้มากเพียงนั้นเพราะประชาชนไม่กล้าไปตัดต้นไม้ทำลายป่าในเขตวัดลักษณะการจัดการสิ่งแวดล้อมของวัด

2) การจัดสิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยความร่วมมือของวัด ทางราชการและประชาชน การพัฒนาชุมชนโดยการตัดถนน ทำรั้วบ้านให้เป็นระเบียบหรือลอกคลอง ปลูกต้นไม้ เช่น กรณีของพระครูโสภณธรรมาภรณ์ แห่งวัดศรีทองนพคุณ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พระครูพิทักษ์ชินวงศ์ วัดกลางนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พระครูพิพิธประชานาถ วัดสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

3) การจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมของวัดที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเยาวชนมักจะสอดแทรกความรู้ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเข้าไว้ด้วยเสมอ เช่น ในกรณีพระอาจารย์พงศ์กร กุลยานธมโม แห่งวัดบ้านไผ่บุญ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ และพระสงฆ์รูปอื่น ๆ ในภาคอีสาน

กล่าวโดยสรุปการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมนับเป็นกิจของสงฆ์ที่พึงประพฤติปฏิบัติ เพราะในการเผยแผ่ศาสนาให้คนเข้าถึงธรรมะ นอกจากการเทศน์สั่งสอนที่มีประสิทธิภาพแล้ว บรรยากาศภายในวัดนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะเครื่องดึงคนให้หันเข้าหาวัด ดังนั้นพระสงฆ์จึงต้องประพฤติปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี ตลอดจนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน เป็นผลให้สภาพแวดล้อมของชุมชนดีขึ้น

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นกรอบในการอธิบายภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาพระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด จึงนำทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการจากหลายสาขาวิชาทำการศึกษาทดลองและมีวิวัฒนาการกันมาเรื่อยๆก็เพื่อแสวงหาปัจจัยที่จะทำให้บุคคลแต่ละคนเป็นผู้นำที่ดีและประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ จากท่านผู้รู้ทั้งหลาย ทั้งในและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

2.5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำภายในประเทศ

ทัศนะทฤษฎีภาวะผู้นำนั้นมีมากมาย ผู้วิจัยมุ่งจะเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำภายในประเทศ ตามทฤษฎีของท่านผู้รู้ ดังนี้

สุวิน สุขสมกิจ (2523: 117) ให้แนวคิด เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำว่า

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำนั้นมีมากมาย บางทฤษฎีก็ล้าสมัย บางทฤษฎีก็ใช้อย่างอิงกันอยู่ในปัจจุบัน บางทฤษฎีก็เกิดขึ้นจากการวิจัยพฤติกรรมของมนุษย์ทางวิทยาศาสตร์ เช่น ทฤษฎีคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญต่อผู้นำ แต่ทฤษฎีก็มีข้อบกพร่องจึงทำให้เกิดทฤษฎีสถานการณ์ โดยเชื่อว่าสถานการณ์หนึ่ง ๆ มีส่วนส่งเสริมให้บุคคล ตั้งตนเป็นผู้นำได้

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาผู้นำกับความต้องการของผู้ตามพฤติกรรมและการสนใจต่าง ๆ ของบุคคลในหน่วยงานตลอดจนการสร้างตัวแบบผู้นำของนักทฤษฎี นววงศ์กร สมัยเพื่อการศึกษาแบบต่าง ๆ ของผู้นำซึ่งได้กล่าวถึง โดยสังเขปต่อไป แม้ว่าการศึกษาเรื่องผู้นำยังไม่สมบูรณ์ก็ตาม แต่ก็เป็นที่ยอมรับว่าทุกทฤษฎีมีความสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการเปรียบเทียบจึงเสนอความคิดของนักทฤษฎีภาวะผู้นำบางท่าน ดังนี้

ทองใบ สุทธาดา (ม.ป.ท. อ้างถึงใน วาสนา สุขประเสริฐ, 2547: 29) ได้ให้แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติ คือ ด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์ โดยได้อธิบาย ดังนี้

1) ด้านกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำกับสมาชิกของกลุ่ม และเน้นดำเนินงานให้เป็นระเบียบ ช่องทางการติดต่อสัมพันธ์ ให้เป็นไปตามสายงาน

2) ด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความสัมพันธ์การเป็นผู้นำกับสมาชิกของกลุ่ม ในลักษณะการเป็นมิตร เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

Bass (1990 อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542: 21) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำและสรุปได้ว่ามี 2 ประเภทดังนี้

- 1) พฤติกรรมที่มุ่งงานเป็นพฤติกรรมที่มุ่งให้ความสนใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี
- 2) พฤติกรรมที่ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพฤติกรรมที่เน้นการสร้างความร่วมมือและทำงานกันเป็นทีม

2.5.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีของนักวิชาการจากต่างประเทศซึ่งได้เสนอแนวคิดในเรื่องนี้ไว้มากมายซึ่งผู้วิจัยได้นำรวบรวมและเสนอไว้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

Bass (1990 อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542: 21) ได้แบ่งกลุ่มทฤษฎีไว้ 10 กลุ่มตามแนวคิด จากนักวิชาการหลายท่าน ดังต่อไปนี้ คือ

1) กลุ่มทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่

นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า “ผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี หรือผู้นำและผู้ตามต่างมีลักษณะพิเศษบางประการด้วยกัน ผู้นำก็จะมีลักษณะเช่นนั้นเหนือกว่า หรือมากกว่าผู้ตามลักษณะพิเศษนี้จะรวมถึงพลังทางกายพลังสมองและพลังศีลธรรมที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม หรือการแต่งงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์ชีลด์ ฮิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น”

ทฤษฎีนี้ก็มีส่วนที่ในการเป็นผู้นำได้ แต่ต้องเลือกตามความเหมาะสม แก่กาลสมัย ที่ผู้นำจะนำไปปรับใช้ ในแต่ละทฤษฎี

2) กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ

Jenkins and others (1994 อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542: 21) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำ ได้เสนอแนวคิดว่า

ประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะสามารถอธิบายหรือชี้ให้เห็น โดยดูจากบุคลิกลักษณะทางกายภาพ และบุคลิกลักษณะทางจิตภาพ หรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำนั่นเอง ปัญหาของทฤษฎีนี้ คือนักทฤษฎีให้ความคิดเห็นแตกต่างกันไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยต่างก็ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันออกไปคนละอย่างสองอย่าง และบางครั้งก็

มีความเห็นขัดแย้งกัน เช่น ผู้นำควรเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยึดเข้มแข็งใฝ่อยู่เสมอ กระทำตนตามเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำสามารถช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มรู้จักการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความเฉลียวฉลาด และมีความสนใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นต้น

ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีเหล่านี้ แม้จะมีการขัดแย้งกันบ้าง แต่ก็สามารถนำไปใช้ในการปกครอง แต่ต้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่ใช่ผู้นำจะบังคับหรือยึดรูปแบบอย่างเดียวเสมอไป ต้องมีทักษะที่ดีต่อผู้อื่นด้วย

3) กลุ่มทฤษฎีสภาพแวดล้อม

Spencer and others (ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542: 21) เป็นนักทฤษฎีนี้ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสถานสิ่งแวดล้อมว่า “การที่บุคคลคนหนึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับหน้าที่และความชำนาญของเขาในขณะนั้นว่า สามารถที่จะแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ในยามวิกฤติได้เช่นสงคราม ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำ สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ตัวอย่างผู้นำในทางทฤษฎีนี้ คือ มหาตมะ คานธี และมาร์ติล กูลเธอร์คิง”

4) กลุ่มทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์

Barnard (1970 อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542: 23) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Westburgh และคณะ ที่ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎี เรื่องผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ทฤษฎีนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ผนวกกันทฤษฎีสภาพแวดล้อมทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะของผู้นำสืบเนื่องมาจากผู้นำเองประการหนึ่ง ลักษณะของกลุ่มผู้นำอย่างหนึ่ง และลักษณะของสถานการณ์ที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวผู้นำและผู้ตามอีกประการหนึ่ง ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ สภาพปฏิกิริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

5) กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์

Huitt and Hummel (ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542: 23) เป็นนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ มีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้โดยกล่าวว่า “ต้องใช้หลักการวิเคราะห์ ก็จะสามารถอธิบายพฤติกรรมของภาวะผู้นำได้เช่นเดียวกันกับการศึกษาภาวะผู้นำในความเชื่อด้านต่าง ๆ จิตวิเคราะห์เข้าใจถึง ID คือ สัญชาตญาณโดยกำเนิดของมนุษย์ Ego การได้รับภายหลังจากการเลี้ยงดู การฝึกฝนเรียนรู้และ Super ego เป็นมโนธรรมให้ผู้นั้น ใช้วิจารณ์ญาณ ในสิ่งที่ควรปฏิบัติจาก Ego ที่ได้รับมา”

ในทฤษฎีจิตวิเคราะห์นี่เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ว่า การเป็นผู้นำจะต้องมีการพัฒนา จาก สัตว์ชาติญาณเดิม ๆ ของมนุษย์ ด้วยการพัฒนาด้านกายภาพและด้านมโนธรรม หรือพัฒนาใน ด้านจิตใจด้วยคุณธรรม ก็สามารถที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้

6) กลุ่มทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง

Evans (1970 อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542: 24) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ปฏิสัมพันธ์และความคาดหวังของกลุ่มและผู้นำว่า “สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มสามารถจะเป็น ผู้นำได้ ถ้าหากว่าบุคคลนั้น เป็นผู้ริเริ่มบทบาทนั้นจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์” องค์ประกอบที่ เป็นสถานการณ์ของกลุ่ม 3 ประการ คือ

(1) อำนาจตามตำแหน่ง ผู้นำบางกลุ่มจะมีอำนาจตามตำแหน่ง เช่นครูใหญ่ ประชุมครูในโรงเรียน แต่บางกลุ่มอาจไม่มีตำแหน่ง เช่น การเล่นของเด็ก ๆ สารขององค์ประกอบ นี้ คือ ผู้นำของกลุ่มมีอำนาจตามตำแหน่งมากหรือน้อยจะทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน

(2) ภารกิจของกลุ่ม ภารกิจคือการทำงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานอาจยาก หรือง่ายต่างกันงานบางอย่างต้องสนใจวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจำนวนมากประกอบในการตัดสินใจ ความ ขาก่ายของงานมีความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้นำ และสมาชิกในกลุ่มความสัมพันธ์ ระหว่าง กลุ่มผู้นำ และสมาชิกในกลุ่ม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่า องค์ประกอบทั้งสองประการ ที่กล่าว มาแล้ว ผู้ตามย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำ หากผู้นำเป็นที่ยอมรับและมีความสามารถที่คาดหวัง การติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มก็จะเป็นไปด้วยดี โอกาสในการนำกลุ่มไปสู่จุดหมายก็ง่ายขึ้น

7) ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม

Reddin and others (1960 อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542: 25) ได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีมนุษยนิยมและมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความรับผิดชอบ รักความอิสระ มีความ ใฝ่ดีมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญต่อมนุษย์ ดังนั้น นัก ทฤษฎีนี้เห็นว่าผู้นำจะต้องมีแนวคิด ดังต่อไปนี้

(1) เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักความเป็นอิสระ มีความต้องการ และมีความหวัง ความตั้งใจและแรงจูงใจ

(2) มนุษย์ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การ ย่อมจะมี การ ควบคุมให้เป็นไปตามระบบ

(3) ภารกิจของผู้นำคือ จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือส่งเสริมบรรยากาศ ขององค์การของตนและองค์การได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้คือ การปฏิบัติเพื่อให้ได้มา ซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ยังได้พบนักทฤษฎีอีกกลุ่มหนึ่งที่เชื่อว่าการให้สิ่งแลกเปลี่ยน ก็สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ นั่นก็คือ กลุ่มทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

8) กลุ่มทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

McGregor and others (ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณรักษธรรม, 2542: 25) เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า การที่ผู้ตามนิยมหรือยอมรับที่จะปฏิบัติตามในตัวผู้นำนั้น เพราะทั้ง 2 ฝ่าย มีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

9) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

Davis and Luthans (ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณรักษธรรม, 2542: 26) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมนิยม ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ ว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้กลุ่มทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ การมอบหมายงาน การจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีอีกทฤษฎีที่กล่าวถึงการรับรู้และการใช้ปัญญาวิเคราะห์ สามารถเป็นผู้นำได้

10) กลุ่มทฤษฎีการรับรู้และปัญญา

Pfeffer and others (ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณรักษธรรม, 2542: 26-30) เป็นเจ้าของเกี่ยวกับ ทฤษฎีนี้ มีความเชื่อว่า กระบวนการรับรู้ของผู้นำ เช่น ในการหยั่งรู้หรือมีการมองการณ์ไกล มีความรู้ความเข้าใจในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารงาน รู้และเข้าใจการวิเคราะห์ระบบ ซึ่งกรอบแนวคิดตามทฤษฎีนี้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

(1) ภาวะผู้นำเหนือรูปแบบ คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำพยายามที่จะยกระดับความน่าจะเป็นของผลงานให้สูงขึ้นโดยการยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำจะเป็นผู้เปลี่ยนวัฒนธรรมเชิงองค์กรเพื่อยกระดับผลงานปัจจุบันไปสู่อนาคตให้สูงขึ้น โดยใช้แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เหนือความคาดหมาย ผู้นำประเภทนี้แบ่งออกได้ 3 แบบ ดังนี้

(1.1) ผู้นำแบบอำนาจบารมี คือผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเป็นผู้กำหนดขั้นตอนในการทำงานเอง มีความพยายามในการทำงานมีความสามารถที่จะปฏิรูปการทำงานได้ตลอดเวลา มีจิตวิทยาสูงมีพลังในการจูงใจผู้ตามในการรวมตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ผู้นำได้วางเอาไว้ผู้ที่จะเป็นผู้นำประเภทนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่ผู้ตามมีความศรัทธาแน่นถือมาก

(1.2) ผู้นำแบบคำนึงถึงเอกัตบุคคล คือ ผู้นำให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ถึงแม้ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดนโยบายเอง แต่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ โดยการใช้สื่อ 2 ทาง คือ การสั่งการและการนำเสนอของ

ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำจะปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ ของผู้ได้บังคับบัญชา

(1.3) ผู้นำแบบกระตุ้นเชิงปัญญา ผู้นำแบบนี้จะมีประสิทธิภาพ เชิงปัญญาสูง ผู้นำจะไม่ใช้อารมณ์ในการบริหารงาน แต่ใช้สติปัญญาในการคิดพิจารณา ในการไตร่ตรองปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา เป็นผู้กำหนดแนวทางในการแก้ไข แต่จะต้องให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ถ้าผู้ตามยังมองไม่เห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา จะใช้การกระตุ้นเชิงปัญญา โดยการใช้คำพูด โดยการใช้กุศโลบาย อุปมา อุปมัย แล้วผู้ตามจะเกิดความเข้าใจ เห็นแนวทางแก้ไข ปัญหา เห็นบทบาทของตนมากขึ้น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้

(2) ภาวะผู้นำประเภทปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่า ตนเองจะสามารถปฏิบัติงานที่ผู้นำกำหนดให้ ผู้นำทราบว่า ผู้ตามมีความต้องการอย่างไร ผู้นำจะบ่งชี้ผู้ตามจะบรรลุเป้าหมายความต้องการได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามบทบาทที่ผู้นำกำหนดไว้ ผู้นำคำนึงถึงการตอบสนองของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำประเภทนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

(2.1) ผู้นำแบบวางรูปแบบให้ปฏิบัติและให้รางวัล คือ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดกระบวนการและ ผลงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการสื่อสารในการทำงานกันตลอดเวลา ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน บทบาทของผู้นำ คือ สนับสนุน กระตุ้นให้กำลังใจ ผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดไว้

(2.2) ผู้นำแบบมีข้อยกเว้นหรือสนับสนุนตามสถานการณ์คือผู้นำจะใช้การให้รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้น ให้ผู้ตามยอมรับบทบาทในการทำงานและการปฏิบัติตามเพื่อจะได้รางวัลตามที่ผู้นำ สัญญา พร้อมกับความภาคภูมิใจในผลงานนั้น จะเป็นผลงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในผลงานนั้น และจะทำต่อไปแม้จะไม่มีรางวัลก็ตาม

Henry (1962 อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ, 2523: 117-118) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ 3 ประการ ดังนี้

1) ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในแต่ละคน สมัยก่อนจึงเชื่อว่า ความเป็นผู้นำเกิดจากพันธุกรรม สิ่งที่ทำให้เป็นผู้นำนั้นเป็นคุณสมบัติที่อยู่ในตัวของทุกคน

2) ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับกลุ่ม เป็นโครงสร้างทางสังคมของกลุ่ม มากกว่าบุคคลแต่ละคน จะนำเอาลักษณะบุคคลมาใช้ เพื่อที่กลุ่มจะมีจุดประสงค์ที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับผลตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็จะกลายเป็นกลุ่ม ที่มีการรวมตัวกันอย่างมี

ประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำในกลุ่มผู้กำหนด ความต้องการของกลุ่มมากกว่าบุคลิกภาพของบุคคลเพียงคนเดียว ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะมีผู้นำ แต่ถ้ากลุ่มนั้นขาดผู้นำก็ยากที่จะเจริญก้าวหน้าได้

3) ลักษณะการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานการณ์มีความสำคัญต่อผู้นำมาก สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญอยู่นั้น ก่อให้เกิดผู้นำได้ ความเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับประเพณีขององค์กรนั้น ๆ

และ Napier (ม.ป.ท. อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ, 2523: 118-119) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเกิดภาวะผู้นำ ไว้ 4 ประการ

- 1) ความเป็นผู้นำ ตามลักษณะพันธุกรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวตามกำเนิด
- 2) ความเป็นผู้นำ เกิดจากตำแหน่ง โดยมีลักษณะการเป็นผู้นำตามหน้าที่การงานนั้น
- 3) ความเป็นผู้นำ ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ หากผู้ใดมีคุณสมบัติตามสถานการณ์นั้น พร้อมอยู่แล้วก็จะกลายเป็นผู้นำ
- 4) พฤติกรรมทำให้เกิดผู้นำวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดผู้นำแบบนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มนั้น ๆ

นอกจากนี้ Stogdill (1974 อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ, 2523: 120-121) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเกิดภาวะผู้นำ ไว้ 6 ประการ ดังนี้

- 1) ทฤษฎีเหมือนทฤษฎีที่ว่าด้วยลักษณะผู้นำที่มีมาแต่เกิด
- 2) เชื่อว่าลักษณะผู้นำเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่ และโอกาส
- 3) มีความเชื่อว่าผู้นำนั้นเกิดจากความสามารถเฉพาะตัวและเพื่อนร่วมงาน
- 4) ทฤษฎีให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ การกระทำ การปฏิสัมพันธ์ และเจตสิก โดยเชื่อว่าจะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีการควบคุมทางจิตใจที่ดี
- 5) เชื่อว่าผู้นำนั้นต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติ ของมนุษย์ว่ามีความต้องการอะไร หากเป็น ผู้นำที่มีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ก็จะกลายเป็นผู้นำในกลุ่มได้
- 6) เชื่อว่าลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์จะคิดอยู่เสมอว่าการที่ตนให้อะไรแก่ผู้ใด ย่อมได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นผู้นำจะถูกผู้ตามคิดอยู่เสมอว่า ถ้าตนให้ความร่วมมือกับ ผู้นำแล้วผู้นำย่อมเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย

Hodge and Johnson (1970 อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ, 2523: 121-122) ได้เสนอแนวทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการประเมินผู้นำไว้ดังนี้

- 1) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีบุคลิกภาพที่เกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ
- 2) ทฤษฎีทางสถานการณ์บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ก็เพราะเกิดจากลักษณะที่กลุ่มเขาเป็นผู้นำ
- 3) ทฤษฎีการเป็นผู้ตามคือเครื่องบ่งชี้ของผู้ตามวิธีที่ดีที่สุดของผู้นำคือการวิเคราะห์ผู้ตาม
- 4) ทฤษฎีของผลรวมทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาทฤษฎีต่าง ๆ มารวมกันเพื่อที่จะอธิบายการเป็นผู้นำ

นอกจากนี้ Katz and Kahn (1966 อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ, 2523: 122-123) ได้ศึกษาและสร้างทฤษฎีแบบของผู้นำไว้ 3 ประการ คือ ผู้นำระดับสูง กลาง ต่ำ โดยวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของผู้นำ แต่ละระดับจากผู้นำ 2 ประเภทคือประชาชนและคุณลักษณะชมชอบตัวแบบผู้นำ การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิผลนั้นส่วนใหญ่อขึ้นอยู่กับ ความนิยมชมชอบของสมาชิกในกลุ่มของผู้นำและสภาพแวดล้อม

ตัวแบบที่ยึดเอาสิ่งต่าง ๆ เป็นศูนย์กลาง มีหลักว่า ผู้นำสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่องค์กรได้ดีจะต้องมีการเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดีและเหมาะสม ตัวแบบผู้นำ ที่ผู้นำต้องเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศ ในการทำงาน โดยปลูกฝังให้สมาชิกรู้จักพัฒนาตนเอง

อนึ่งยังมีนักวิชาการอย่าง Fiedler (1967 อ้างถึงใน วาสนา สุขประเสริฐ, 2547: 30) ได้ศึกษาถึงความนิยมของผู้นำโดยได้สร้างแบบสอบถามเรียกว่า แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพอใจ ที่มีต่อบุคคลร่วมงานน้อยที่สุด เพื่อจำแนกผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) พฤติกรรมที่มุ่งงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด แต่แสดงออกไม่ดี
- 2) พฤติกรรมที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ที่พยายามสร้างความพอใจให้กับกลุ่ม และยกย่องเกียรติของกันและกัน เห็นใจ ปราศจากการขู่บังคับ

Blake and Mouton (2010 อ้างถึงใน วาสนา สุขประเสริฐ, 2547: 32-34) ได้ร่วมกันพัฒนาสไตล์หรือรูปแบบภาวะผู้นำ ต่อจากมหาวิทยาลัยมิชิแกน และ มหาวิทยาลัยโอไฮโอ โดยเห็นว่า สไตล์ผู้นำเกิดจากมิติ 2 อย่าง คือ ให้ความสำคัญแก่บุคลากร และผลผลิตแล้ว ได้แบ่งมิติออกเป็น 9 อย่างย่อยๆ จากการนำเอามิติทั้ง 9 ประการมาพิจารณาประกอบ Robert Blake และ Jame Mouton แบ่งผู้นำ ออกเป็น 5 สไตล์ คือ

- 1) การบริหารงานแบบไร้ฝีมือ เป็นการบริหารที่เกิดจากจุดตัด สไตล์ผู้นำแบบนี้ ผู้นำไม่ สนใจสิ่งใด ๆ ในองค์กร

2) การบริหารแบบลูกทุ่งผู้นำมักให้ความสำคัญแก่องค์กรอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันกับผู้นำก็ให้ความสนใจในกิจกรรมในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3) การบริหารงานแบบเผด็จการ ผู้นำจะให้ความสำคัญแก่ผลผลิตอย่างมาก ที่ทำให้ผลผลิตสูงสุดและการใช้อำนาจอย่างคหฤ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความหมายแต่อย่างใด

4) การบริหารแบบสายกลาง ผู้นำบริหารโดยยึดคนและงานเป็นหลัก เป็นการบริหารงานแบบประนีประนอม เพื่อให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด

5) การบริหารงานแบบเป็นทีม ผู้นำมุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดผลผลิตที่สูงสุดเพื่อสร้างความพอใจในบุคลากรอย่างเต็มที่ทฤษฎีผู้นำดังกล่าวเน้นการเป็นผู้นำการบริหาร

อีกอย่างหนึ่ง Hersey and Blanchard (1982 อ้างถึงใน วาสนา สุขประเสริฐ, 2547: 34) ยังได้เสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามความต้องการของผู้ตามไว้ว่า “ผู้นำจะต้องปรับตนเองให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้ตาม แม้ว่าทฤษฎีนี้จะไม่สามารถทดสอบความเที่ยงตรงในทางทฤษฎีก็ตาม แต่ก็ได้รับการยอมรับสูงและถือเป็นทฤษฎีนำสมัยทฤษฎีหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญกับผู้ตามแต่ประสิทธิผลขึ้นอยู่กับผู้นำ โดยจะต้องพิจารณาการสอดคล้องกับระดับความสอดคล้องกับผู้ตาม”

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวมา สรุปได้ว่าแต่ละทฤษฎีที่มีความเชื่อและการนำไปใช้ต่างกันบางทฤษฎี ได้กล่าวถึง กำเนิด แบบ ภาวะผู้นำในลักษณะที่แตกต่างกันและมีแนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ สรุปได้ 2 ประเภทคือ

- 1) มุ่งงาน
- 2) มุ่งความสัมพันธ์

ทฤษฎีการเกิดภาวะผู้นำ มี 6 ประการ คือ

- 1) เกิดขึ้นโดยกำเนิด
- 2) เกิดขึ้นตามสถานการณ์
- 3) เกิดขึ้นโดยผู้ที่มีความสามารถในตนเอง
- 4) เกิดขึ้นโดยมีองค์ประกอบสามส่วน
- 5) เกิดขึ้นโดยเป็นผู้รู้ความต้องการของกลุ่ม
- 6) ด้วยการให้สิ่งแลกเปลี่ยน

แบบของผู้นำ 5 ประการ คือ

- 1) แบบไร้ฝีมือ
- 2) แบบลูกทุ่ง

- 3) แบบเผด็จการ
- 4) แบบสายกลาง
- 5) แบบเป็นทีม เป็นต้น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาพระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิ์การาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด จึงรวบรวมและทบทวนเพื่อเสนองานวิจัยได้ตามลำดับต่อไปนี้

อัครพล วรรณสุทธะ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองศึกษากรณีเปรียบเทียบบ้านสิลารักษ์กับบ้านถิ่นสำราญอ.พิบูลมังสาหารจ.อุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้สำเร็จส่วนหนึ่งเกิดจากผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเข้าไปมีบทบาทในการระดมปัจจัยความร่วมมือของสมาชิกปัจจัยเกี่ยวกับการเงินปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกและภายในมาใช้ในกระบวนการพัฒนาชุมชนหมู่บ้าน ในขณะที่ความล้มเหลวเกิดจากผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยนอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำนั้นยังต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละอย่างมากตลอดจนทำงานอย่างสุจริตโปร่งใสไม่คอร์รัปชันมีความยุติธรรมจึงจะสามารถสร้างศรัทธาจากชาวบ้านตลอดจนการระดมการมีส่วนร่วมจากชาวบ้านมาใช้ในกระบวนการพัฒนา

วรางคณา วงศ์มหาชัย (2509) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำในการพัฒนาองค์กรประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณีการพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชนของมูลนิธิพัฒนาอีสานมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษากระบวนการพัฒนาองค์กรประชาชนโดยเลือกศึกษากับกลุ่มเกษตรกรรายย่อยอำเภอสลักไดเพราะเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาระหว่างชุมชนและได้รับการประเมินว่าประสบความสำเร็จพอสมควรโดยกระบวนการพัฒนากลุ่มที่สำคัญและน่าสนใจมี 3 ขั้นตอนได้แก่การก่อตั้งของกลุ่มการดำเนินการและการพัฒนาขยายการเติบโตของกลุ่มผลการศึกษาพบว่า

- 1) บทบาทผู้นำในขั้นการก่อตัวของกลุ่มบทบาทที่ชัดเจนได้แก่บทบาทผู้ให้การศึกษาในลักษณะการประชุมให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่ม
- 2) บทบาทผู้นำในขั้นการดำเนินงานของกลุ่มบทบาทที่ชัดเจนได้แก่บทบาทผู้บริหารเป็นผู้วางระเบียบแบบแผนดำเนินการและจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับกิจกรรม

3) บทบาทผู้นำในชั้นการเจริญเติบโตของกลุ่มบทบาทที่ชัดเจนได้แก่บทบาทผู้บริหารเป็นผู้วางระเบียบกฎเกณฑ์และการดำเนินการของกลุ่มให้สอดคล้องกับสถานการณ์มีการพิจารณาเพิ่มทุนเพิ่มสมาชิกและเพิ่มกิจกรรม

นันทวิทย์ นาคแสง (2541) ทำการศึกษายบทบาทผู้นำกับการพัฒนาชุมชน: ศึกษากรณีบ้านหนองโกตำบลหนองโกอำเภอศรีบุญเรืองจังหวัดมหาสารคามกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้รู้ในหมู่บ้านผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณพบว่า

ผู้นำส่วนใหญ่มีบทบาทในการพัฒนาสหกรณ์หมู่บ้านมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ บทบาทที่สำคัญได้แก่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาแทบทุกครั้งเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาช่วยเหลือปัญหาเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสมและช่วยประชาสัมพันธ์การพัฒนาให้ชาวบ้านได้ทราบอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากผู้นำตระหนักว่าการพัฒนาหมู่บ้านเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำทุกคนจึงให้ความเอาใจใส่จนได้รับการยอมรับภาวะผู้นำจากชาวบ้านเป็นอย่างดีอย่างไรก็ตามผู้นำต่างยอมรับกันว่าปัญหาที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาหมู่บ้านคือการได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ

พระครูสุจิตตธรรมนิวิฐ (สมจิตร อธิปญฺโญ) (2554) ศึกษาเรื่องบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน: กรณีศึกษาคณะสงฆ์อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ (2554) และพบว่าบทบาทของพระสงฆ์มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่สมัยโบราณ เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งพุทธธรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุข ความสัมพันธ์ที่พระสงฆ์ กับชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน พระสงฆ์ยังมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องประพฤติปฏิบัติปฏิบัติชอบ เพื่อเที่ยวจาริกออกแสดงธรรมคำสอนของพระศาสดาให้แก่ชาวโลกได้เรียนรู้ และรับรู้สู่การปฏิบัติ พระสงฆ์มีหน้าที่ในการศึกษา การเผยแผ่ และการสงเคราะห์ อีกทั้งได้มีหลายภาคส่วนเข้าร่วมดำเนินการ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในชุมชนมากขึ้นผลการศึกษา พบว่าระดับ ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของพระสงฆ์ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการเป็นพระสงฆ์นักพัฒนา และใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของวัด ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พระสงฆ์ปรับปรุง พัฒนาวัด โดยให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมเสมอ และด้านการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พระสงฆ์สามารถเป็นผู้ประสานระหว่างประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจนำไปสู่การพัฒนาที่แท้จริงได้ ปัญหาและอุปสรรคของพระสงฆ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามความคิดเห็น ของพระสงฆ์เอง

ได้แก่ การขาดความรู้และข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมของพระสงฆ์ที่มีความสมถะน้อยลง และประชาชน เข้าวัดน้อยลง ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ ควรให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันอย่างจริงจังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดผลกระทบทางลบที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนจากกระแสโลกาภิวัตน์และอิทธิพล ของสื่อยุคใหม่

ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล ต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 พบว่า (1) องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 มีพฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรอยู่ที่ระดับสูง (2) พฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงานและความสร้างสรรค์ในงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรและทั้งสองตัวแปรยังมีอิทธิพลร่วมต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรในกรณีที่พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงานร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคมและพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม

สายใจ เรือนใจหลัก (2554) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้นำชุมชนกับการจัดทำแผนชุมชนของผู้นำชุมชน ตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าผู้นำชุมชนของตำบลมะขามล้มมีภาวะการเป็นผู้ผู้นำชุมชนที่ดีมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในการจัดทำแผนชุมชนซึ่งผู้นำชุมชนของตำบลมะขามล้มมีบทบาทของผู้นำในการกระตุ้นชี้แนะผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายในขณะที่ผู้นำชุมชนเองมีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการจัดทำแผนชุมชนร่วมกับประชาชนซึ่งการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนตำบลมะขามลมนั้นหมายถึงการเข้าร่วมรวมกลุ่มในการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือการพัฒนาโดยมีบทบาทตามกระบวนการของการมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลักโดยประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายวิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆเป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์กรในที่สุด

พระครูสังฆรักษ์ณรงค์ฤทธิ์ ฐานวโร (2554) ศึกษาเรื่องศึกษาภาวะผู้นำของพระราชาธรรมโสภณ (จำปี จันทมุนีโม) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด (2554) พบว่า พระราชาธรรมโสภณ (จำปี จันทมุนีโม)

โม) มีภาวะผู้นำที่สามารถพัฒนาสังคมและองค์กรสงฆ์จังหวัดร้อยเอ็ดได้ดี กล่าวคือ ท่านมีภาวะผู้นำที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านวัตถุ - ท่านสงเคราะห์แก่วัดต่างๆ ในเขตปกครอง (2) ด้านจิตใจ - ท่านปลูกฝังศีลธรรมและจริยธรรมแก่พุทธศาสนิกชน (3) ด้านสังคม - ท่านประชุมปรึกษาหารือกับคณะสงฆ์และส่งเสริมกิจกรรมฝ่ายคฤหัสถ์อยู่เสมอ ทำให้ศาสนกิจสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เป็นที่เคารพรักของผู้ได้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดศรัทธาปสาทะแก่พุทธศาสนิกชน ปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเสริมภาวะผู้นำของท่าน คือ ท่านเป็นพระเถระที่มีภูมิรู้ภูมิธรรมและมีตำแหน่งเป็นเจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด ด้วยตนเอง

บทที่ 3

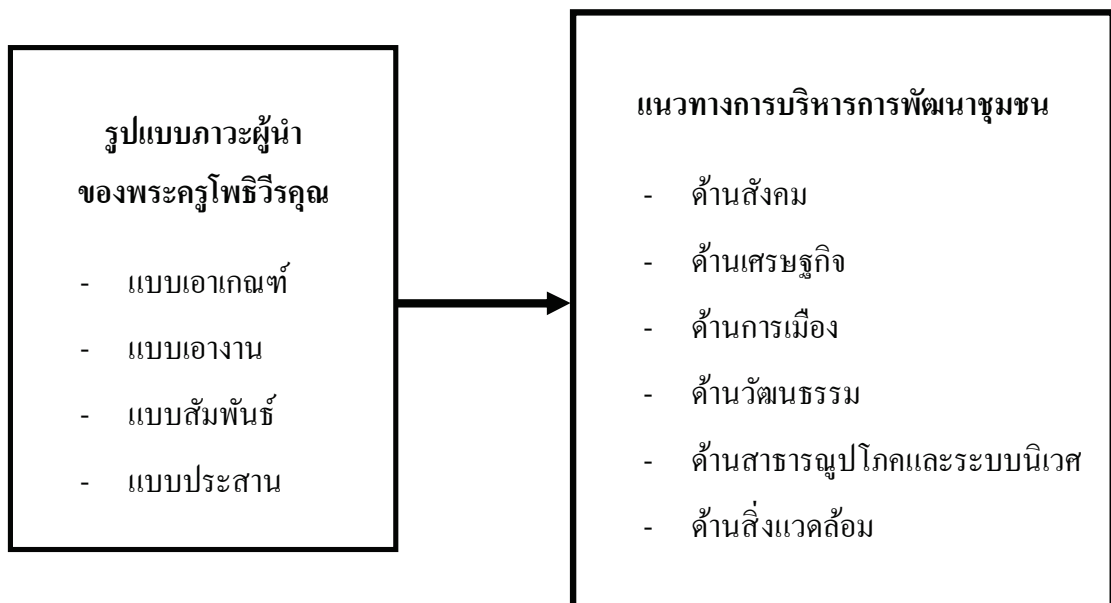
ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประมวลผลและกำหนดตัวแปร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ทั้งเชิงคุณภาพ ทั้งเชิงปริมาณ ในการศึกษาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด และกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอแยกเป็นหัวข้อเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
 - 3.2 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.4 การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

แนวความคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin ที่แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำตามพฤติกรรม และลักษณะนิสัยของผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ อันได้แก่ ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ (Separated) ผู้นำแบบเอางาน (Dedicated) ผู้นำแบบสัมพันธ์ (Related) และผู้นำแบบประสาน (Integrated) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ และการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณใน 6 ด้าน คือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขและระบบนิเวศ และด้านสิ่งแวดล้อม จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 3.1 แสดงแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3.2 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การพัฒนาชุมชน หมายถึง การกระทำเพื่อมุ่งปรับปรุงส่งเสริมให้คนที่อยู่ร่วมกัน มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจอันจะทำให้การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้นมีความเจริญรุ่งเรืองและสงบสุขแต่การที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ดีพอสมควร กล่าวคือ มีที่อยู่อาศัย มีอาหารเพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ มีเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มสมควรแก่สภาพและฐานะ เวลาเจ็บป่วยควร จะได้รับการรักษาพยาบาล มีอาชีพมั่นคง มีรายได้เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพ มีความรักใคร่สมานสามัคคีกันของสมาชิกในชุมชน และปราศจากภัยคุกคามจากโจรผู้ร้าย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.2.2 ผู้นำชุมชน หมายถึง ผู้ที่สามารถชักนำให้คนในชุมชนปฏิบัติตามโดยให้คนในชุมชนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองและเพื่อให้การดำเนินงานของชุมชนบรรลุเป้าหมายซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทคือผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการหมายถึงผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนให้ทำหน้าที่ผู้นำชุมชนเช่นกำนันผู้ใหญ่บ้านนายอำเภอปลัดองค์การ

บริหารส่วนตำบลเป็นต้นและผู้นำชุมชนอย่างไม่เป็นทางการหมายถึงผู้นำที่ได้รับการยกย่องนับถือจากชุมชนรวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนเช่นผู้นำกลุ่มต่าง ๆ และเจ้าอาวาสเป็นต้น

3.2.3 บทบาทของผู้นำชุมชน หมายถึง หน้าที่หรือพฤติกรรมของผู้นำในชุมชนที่สามารถชักจูงให้คนในชุมชนปฏิบัติตามโดยเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของตนทั้งนี้ให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันโดยเป็นผู้ริเริ่มสร้างแรงจูงใจหรือชักชวนให้คนในชุมชนร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมรวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับคนในชุมชนและภายนอกชุมชน

3.2.4 ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ คือ เป็นแบบของนักอนุรักษนิยม ชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง จึงไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบ จึงเป็นคนยึดถือและต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดก็เลยไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะจำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาฝูง หรือจัดว่าเป็นคนที่ ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทั้งงานและคน นับเป็น ลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด

3.2.5 ผู้นำแบบเอางาน คือ เป็นแบบของคนที่เอางานเอาการ ยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ สนใจมุ่งมั่นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่น จึงไม่เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปว่าเป็นคนเอาการเอางานแต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ นั่นก็คือ เน้นที่งานมากกว่าคน

3.2.6 ผู้นำแบบสัมพันธ์ คือ เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ขอมรับผู้อื่น เห็นใจคนอื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่อยากจะกระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการทำงาน นั่นก็คือบุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างาน ถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานมาทีหลัง

3.2.7 ผู้นำแบบประสาน คือ เป็นลักษณะของคนที่ทำให้ความสำคัญแก่งาน และคนไปพร้อม ๆ กัน เท่า ๆ กัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก็จะ

ได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิผลสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จัดเป็น ผู้นำแบบอุดมคติ

3.2.8 การบริหารการพัฒนา เป็นแนวทางหรือวิธีการหนึ่งของการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่นำมาใช้ในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมพัฒนารวมทั้งการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารภายในของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่น โครงสร้างอำนาจหน้าที่ กระบวนการและบุคคลโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมด้วยทั้งนี้มีจุดหมายปลายทางเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติและประชาชนไปในทิศทางที่ดีขึ้น

3.2.9 การบริหารการพัฒนาชุมชนในสังคม คือ การมีบทบาทของพระสงฆ์ ในด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ชุมชน นักเรียน นักศึกษา เผยแผ่ธรรมะ สงเคราะห์ผู้ยากไร้ พัฒนาถาวรวัตถุให้กับชุมชนมีการรับเลี้ยงดูเด็กกำพร้า การเปิดโรงเรียนสอนเด็กก่อนเกณฑ์และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี พร้อมกับพระปริยัติธรรมสามัญ เป็นผู้ดำเนินงานบทบาทนักสังคมสงเคราะห์ และยังเป็นผู้ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและผู้นำชาวบ้านทำให้เกิดความสามัคคีเป็นระเบียบเรียบร้อยแก่ชุมชนและสังคมในท้องถิ่น

3.2.10 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ คือ การที่พระครูโพธิ์วิรุณ มีความตั้งใจในการสร้างชุมชนพึ่งพาตนเอง จึงได้เปิดที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน ที่ทำการสำนักงานธนาคารชุมชน และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาประทุมรัตน์ สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้เศรษฐกิจพึ่งพาของคนในชุมชนสอดคล้องกับหลักทางพุทธศาสนาที่มีการเกื้อกูลเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันผู้ที่มีความยากก็จะนำข้าวมามากให้ผู้ที่ทุกข์ยากกว่านำไปกินไปใช้ยามขาดแคลน ไม่ต้องไปกู้เงินดอกเบี้ยแพง ๆ นับเป็นการช่วยเหลือกันและกันเป็นหลักในการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2.11 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง คือ พระสงฆ์ควรมีบทบาทในทางการเมือง แต่มีขอบเขตเพียงแนะนำ อบรม สั่งสอน ให้ปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งการแนะนำสั่งสอนนี้ไม่ได้จำเพาะกับนักการเมืองเท่านั้น แต่เป็นการนำเอาหลักการ คือ ธรรมะไปเผยแผ่แก่ประชาชนทุกคน พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นครูช่วยชี้แนะทาง ดักเตือน อบรม บ่มนิสัย ทั้งหน้าที่ดังกล่าวต้องอยู่ในกรอบของรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายของคณะสงฆ์ด้วย

3.2.12 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม คือ เมื่อประชาชนส่วนใหญ่มีความเคารพนับถือพระพุทธศาสนา มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต พระสงฆ์ก็ควรมีบทบาทต่อสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนและสังคมในท้องถิ่นนั้นในสังคมไทยแล้วจะมองเห็นวัฒนธรรมควบคู่กับการดำรงชีวิต โดยเฉพาะประเพณีที่เกิดขึ้นจากพระพุทธศาสนาโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

3.2.13 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ คือ พระสงฆ์นั้นช่วยเหลือสงเคราะห์ชาวบ้านในเรื่องต่าง ๆ มาแต่ไหนแต่ไร รวมทั้งเรื่องเจ็บไข้ได้ป่วยเพราะวัดเคยเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นโรงเรียน เป็นโรงพยาบาล เป็นศูนย์กลางของศิลปวัฒนธรรม ขณะนี้ทั่วโลกกำลังพูดถึงการสาธารณสุขเบื้องต้นหรือการสาธารณสุขมูลฐานว่าเป็นของดีและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมทุกสังคม การสาธารณสุขมูลฐานย้าที่การพัฒนาการช่วยตัวเองของบุคคล ครอบครัว และชุมชน บ้านกับวัดต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่แล้ว พระสงฆ์และวัดจึงเป็นชุมกำลังและองค์กรที่จะช่วยพัฒนาประเทศตามแบบไทย ๆ

3.2.14 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อม คือ การอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมนับเป็นกิจของสงฆ์ ที่พึงประพฤติปฏิบัติ เพราะในการเผยแผ่ศาสนาให้คนเข้าถึงธรรมะ นอกจากการเทศน์สั่งสอนที่มีประสิทธิภาพแล้ว บรรยายกาศภายในวัดนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะเป็นเครื่องดึงดูดคนให้หันเข้าหาวัด ดังนั้นพระสงฆ์จึงต้องประพฤติปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีตลอดจนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน เป็นผลให้สภาพแวดล้อมของชุมชนดีขึ้น

3.3 กลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วย 12 ท่าน คือ

- 1) พระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) พระสงฆ์ในตำบลโพนสูง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด 3 ท่าน
- 3) กรรมการวัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด 3 ท่าน
- 4) ผู้นำชุมชน ในตำบลโพนสูง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด 2 ท่าน
- 5) ชาวบ้าน ในตำบลโพนสูง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด 3 ท่าน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ในลักษณะแบบสอบถาม พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน กรรมการวัด และชาวบ้านในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมี 8 ตำบล 98 หมู่บ้านโดยผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกกลุ่มประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1) พระสงฆ์, กรรมการวัด, ผู้นำชุมชน | จำนวน 50 ท่าน |
| 2) ชาวบ้าน | จำนวน 200 ท่าน |
| | รวมทั้งสิ้น 250 ท่าน |

3.4 การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแบบผสม ทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ซึ่งมีทั้งการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 เชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ บันทึกภาคสนาม มีทั้งการบันทึกลงใบตอบแบบสัมภาษณ์ที่เป็นการตั้งคำถามภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิาราม ตำบลโพนสูง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ดและเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนที่มีอยู่ในภาคผนวก พร้อมทั้งบันทึกเสียง และภาพ โดยมีอาสาสมัครคือ พระมหาปุณสิริโสภโณ วัดบูรพาภิราม จังหวัดร้อยเอ็ด บันทึกภาพและจดบันทึก ทุกครั้งของการสัมภาษณ์

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสารการวิจัย และบทความทางวิชาการ พร้อมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลที่ได้จากการสังเกตแล้ว เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลนี้ครบถ้วนถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นก็ได้ทำการตรวจสอบผลการบันทึกข้อมูล พร้อมทั้งถอดเทปสัมภาษณ์ในแต่ละครั้ง แล้วนำมาจำแนกข้อมูลเป็นชนิด จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเภทที่ผู้วิจัยตั้งประเด็นไว้ และตรวจสอบดูอีกครั้งว่า ข้อมูลที่ได้มามีความเชื่อถือได้ และครบถ้วนเพียงพอหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย หากพบว่ายังมีข้อมูลส่วนใดยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ ก็จะทำการสอบถามเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไป จึงนำข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์ และข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร มาบันทึกความถี่ของข้อมูล แล้วจึงแจกแจงวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา พร้อมทั้งวิเคราะห์ตีความเพื่อสร้างข้อสรุปข้อเท็จจริงที่ค้นพบ จากการประมวลผลข้อมูล โดยสรุปคำตอบจากแบบสัมภาษณ์

3.4.2 เชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจากตั้งหัวข้อคำถามในแบบสอบถาม ตรวจสอบคำถามก่อนลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูล โดยมีเครื่องมือในแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ครอบครัว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ ผู้นำแบบเอางาน ผู้นำแบบสัมพันธ์ และผู้นำแบบประสาน โดยเป็นแบบให้เลือกเติมเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องข้อความที่กำหนดให้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะในการบริหารการพัฒนาชุมชนของ พระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ การบริหาร การพัฒนาชุมชนในด้านสังคม การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจการบริหารการพัฒนาชุมชนในการเมือง การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรมการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศและการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อมโดยเป็นแบบให้เลือกเติมเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องข้อความที่กำหนดให้

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ให้อภิปราย และแสดงความคิดเห็น

โดยมีมาตรวัดและการให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นการวัดประเภท Likert Scale โดยมีเกณฑ์การวัดและให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาก็ได้ใช้วิธีการประสานงานกับวัด ผู้นำชุมชน และชาวบ้าน เพื่อขอความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่กลุ่มเป้าหมายในชุมชนในการตอบแบบสอบถาม โดยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษา และทำความเข้าใจในข้อคำถามต่างๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน โดยได้ลงแจกแบบสอบถามไว้และมารับกลับในวันรุ่งขึ้นพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อสอบถามเพิ่มเติมก่อนออกจากพื้นที่

เมื่อเก็บแบบสอบถามมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาทำการแบ่งระดับออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนในระดับน้อย

คะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง

คะแนน 3.50– 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการลงรหัสข้อมูลเพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for the Social Sciences / For Windows) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อสรุปและอธิบายลักษณะข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 11 คน พร้อมทั้งพระครูโพธิวิริคุณและจากการแบบสอบถามของพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน กรรมการวัด และ ชาวบ้านในเขตอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมี 8 ตำบล 98 หมู่บ้าน โดยผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกกลุ่มประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วยพระสงฆ์, กรรมการวัด, ผู้นำชุมชน จำนวน 50 รูป/คน ชาวบ้านจำนวน 200 คนรวมทั้งสิ้น 250 คน โดยเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเรียงลำดับ ดังนี้

4.1 บริบทชุมชน

4.2 ข้อมูลทั่วไปของพระครูโพธิวิริคุณ

4.3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นรูปแบบภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณ

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน ของพระครูโพธิวิริคุณ

4.5 ข้อมูลแนวทางการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน ของพระครูโพธิวิริคุณ

4.6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.7 ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในรูปแบบภาวะผู้นำ ของพระครูโพธิวิริคุณ

4.8 ข้อมูลจากการแบบตอบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครู โพธิวิริคุณ

4.1 บริบทชุมชน

อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ ณ บ้านตลาด ต.บัวแดง เดิมหมู่บ้านนี้อยู่ในเขตการปกครองของ ต.น้ำอ้อม อ.เกษตรวิสัย (เดิมชื่อ อ.หนองแวง) จ.ร้อยเอ็ด ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2440 โดยมีราษฎรอพยพมาจากอ.วาปีปทุม จ.มหาสารคาม และเขตอ.เกษตรวิสัย จ.ร้อยเอ็ด เข้ามาตั้งถิ่นฐานและภูมิปัญญาประกอบอาชีพในการทำสวนและทำไร่เพราะหมู่บ้านซึ่งเป็นที่ตั้งที่ว่าอำเภอปทุมรัตต์ เมื่อสมัยก่อนพื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์ และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจ จึงเหมาะแก่การเกษตรเป็นอย่างมาก และทำให้ราษฎรในเขตอำเภอใกล้เคียงดังกล่าวมีความสนใจการประกอบอาชีพในทางเกษตรเข้ามาอยู่อาศัยในหมู่บ้านนี้ประมาณ 35 ครอบครัว และ ณ หมู่บ้านแห่งนี้มีหนองน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่อยู่ทางทิศใต้ของหมู่บ้านมีดอกบัวแดงอยู่ในหนองน้ำเป็นจำนวนมากจึงขนานนามชื่อหมู่บ้านนี้ว่า (บ้านใหญ่หนองบัวแดง) ทั้งนี้เพื่อให้ชื่อหมู่บ้านสอดคล้องกับหนองน้ำธรรมชาติที่มีดอกบัวแดงจำนวนมากนั่นเอง ครั้นต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2460 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศแบ่งเขตการปกครอง ต.น้ำอ้อม อ.เกษตรวิสัย จ.ร้อยเอ็ด ขึ้นเป็นตำบลอีกตำบลหนึ่ง โดยมีชื่อว่า "ตำบลบัวแดง" มีหมู่บ้านอยู่ในเขตปกครองของตำบลนี้ 14 หมู่บ้านและอยู่ในเขตความปกครองของ อ.เกษตรวิสัย โดยมีขุนบัวแดง ดำริ (นายจันทร์ศาลาแดง) เป็นกำนันคนแรกซึ่งตั้งที่ทำการกำนัน ณ บ้านหนองบัวแดงจนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2502 นายชน กองมณี เป็นกำนันราษฎรในตำบลนี้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและหมู่บ้านได้เพิ่มจาก 14 หมู่บ้านเป็น 29 หมู่บ้าน ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินได้ลดน้อยลงเนื่องจากประชาชนขาดความรู้ ไม่รู้จักการรักษาพื้นดินให้คงความอุดมสมบูรณ์ให้เพียงพอ เช่น การทำลายป่าไม้ ทำให้เกิดฝนแล้งไม่รู้จักการใช้น้ำ เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้น คือ ราษฎรอดอยาก ขาดแคลนน้ำข้าวบริโภคน้ำจืดผู้ขายทุกซุมเพราะฝนฟ้าไม่อำนวยให้ตกตามฤดูกาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2502 - 2504 ประกอบกับหมู่บ้านนี้อยู่ห่างไกลที่ว่าอำเภอเกษตรวิสัย ราษฎรไปติดต่อราชการ ณ ที่ว่าการอำเภอต้องใช้เวลาเดินทางแรมคืน เพราะเส้นทางคมนาคมที่ใช้กันเป็นทางเกวียนทำให้ราษฎรได้รับความลำบากในการเดินทางไปติดต่อราชการ และขณะนั้นกำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอสำหรับออกไปตรวจตราดูแลความทุกข์สุขของราษฎรให้ทั่วถึง ครั้นในปี พ.ศ. 2505 ท่านพระครูปทุมสโรภาส (ครูเฮ้าแพงจันทร์) เจ้าอาวาสวัดสระปทุมสมัยนั้นซึ่งต่อมาได้รับแต่งตั้งมีบรรดาศักดิ์เป็นเจ้าคณะอำเภอปทุมรัตต์ได้เห็นความยากลำบากของราษฎรในตำบลบัวแดง ต.โนนสวรรค์และตำบลโพนสูงซึ่งเป็นตำบลที่อยู่ใกล้เคียงกันและพอที่จะรวมกัน จัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอได้มีความดำริที่จะจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอขึ้น โดยเรียกประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้านและคณะสงฆ์ใน 3 ตำบล ที่ประชุมมีมติเห็นชอบที่จะก่อสร้างกิ่งอำเภอขึ้น และได้ยื่นคำร้องขอตั้งอำเภอขึ้น ณ บ้านหนองบัวแดงหมู่ 1 ต.บัวแดง โดยขอก่อสร้างสถานีตำรวจ ที่ว่าการอำเภอ และสถานีอนามัยขึ้นเอง ซึ่งมีได้ใช้เงินงบประมาณแผ่นดินแต่อย่างใด

กระทรวงมหาดไทยเห็นความจำเป็นของราษฎร และเพื่ออำนวยความสะดวกของราษฎรทั้ง 3 ตำบล ซึ่งอยู่ห่างไกลอำเภอเกษตรวิสัย จึงได้พิจารณาอนุมัติให้สร้างสถานี ตำรวจที่ว่าการอำเภอ และสถานีอนามัยตามที่ประชุมร้องขอ ท่านพระครูพุทธมสโรภาสจึงได้ลงมือก่อสร้างสถานที่ราชการทั้ง 3 แห่ง โดยได้รับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการเสียดสีกำลังทรัพย์จากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะสงฆ์ และราษฎรทั้ง 3 ตำบล จนกระทั่งได้ก่อสร้างสถานที่ราชการทั้ง 3 แห่งเสร็จภายในเวลา 115 วัน และคิดเป็นมูลค่าทั้งหมดประมาณ 305,058 บาท และได้มอบให้เป็นสมบัติของทางราชการในปี พ.ศ. 2505 นั้นเองโดยเหตุนี้กระทรวงมหาดไทยจึงมีประกาศลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2506 โดยแบ่งเขตการปกครองอำเภอเกษตรวิสัย ขึ้นเป็นกิ่งอำเภอ โดยมีชื่อว่า "กิ่งอำเภอปทุมรัตน์" ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2506 เป็นต้นมา และนายวิญญู อังคนารักษ์ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ดสมัยนั้นเป็นประธานในพิธีตั้งกิ่งอำเภอปทุมรัตน์ โดยมี 3 ตำบล อยู่ในเขตการปกครองของกิ่งอำเภอปทุมรัตน์ คือ ต.บัวแดง ต.โนนสวรรค์ และ ต.โพนสูง ครั้นต่อมาในปี พ.ศ. 2508 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะกิ่งอำเภอปทุมรัตน์ขึ้นเป็น "อำเภอปทุมรัตน์" เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2508 และมีตำบลอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอนี้ 4 ตำบล คือ ต.บัวแดง ต.โนนสวรรค์ ต.โพนสูง ต.หนองแคน ต.ดอกกล้า ต.สระบัว ต.โนนสง่า และ ต.ชีเหล็ก

การที่ได้ชื่อว่า "อำเภอปทุมรัตน์" ก็โดยที่อำเภอนี้ได้ตั้งอยู่ ณ บ้านหนองบัวแดง คำว่า "ปทุม" หมายความว่า "ดอกบัว" และคำว่า "รัตน์" หมายความว่า "แดง" อำเภอปทุมรัตน์ จึงมีความหมายตรงกันกับชื่อหมู่บ้านหนองบัวแดงซึ่งเป็นที่ตั้งที่ว่าการอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด และเพื่อมิให้ชื่อตรงกับ อำเภอหนองบัวแดงซึ่งเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดชัยภูมิ

ลักษณะพื้นที่ของอำเภอปทุมรัตน์ เป็นพื้นที่ราบส่วนหนึ่งอยู่ในเขตทุ่งกุลาร้องไห้พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำนาข้าวแต่มีปัญหาเรื่องดินเค็มจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ซึ่งขณะนี้อำเภอปทุมรัตน์ก็ได้พยายามปรับปรุงพัฒนาที่ดินให้มีคุณภาพดีขึ้นเพื่อใช้ในการเกษตรให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด เช่น การให้ราษฎรใช้เกษตรอินทรีย์ในการทำการเกษตร

4.1.1 แม่น้ำสายสำคัญของอำเภอปทุมรัตน์ คือ

- 1) ลำน้ำเสียว เป็นลำน้ำที่มีต้นน้ำจากอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามไหลผ่านอำเภอปทุมรัตน์ ด้านทิศเหนือที่ตำบลหนองแคน ตำบลโพนสูง และตำบลชีเหล็ก เป็นลำน้ำที่ใช้ในการแบ่งเขตอำเภอปทุมรัตน์กับอำเภอเกษตรวิสัย
- 2) ลำน้ำเตา เป็นลำน้ำที่มีต้นน้ำเกิดที่อำเภอนาคู และอำเภวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ไหลผ่านอำเภอปทุมรัตน์ ด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้ผ่านตำบลดอกกล้าและตำบลสระบัว เป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอปทุมรัตน์กับอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4.1.2 พื้นที่และการใช้ประโยชน์

พื้นที่อำเภอปทุมรัตต์ส่วนใหญ่ใช้ในการเกษตรกรรม โดยอาศัยน้ำฝน มีบางส่วนของบ้านโคกหมี่ หมู่ที่ 2, 10 บ้านคอนคู หมู่ที่ 8 ตำบลบัวแดง และบ้านจานใต้หมู่ที่ 9 ตำบลโพนสูง ที่ได้รับประโยชน์จากคลองชลประทาน เนื้อที่ประมาณ 1,000 ไร่

4.1.3 บริบทชุมชนบ้านโพธิ์น้อย-โพธิ์ศรีสวัสดิ์ ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตต์

จังหวัดร้อยเอ็ด

บ้านโพธิ์น้อย ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด เดิมชื่อบ้านเก่าน้อย ผู้ก่อตั้งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ คือ 1. นายพรมหลวงสี โทศรี ถิ่นเดิม บ้านหนองเหล่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม 2. นายสง ทินธรรมมา ถิ่นเดิม อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 3. นายจำ และนายหลวง (นามสกุลไม่แน่ชัด) ถิ่นเดิม บ้านหนองหมื่นถ่าน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ท่านเหล่านี้ได้นำลูกหลานมาตั้งถิ่นฐานบริเวณลำน้ำเสียวและให้ชื่อว่า บ้านท่าม่วง ในขณะที่มีประชากรประมาณสิบหลังคาเรือน ต่อมาชาวบ้านท่าม่วงเกิดไฟไหม้ รวมสามครั้งด้วยกันเมื่อไฟไหม้บ่อยครั้งเข้า ชาวบ้านเริ่มทนไม่ไหว จึงรวมใจกันย้ายหมู่บ้านลงมาในบริเวณที่ไม่ห่างกันมากนัก (บริเวณของหมู่บ้านโพธิ์น้อยในปัจจุบัน) ผู้นำในการย้ายหมู่บ้านในครั้งนั้นคือ นายธัมมา นายสม และนายหลวงแก้ว ซึ่งขณะนั้นมีชาวบ้านที่ย้ายตามมาประมาณ 13-14 หลังคาเรือน

ในช่วงระยะเวลาที่นายพาหนือผุยผายเป็นผู้ใหญ่บ้านนั้นทางราชการได้มีคำสั่งให้แยกหมู่บ้านออกเป็นสองหมู่บ้าน นายพาจึงมีคำสั่งให้นายจันทร์ โทศรีผู้ใหญ่บ้านบ้านท่าม่วงสำรวจประชากร เพื่อจะแยกหมู่บ้านออกเป็นสองหมู่บ้านและให้ชื่อหมู่บ้านที่แยกออกจากบ้านโพธิ์น้อยว่าบ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณติดกับบ้านโพธิ์น้อยนั่นเอง โดยมีนายเคน มีเทียนเป็นผู้ใหญ่บ้านคนแรกเดิมบ้านโพธิ์น้อยขึ้นต่อเขตการปกครองของตำบลน้ำอ้อมอำเภอเกษตรวิสัย มีกำนันชื่อ นายสิบเอกศรี แทนประยุทธ์ เป็นกำนันคนแรกและมีหมื่นฝาง นายห่อ นายลา มงคลศรี ต่อมาตามลำดับ ในสมัยของนายลามงคลศรีนั้นได้ขอแยกตำบลออกมาเป็นตำบลโพนสูงหลังจากสมัยนายลาแล้วก็มีกำนันปกครองต่อกันคือ นายสุข สงครินทร์ นายแรม สงครินทร์และในสมัยนายแรม สงครินทร์ ได้แยกตำบลโพนสูงออกเป็นสองตำบลคือตำบลหนองแคนและตำบลโพนสูง โดยตำบลโพนสูงมีนายศิริ แก้วสังข์ เป็นกำนัน ต่อมานายศิริพ้นจากตำแหน่งก็มีนายแก้ว คำมะสอน นายชมเชย โพธิ์นาเคในสมัยนี้เองได้มีการแยกตำบลโพนสูงออกอีก คือ แยกเป็นตำบลชีเหล็ก โดยมีกำนันคือนายชมเชย โพธิ์นาเค ปกครองตำบลชีเหล็ก ส่วนตำบลโพนสูงได้มีการตั้งใหม่ คือนายจรรยาสุขโพธิ์น้อย ผู้ใหญ่บ้าน บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ เป็นกำนันตำบลโพนสูง จนถึงปี พ.ศ. 2547 ก็ลาออก ลงสมัครนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

และบ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์นั้นในช่วงระยะเวลาที่นายพา เหนือผุยผายเป็นผู้ใหญ่บ้าน บ้านโพธิ์น้อยนั้น ทางราชการได้มีคำสั่งให้แยกการปกครองหมู่บ้านออกเป็นสองหมู่บ้าน นายพาจึงมีคำสั่งให้นายจันทร์ โทศรี ผู้ใหญ่บ้าน บ้านท่าม่วงสำรวจประชา - กร เพื่อจะแยกหมู่บ้านออกเป็นสองหมู่บ้าน และให้ชื่อหมู่บ้านที่แยกออกจากบ้านโพธิ์น้อยว่า บ้านโนนค้อ เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2514 ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณติดกับบ้านโพธิ์น้อยนั่นเอง ได้เลือกตั้งผู้ใหญ่วillageคนแรกเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2514 โดยมีนายเคน มิเทียน เป็นผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ใหญ่วillageคนแรกแต่เดิมบ้านโนนค้อ ขึ้นหมู่ที่ 14 ของตำบลโพนสูง ต่อมาผู้ขอคือนายจันทร์ โทศรี เห็นว่าชื่อบ้านโนนค้อไม่ไพเราะจึงขอเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ โดยมีความหมายว่าโพธิ์ เอานามหมู่บ้านเดิมศรี ให้เป็นนามสกุลของผู้ขอ คือนายจันทร์ โทศรีสวัสดิ์ เพื่อความสวัสดิมงคลแก่ผู้มาเยือนและชาวบ้าน มีพื้นที่รับผิดชอบ 1,315 ไร่ แยกเป็นที่ทำนา 1,244 ไร่ ที่อยู่อาศัย 47 ไร่ ที่สาธารณะ (หนองน้ำ) 2 แห่ง 24 ไร่มีประปาหมู่บ้าน จำนวน 1 แห่ง ปัจจุบันบ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ มี 91 หลังคาเรือน ประชากรจำนวน 424 คน แยกเป็น ชาย 219 คน หญิง 205 คนระยะทางห่างจากหมู่บ้านถึงตำบลโพนสูง ระยะทางประมาณ 2 กิโลเมตรห่างจากหมู่บ้านถึงอำเภอปทุมรัตน์ ระยะทางประมาณ 12 กิโลเมตร และห่างจากหมู่บ้านถึงจังหวัดร้อยเอ็ด ระยะทางประมาณ 57 กิโลเมตรพื้นที่ 27 ตารางกิโลเมตรจำนวนหมู่บ้าน 9 หมู่บ้านจำนวนประชากร 5,372 คนจำนวนครัวเรือน 1,013 ครัวเรือนรายได้ของประชากรเฉลี่ยต่อปี 50,000 บาท / ครัวเรือนระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อาชีพหลัก คือ เกษตรกรรมสภาพเศรษฐกิจและสังคม ตำบลโพนสูงบริเวณเป็นพื้นที่ราบสูง อาชีพหลักของประชาชน คือ เกษตรกรรมพื้นที่ทำนา 35,509 ไร่ ทำนาปี 850 ครัวเรือน พันธุ์ข้าวทั่วไปที่ปลูก หอมมะลิผลผลิต 270 กก./ ไร่การเลี้ยงสัตว์เพื่อจำหน่าย เช่น กบ ไก่ หมู จำนวน ครัวเรือนที่เลี้ยง 12 ครัวเรือนการเพาะเลี้ยงสัตว์จำหน่าย เช่น กบ ไก่ จำนวนครัวเรือนที่ทำ 2 ครัวเรือนหัตถกรรมในครัวเรือน ทอผ้าไหม จำนวนครัวเรือนที่ทำ 21 ครัวเรือนอุตสาหกรรมในครัวเรือน เย็บเสื้อผ้าโหล จำนวน 10 ครัวเรือนรายได้เฉลี่ยต่อปี จำนวน 50,000 บาท/ครอบครัว

4.1.4 วัดโพธิ์การาม บ้านโพธิ์น้อย โพธิ์ศรีสวัสดิ์ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 1 มีนาคม พุทธศักราช 2458 นามที่เรียกของชาวบ้านทั่วไปคือวัดบ้านเก่าน้อยวัดโพธิ์การาม ตั้งอยู่เลขที่ 75 บ้านโพธิ์น้อย หมู่ที่ 6 สังกัดคณะสงฆ์มหานิกายมีพื้นที่ติดต่อมีพื้นที่ติดต่อดังนี้ทิศเหนือติด บ้านท่าม่วงทิศตะวันออก ติดบ้านโพนสูง บ้านสามขาทิศใต้ติดบ้านจานใต้ทิศตะวันตก ติดบ้านโคกกลางทิศตะวันตกเฉียงเหนือติดบ้านข่าน้อยมีพื้นที่ 10 ไร่ 1 งาน 33 ตารางวา ที่ธรณีสงฆ์ 4 ไร่ 3 งาน 23 ตารางวามีลำดับเจ้าอาวาสที่สืบกันได้ ดังนี้

- 1) พระอาจารย์พิลา 2453 – 2469
- 2) พระอาจารย์นวน 2470 – 2471
- 3) หลวงปู่มา ยสาโร 2472 – 2489
- 4) พระอาจารย์ณรงค์ศักดิ์ กิตติสาโร(ดอนเหนือ) 2517 – 2520 (ลาสิกขาบท)
- 5) พระอธิการสุทธิฐานวโร(เรียกศิริ) 2522 – 2530 (มรณภาพ)
- 6) พระครูโพธิ์วิรุณ (สมศรี คุณวีโร – เรียกศิริ) 2537 - ปัจจุบัน

นอกจากนี้ ในบางช่วงที่ไม่มีเจ้าอาวาส จะมีพระที่ทำหน้าที่รักษาการเจ้าอาวาสคราวละ 1 – 5 ปี คอยดูแลและคอยเจริญศรัทธาของชาวบ้านอยู่มิได้ขาด เสนาสนะภายในวัดกุฎีหลังใหญ่เป็นไม้ทั้งหลัง มีอายุประมาณ 30 ปี ศาลาการเปรียญหลังใหญ่ 1 หลัง ศาลาโพธิ์น้อย-โพธิ์ศรีสวัสดิ์คามูปถัมภ์ สร้างเมื่อปี พ.ศ. 2519 แล้วเสร็จสมบูรณ์ ปี 2520 ศาลาบำเพ็ญกุศล สร้างเมื่อปี 2539 ห้องน้ำ ห้องสุขา 6 หลัง (รวม 41 ห้อง) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ 1 หลัง เมรุ 1 หลัง อุโบสถ 1 หลัง ขนาดกว้าง 20 เมตร ยาว 40 เมตร สิ้นค่าก่อสร้าง 5,600,000 บาท อาคารกองทุนหมู่บ้านโพธิ์น้อย 1 หลัง อาคารกองทุนหมู่บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ 1 หลัง กุฏิรับรอง 1 หลัง กุฏิกรรมฐาน 3 หลัง ปุชนิยบุคคลที่สำคัญ หลวงปู่มา ยสาโร อดีตเจ้าอาวาสวัดโพธิ์การาม เดิมท่านเป็นคนบ้านคูใหญ่ เป็นพระปฏิบัติกัมมัฏฐานที่เคร่งครัด มีปฏิปทาน่าเลื่อมใสของชาวบ้าน ปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2555 มีพระภิกษุ 5 รูป สามเณร 1 รูป

4.2 ข้อมูลทั่วไปของพระครูโพธิ์วิรุณ

ข้อมูลประวัติความเป็นมาโดยทั่วไป ของพระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิ์การามบ้านโพธิ์น้อย-โพธิ์ศรีสวัสดิ์ ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

นาม: สมศรี คุณวีโร (เรียกศิริ)

ปีเกิด: พ.ศ.2512

ปีที่อุปสมบท: พ.ศ.2532

ปีที่เริ่มกิจกรรมสังคมพัฒนา: พ.ศ. 2539

ปีที่เข้ามาจำพรรษาที่วัดนี้: พ.ศ.2537

ตำแหน่งทางคณะสงฆ์: เจ้าอาวาสวัดโพธิ์การาม, เจ้าคณะอำเภอปทุมรัตน์

ภูมิลำเนาเดิม: บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ ต.โพนสูง อ.ปทุมรัตน์ จ.ร้อยเอ็ด

วุฒิการศึกษาทางโลก: พุทธศาสตรบัณฑิต, พุทธศาสตรมหาบัณฑิตกิตติมศักดิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ทางธรรม: นักธรรมชั้นเอก

4.2.1 ชีวิตปฐมวัย

เป็นลูกคนที่ 6 ในจำนวนพี่น้องทั้งหมด 8 คน ในครอบครัวชาวนามีฐานะปานกลางตั้งแต่เป็นเด็กมักจะมาวัดพร้อมโยมแม่ ได้มีโอกาสเข้าร่วมในงานบุญต่าง ๆ ที่จัดขึ้นที่วัด ต่อมาภายหลังปู่ได้มาบวชที่วัดโพธิ์การามไม่มีคนคอยอุปฐากจึงได้มาเป็นเด็กวัดตั้งแต่อายุ 4 ปี และได้เริ่มซึมซับหลักธรรมทางพุทธศาสนาความผูกพันเช่นนี้ค่อย ๆ เสริมสร้างความผูกพันที่ลึกซึ้งกับการอยู่ในสมณเพศได้เห็นถึงความสำคัญของหลักพุทธธรรมและความเกี่ยวเนื่องของคนในชุมชนต่อพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะความกลมกลืนของหลักธรรมคำสอนที่สามารถจะนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนทั้งทางด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคมด้วยเหตุนี้แม้ว่าจะออกไปตระเวนศึกษาเล่าเรียนนอกหมู่บ้านอยู่นานหลายปีแต่ก็ยังคงมีความตั้งใจมาโดยตลอดว่าเมื่อบวชเรียนจบตามที่ตั้งใจไว้แล้วก็ต้องกลับมาอยู่บ้านเดิมมาพัฒนาชุมชนของตน

4.2.2 การศึกษาและประสบการณ์

ตั้งแต่อ่อนบวชก็มีความผูกพันกับศาสนาชีวิตส่วนใหญ่ก็เกี่ยวข้องกับวัดมาตลอดมีความมุ่งหวังที่จะได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งทางธรรมและทางโลก ในช่วงที่จบ ป.6 จาจร.ร.บ้านโพธิ์น้อย ต.โพธิ์สูง อ.ปทุมรัตน์ ในปี 2525 จึงได้บวชเณรมาอยู่วัดเพื่อเรียนหนังสือและอยู่ปรนนิบัติหลวงพ่อจนกระทั่งเรียนจบม.6 ที่จังหวัดมหาสารคามในปี 2530 จึงได้ออกไปเรียนที่กรุงเทพมหานครจบมัธยมศึกษาชั้นเอก สำนักเรียนวัดดาวดึงษาราม ในปี 2531 และได้อุปสมบทที่วัดอมรคีรีแขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด ในปี 2532 อยู่เรียนต่อจนกระทั่งเรียนจบปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต รุ่นที่ 39 จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในปี 2537 จากนั้นจึงตัดสินใจนำความรู้กลับสู่ภูมิลำเนาเดิมเพื่อพัฒนาชุมชนและให้การศึกษาแก่คนในชุมชนทั้งทางธรรมและทางโลก เช่น วิชาชีพ พิมพ์ดีดภาษาไทย ดัดเย็บเสื้อผ้าสตรี คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในปี 2548 ได้รับปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตกิตติมศักดิ์จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ช่วงเรียนหนังสืออยู่ที่กรุงเทพมหานครทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างชาวบ้านในหมู่บ้านกับชาวบ้านที่ไปทำงานอยู่กรุงเทพฯ โดยการทำความเข้าใจว่า “โพธิ์ศรีม่วง” เพื่อแจ้งบอกกล่าวข่าวสารให้ชาวบ้านที่อยู่ในกรุงเทพฯ รู้ว่าชาวบ้านในหมู่บ้านทำอะไร มีกิจกรรมอะไรกันบ้าง รวมทั้งการผลักดันการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน เช่น จัดทอดผ้าป่า พัฒนาวัดจัดทำห้องสมุดให้กับโรงเรียนบ้านโพธิ์น้อย เป็นต้น

เมื่อ 26 มีนาคม 2525 พ.ศ. 2550 ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าคณะอำเภอปทุมรัตน์เป็นประธานในการจัดสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉลิมพระเกียรติวัดโพธิ์การามเป็นผู้สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียนดีเด่นของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้นำพาชุมชนพัฒนาให้วัด

โพธิการามศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนสังคมแห่งการเรียนรู้ต้นแบบ ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉลิมพระเกียรติวัดโพธิการาม ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชนเฉลิมพระเกียรติวัดโพธิการามสำนักงานเจ้าคณะอำเภอปทุมรัตต์ที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน บ้านโพธิ์น้อย ต.เด่นระดับภาคที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน (บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดโพธิการาม ที่ทำการกลุ่มแม่บ้านโพธิ์น้อย ที่ทำการกลุ่มแม่บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ ที่ทำการกลุ่มเยาวชนบ้านโพธิ์น้อย-โพธิ์ศรีสวัสดิ์ สถาบันการเงินชุมชนโพธิ์น้อยศรีสวัสดิ์ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน ของ ธ.ก.ส.สาขาปทุมรัตต์ สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดร้อยเอ็ด ร้านจำหน่ายสินค้าชุมชน "เขาเข็น" วัดส่งเสริมสุขภาพ (นวดแผนไทย-อบสมุนไพร) ศูนย์เรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นสถานที่ประชุมอบรม สัมมนา ปฏิบัติธรรม แหล่งศึกษาดูงาน จัดการศึกษา จัดกิจกรรมของชุมชน

จากการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอย่างต่อเนื่องของพระครูโพธิวิรุณ และคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากปี 2539 จนถึงปัจจุบันซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้าน เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ กิจกรรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งชาวบ้านได้ทำอยู่เป็นปัจจุบัน และชาวบ้านโพธิ์น้อย หมู่ที่ 6 และบ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ หมู่ที่ 7 เป็นคนขยันทำมาหากินมีที่ดินที่ดั่งที่ที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ คือ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ “ลำน้ำเสียวใหญ่” เป็นที่หล่อเลี้ยงสร้างความอุดมสมบูรณ์ให้แก่หมู่บ้าน และที่สำคัญมีพระครูโพธิวิรุณเป็นพระนักพัฒนา ที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านแห่งนี้ โดยได้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ขึ้นอยู่เสมอ

ปี 2549 พระครูโพธิวิรุณ คณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้ริเริ่มงานเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอปทุมรัตต์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาปทุมรัตต์ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปทุมรัตต์ ซึ่งโครงการที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย กลุ่มอาชีพ เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ กลุ่มทอผ้า กลุ่มตุ๊กตาไหมพรม กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มจักสาน กลุ่มเลี้ยงผึ้ง กลุ่มเลี้ยงโค สถาบันการเงินชุมชน ร้านค้าสินค้า OTOP ชุมชน ร้านค้าสวัสดิการ “เขาเข็น” เป็นต้น โดยทุกกิจกรรมเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้ชุมชนประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน

ปี 2554 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนวัดโพธิการาม ได้รับงบประมาณจากกรมการพัฒนาชุมชนให้ดำเนินงานพัฒนาศูนย์เรียนรู้และยกระดับเป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชนต้นแบบระดับจังหวัด ปัจจุบันศูนย์การเรียนรู้ชุมชนวัดโพธิการาม เป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชนแบบบูรณาการ ภายใต้อำเภอ “บวร” บ้าน วัด โรงเรียน ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “บริการด้วยใจ ทำงานด้วยศรัทธา” โดยใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรมและ

ศึกษาฐานของหน่วยภาคทั้งภาครัฐ และเอกชน รวบรวมภูมิปัญญาจากปราชญ์ชาวบ้านในด้านต่าง ๆ ให้อนุชนคนรุ่นหลังได้เรียนรู้ และใช้ประโยชน์สืบต่อไป

4.3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นรูปแบบภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน ของพระครูโพธิ์วิรุณ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นรูปแบบภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชนพระครูโพธิ์วิรุณ ประกอบด้วยด้านพฤติกรรม ลักษณะนิสัย และด้านการบริหารการพัฒนาชุมชนทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ต่อข้อมูลจากการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำของพระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิ์การาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

พฤติกรรม และลักษณะนิสัย	จำนวน N = 11	ร้อยละ
1.ลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเน้นการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี		
- เห็นด้วย	8	72.73
- ไม่เห็นด้วย	3	27.27
2.วิธีสื่อความหมายที่ท่านชอบใช้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านใช้การประชุมปรึกษาหารือ		
- เห็นด้วย	11	100.00
- ไม่เห็นด้วย	-	-
3.ลักษณะทิศทางที่ท่านใช้ในการติดต่องานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านใช้ทั้งสองทางคือติดต่อลงไปหาและลูกน้องติดต่อขึ้นมา		
- เห็นด้วย	11	100.00
- ไม่เห็นด้วย	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

พฤติกรรม และลักษณะนิสัย	จำนวน N = 11	ร้อยละ
4.การคำนึงถึงเรื่องของเวลาในการทำงานของท่านผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมักมองอนาคตวิธีการ ใหม่ๆในการพัฒนา		
- เห็นด้วย	7	63.64
- ไม่เห็นด้วย	4	36.36
5. สิ่งที่ท่านมีความผูกพันมากที่สุดผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน		
- เห็นด้วย	11	100.00
- ไม่เห็นด้วย	-	-
6.การประเมินการทำงานของลูกน้อง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านพิจารณาจากจิตใจในการทำงานความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้นั้น		
- เห็นด้วย	11	100.00
- ไม่เห็นด้วย	-	-
7.การประเมินบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านท่านมักจะพิจารณาในด้านการทำงานเป็นทีม		
- เห็นด้วย	11	100.00
- ไม่เห็นด้วย	-	-
8.เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานท่านผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเรียนรู้จากข้อบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไข		
- เห็นด้วย	11	100.00
- ไม่เห็นด้วย	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

พฤติกรรม และลักษณะนิสัย	จำนวน N = 11	ร้อยละ
9. ท่าทีของท่านเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น		
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หาทางแก้ไขและป้องกัน		
- เห็นด้วย	1	1
- ไม่เห็นด้วย	1	00.00
	-	-
10. ข้อบกพร่องที่สำคัญข้อใดของท่านที่เห็นเด่นชัดผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าท่านให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม		
- เห็นด้วย	11	100.00
- ไม่เห็นด้วย	-	-

4.3.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นรูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ ประกอบด้วยด้านพฤติกรรม และ ลักษณะนิสัย ตามตารางที่ 4.1 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1.1 ลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านเน้นการร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 ท่านพระครูโพธิวิริคุณมีอัธยาศัยดี มีความเป็นกันเอง กับทุกคน สร้างความอบอุ่นใจ ในเนื้องานคิดเร็วทำเร็วแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว ไม่เคร่งเครียดกับกฎกติกา หรือเวลามาก หรือปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม ทำงานเพื่อส่วนรวม สร้างความสามัคคีให้กับชุมชนเน้นการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

นายเมธี ลาหุล้าเลิศ กล่าวว่า เริ่มทำงานร่วมกับท่านมาตั้งแต่ปี 2527 ท่านมีความตั้งใจ มานะพยายาม ทำสิ่งต่าง ๆ ทำให้สำเร็จ ส่วนใหญ่เป็นงานเพื่อส่วนรวมในการทำงานเรื่องเวลา กำหนดการณ์ต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนได้ แต่ไม่หนักแน่นมาก ปรับตามสถานการณ์ แต่ต้องไต่ถามแก้ไขเร็ว เมื่อเกิดปัญหาท่านจะนิ่ง แล้วหาทางแก้ไข พร้อมปรับตามสถานการณ์

นางวิไลวรรณ กมฺพทรวง กล่าวว่า ท่านมีลักษณะเป็นผู้นำ พยายามจะดึงหมู่บ้านให้พัฒนาก้าวไปข้างหน้าเรื่อย ๆ นำความเจริญต่าง ๆ เข้ามาในหมู่บ้านมากมาย ท่านจึงมีบุคลิกเป็นผู้นำสูง แต่ถ้านุคคลทั่วไปเห็นท่านก็อาจจะคิดว่าท่านอายุมากแล้ว แต่ว่าท่านยังหนุ่มและเก่ง สามารถทำให้คนในหมู่บ้านรวมกลุ่มกันได้ มีความสามัคคี ถือว่าท่านจุดศูนย์กลางของชาวบ้าน

นางสาวแก้วใจ มีเทียน กล่าวว่า ท่านมีจิตใจเสียสละ ตั้งใจ มุ่งมั่น ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่ว่าจะเป็นยากหรือเศรษฐีถ้าหากที่มันนั้นทำให้งานดำเนินไปไม่สะดวก ท่านก็จะไม่ยึด คนส่วนใหญ่เห็นครั้งแรก ก็รู้สึกเกรงกลัว เมื่อได้มาร่วมงาน จึงรู้ว่าท่านใจดีกับทุกคน ไม่เกรงเครียดกับกตึกา ทุกคนจึงทำงานสบายใจ เพราะท่านใจดี มีเมตตา อธิษาศัยไม่ตรีดี ให้ความเป็นกันเอง เข้ากับคนทุกคนได้ รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา

ส่วนงานที่มีความเร่งด่วนนั้นยังต้องเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด พระครูโพธิวิรุณ จึงต้องกำชับ ติดตามงานเสมอ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความเห็นแตกต่างในบางส่วน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 กล่าวว่า

พระครูดิตถธรรมานุกูล กล่าวว่า ท่านบุคลิกมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใครเข้าหาที่จะเกิดความอบอุ่น เพราะท่านมีหลักในการบริหาร คน งาน แต่ในส่วนงานของคณะสงฆ์ ในฐานะท่านเป็นผู้ปกครอง ก็ถือกฎเกณฑ์กตึกา เคร่งครัดบางส่วน และบางกรณี

นายสนิท กาสังห์ กล่าวว่า ท่านมีนิสัยใจคอดี เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือสังคมเป็นส่วนใหญ่ แนะนำทุกหน่วยงานเป็นประจำแต่ในการทำงาน ท่านก็จะยึดกฎกตึกา ระเบียบ เคร่งครัด เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ และเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

4.3.1.2 วิธีสื่อความหมายที่ท่านชอบใช้คือใช้การประชุมปรึกษาหารือ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100.00 ท่านพระครูโพธิวิรุณจะมีการปรึกษากับชุมชนก่อนการจัดงานเสมอ ชุมชนได้มีส่วนร่วมในงานทุกครั้ง กรณีที่ไม่สามารถประชุมคณะกรรมการทั้งหมดได้ จะประชุมหัวหน้างานเพื่อประสานงานต่อกับผู้ปฏิบัติ ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

พระครูดิตถธรรมานุกูล กล่าวว่า ท่านพูดเข้าใจง่าย ยึดหลักให้ไปด้วยกันได้ ประณีประนอม ปรึกษาหารือบ่อยครั้ง และเปิดโอกาสในการประชุมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเป็นอย่างดี

นางพิรดา วงศ์น้ำคำ กล่าวว่า ท่านเป็นคนไม่ถือ ยศศักดิ์ ดิดดิน ตลกทำให้คนทำงานด้วยไม่เครียด ใช้คำพูดธรรมดา และถ้าหากมีงาน ก็บอกในช่วงเช้าเวลาที่คนมาทำบุญ หรือให้ผู้ใหญ่บ้านประกาศ แจ้งครูนักเรียน บ้าน วัด โรงเรียนจะช่วยเหลือกันตลอด

พระสุพจน์ ดอนเหนือ กล่าวว่า ท่านจะใช้คำพูดธรรมดา เข้าใจง่าย และบางครั้งท่านก็สื่อด้วยการกระทำให้แต่ท่านจะเน้นย้ำในเรื่องชุมชนมีส่วนร่วมมาก จะพยายามชักนำให้ชาวบ้านมาร่วมตัวกัน แล้วเล่าให้ฟังว่ามีอะไรบ้างที่จะทำให้ชาวบ้านทำร่วมกัน ท่านจะเล่าให้ฟังว่ามีอะไรเกิดขึ้น แล้วเราจะทำอะไร โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนปรึกษาหารือกัน

4.3.1.3 ลักษณะทิศทางที่ท่านใช้ในการติดต่อกับท่านใช้ทั้งสองทางคือติดต่อลงไปหาและลูกน้องติดต่อขึ้นมาผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม ท่านพระครูโพธิ์วิรุณมีการติดต่อประสานงาน ติดต่อกับหัวหน้างาน งานที่ไม่เร่งด่วนจะออกเป็นหนังสือ หากงานเร่งด่วนจะประสานงานผ่านทางโทรศัพท์และทางอินเทอร์เน็ต ประสานกับผู้ใหญ่บ้านประชาสัมพันธ์ผ่านเครื่องขยายเสียงของหมู่บ้าน การติดต่อกับท่านมีความรวดเร็ว หากเป็นงานของคณะสงฆ์ท่านจะประสานงานด้วยตัวเอง ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

นายประสิทธิ์ เหลาดี กล่าวว่า การประสานงานสุดขยอ ไม่รู้เอาเวลาไหนไปทำ ท่านจะติดต่อกับไว้ก่อนแล้ว จากนั้น สั่งการไปหาผู้ที่ทำหน้าที่ พอถึงเวลาครบสมบูรณ์ ท่านจะติดต่อกับหัวหน้างาน แล้วจะมีการกระจายงานต่อ ๆ กัน นางวิไลวรรณ กมฺุททรง (กรรมการดูแลตุ๊กตา) กล่าวว่า แต่ถ้าเป็นงานเร่งด่วนท่านจะใช้โทรศัพท์ Email หรือ Facebook

แต่กับชาวบ้าน ท่านก็จะบอกต่อ หรือบอกผู้ใหญ่บ้านประกาศ หอกระจายข่าวชุมชน บางทีก็บอกกับอีกคนให้ไปบอกต่อ บางทีท่านก็ติดต่อลงไปเองเลย

พระครูดิตถธรรมานุกูล กล่าวว่า ถ้างานไม่ด่วน ก็จะออกหนังสือ ถ้าด่วนวันนี้พรุ่งนี้ ก็ใช้โทรศัพท์ติดต่อเลย ท่านบอกว่า “บางงานพูดคุยจะดีกว่าการส่งหนังสือ”

4.3.1.4 การคำนึงถึงเรื่องของเวลาในการทำงานของท่านมักมองอนาคตวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนา ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 63.64 ท่านพระครูโพธิ์วิรุณจะมองถึงวิธีการทำงานให้เกิดความสะดวก ทั้งเรื่องงานและคนทำงาน แต่ทุกงานก็จะเสร็จทันกำหนดเวลา ท่านจะยืดหยุ่นเรื่องเวลา งานพิธีการที่มีบุคคลภายนอก หรือหลายหน่วยงานมาร่วมงาน มีการปรับสถานการณ์ตามความเหมาะสมโดยที่ท่านคิดเร็วทำเร็วมีไหวพริบจึงสามารถแก้ปัญหาได้เรื่องของเวลาจึงไม่เป็นปัญหาสำหรับงานพิธีการ ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

นายเมธี ลาหล้าเลิศ กล่าวว่า ท่านจะมองอนาคต จะไม่เคร่งเครียด แต่ท่านจะประมาณนัดก่อนเวลา คำนึงถึงผลงาน เวลาอาจจะไม่ใกล้เคียง งานส่วนใหญ่จะเป็นการบูรณาการ พร้อมยืดหยุ่นเองงานมากกว่าเวลา เพราะคนจะกล่าวขานว่า มาวันนี้ถ้าไม่ถึง ชั่วโมงไม่แล้วเสร็จ

พระสมศักดิ์ ปภาโส กล่าวว่า งานคณะสงฆ์จะให้เวลาเยอะ ไม่เคร่งครัดนัก เช่น งานเวลาประชุมก็จะพร้อมช้า ท่านก็จะพูดคุยเรื่องอื่น ๆ รอไปก่อน

ในส่วนองงานที่ต้องเตรียม ในบางครั้งเป็นงานเร่งด่วน ท่านจะเข้มงวดและตรวจงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนมากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานออกมาเรียบร้อยสมบูรณ์แบบ ดังผู้ให้สัมภาษณ์ที่คิดเป็นร้อยละ 36.36 กล่าวว่า

นางวิไลวรรณ กุมุททรง กล่าวว่า ท่านเคร่งครัดเวลาสูงมาก เพราะเวลานั้นสำคัญ บางทีจะมีคนมาดูงานพรุ่งนี้ วันนี้ต้องทำให้เรียบร้อย ห้ามให้งานติดค้างถึงพรุ่งนี้ เพราะถ้างานติดค้างถึงพรุ่งนี้ ก็จะแก้ยากยิ่งมีแขกผู้ใหญ่ มาร่วมงานก็ต้องมีความชัดเจนในเรื่องของเวลามาก ยิ่งท่านเป็นคนทีคิดเร็วทำเร็ว จึงมีความเคร่งครัดในเวลาบ้าง

นางสาวแก้วใจ มีเทียน กล่าวว่า ท่านเป็นคนจริงจัง ทุกอย่างต้องสมบูรณ์ งานจะสั่งไว้ท่านตรวจดูแรก ๆ จะตรวจอีกทีเช้าวันต่อไป งานทุกอย่างต้องทำให้ทันตามกำหนดการ

4.3.1.5 สิ่งที่ท่านมีความผูกพันมากที่สุดคือเพื่อนร่วมงานผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม ท่านพระครูโพธิวิริคุณได้ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมาก ไม่ว่าจะเป็นคนที่ทำงานด้วยกัน ญาติโยม หรือผู้มาร่วมงาน ท่านให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ให้โอกาสและสนับสนุนงานเสมอ ทำให้ทุกคนรักใคร่ ทำงานอย่างรู้ใจกัน ท่านมีความสามารถในการจดจำคนได้อย่างแม่นยำ ทั้งชื่อและตำแหน่ง บ่อยครั้งที่ท่านจะอวยพรวันเกิดเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ได้สร้างความประทับใจให้กับทุกคน ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

นายเมธี ลาหล้าเลิศ กล่าวว่า ท่านมีความผูกพันเป็นอย่างมาก เพราะจะจำคนแม่น จะดึงใจคนเป็น มีวิธีการคือถ่ายรูปไว้ในครั้งแรก แล้วจะจำได้ตลอด เป็นเทคนิคการดึงใจคน จำแม่น จำคนแล้วกลับไปดูรูปหลายรอบ เช่นงานพุทธชยันตี ท่านเดิน ดูไปรอบ ๆ ให้คนไปถ่ายรูปไว้ วันหลังมาสามารถไปทักได้ถูกคน ว่าใครมาไม่มา มีรูปภาพเป็นสื่อ

และ พระสุพจน์ ดอนเหนือ กล่าวว่า ท่านจะมีความใส่ใจกับทุกคน ถือได้ว่าอันดับหนึ่ง ให้ความสำคัญมาก จำลูกน้องได้ เป็นกันเองผูกพันกับคนทำงาน คอยสนับสนุนงานตลอด จำคนได้แม่น ทั้งชื่อตำแหน่ง รวมไปถึงวันเกิด พอถึงโอกาสสำคัญ ก็จะโทรไปอวยพรเสมอ

นางวิไลวรรณ กุมุททรง กล่าวว่า ท่านอัธยาศัยดี คุยกันสนิทใจ ผูกพันอย่างมาก เพราะงานแต่ละอย่าง จะให้ความสำคัญหมด มีงานอะไรท่านก็จะรีบทำและงานทุกอย่างจะต้องเสร็จและออกมาดี ท่านจะเป็นคนอารมณ์ดี แล้วทุกคนก็จะไม่เกร็งเวลาที่เข้ามาคุย

ในฝ่ายของการปกครองคณะสงฆ์ พระครูดิตถธรรมานุกูล (รองเจ้าคณะอำเภอประทุมรัตน์) กล่าวว่าท่านจะมีความผูกพันกับงานพอสมควร จำคนได้ดี เช่น คณะสงฆ์ในอำเภอ ท่านจำได้เกือบทุกรูป

นายสนิท กาสังห์ กล่าวว่าประมาณ 90 % ท่านจะมีผูกพันมาก กับญาติโยม ทีมงานมีผูกพันมาก จดจำลูกน้องดีมาก ด้วยท่านมีความจำดีมาก ผ่านไปสองสามปีท่านยังจำได้ และคำพูดท่านยังสร้างความเป็นกันเองเหมือนว่าอยู่ด้วยกันมานาน และชาวบ้านก็กลัวพูดกับท่าน ท่านจะไปไหนท่านจะทักทายคนอื่นก่อนเสมอ

นางพิรดา วงศ์น้ำคำ กล่าวว่า ท่านให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และจะดูแลถามไถ่ปัญหาต่าง ๆ ตลอด ถ้างานไม่เสร็จก็ไม่หลับไม่นอน ท่านจะห่วยงาน จริงจัง ส่วนใหญ่ท่านจะดูแลงานเอกสารด้วย แต่ก็มักจะคอยไปดูงานอื่น ๆ ด้วย

นางสาวแก้วใจ มีเทียน กล่าวว่า ท่านจึงมีความผูกพัน และทำให้ใคร ๆ รักท่าน ทำให้ทุกคนยอมรับในความสามารถของท่าน

4.3.1.6 การประเมินการทำงานของลูกน้องท่านพิจารณาจากจิตใจในการทำงานความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ร่วมงานผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถามท่านพระครูโพธิ์วิรุณ จะพิจารณาความสามารถ ความถนัด และความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของผู้ร่วมงานเสมอ และจะประเมินผลงานตลอดเวลา ท่านให้แนวคิดกับชุมชนว่าคนที่เข้ามาในวัดนั้นคือคนที่มีความเอื้อเฟื้อและเสียสละแล้ว คนที่เข้ามาทุกคนจึงเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง ไม่ได้มองที่อายุหรือยศศักดิ์ ท่านจะให้คำแนะนำและให้กำลังใจ ยกย่องคนทำงานเสมอ ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

นายเมธี ลาหล้าเลิศ กล่าวว่า ท่านดูที่จิตใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้นั้น

นายประสิทธิ์ เหลาดี กล่าวว่า ถึงแม้จะทำงานยังไม่เป็นเลขก็ตาม แต่ถ้าหากมีความตั้งใจ และพร้อมที่จะเสียสละ เอื้อเฟื้อประโยชน์ตนเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม ท่านก็พิจารณาเหมือนกัน

นางมาลัยวรรณ ศรีสุทธัญญาวงศ์ กล่าวว่า ท่านยังไม่ได้มองในเรื่องของอายุ เพศ หรือยศศักดิ์ ท่านจะให้ความเท่าเทียมกัน เพราะท่านกล่าวเสมอว่า อย่าตัดสินคนที่ภายนอก ควรให้โอกาสโดยเท่าเทียมกัน

นอกจากนั้น พระสมศักดิ์ ปภาโส กล่าวว่า ท่านยังชอบที่จะยกย่อง และให้กำลังใจคนทำงานเสมอ เช่นเมื่อจบงาน ก็จะพูดว่า “ถือว่าเราทำงานได้ดี มีคำชมเชยกลับมา” แล้วก็ให้ชี้แนะแนวทางในการทำงานต่อไป

4.3.1.7 การประเมินบุคคลท่านมักจะพิจารณาในด้านการงานเป็นทีม นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม ท่านพระครูโพธิ์วิรุณจะสนับสนุนและมอบหมายงานให้ทำในลักษณะเป็นทีมงาน ให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ช่วยเหลือกันพัฒนาปรับปรุงงาน ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

นายเมธี ลาห์เล็ค กล่าวว่า ท่านพิจารณาการทำงานแบบเป็นทีม เพราะว่า ท่านบอกเสมอว่า งานอย่างนี้ทำคนเดียวไม่เสร็จแน่นอน ต้องอาศัยแรงจากชุมชนมาร่วมด้วยช่วยกัน ท่านจึงให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่า

นายสนิท กาสิงห์ กล่าวว่า ท่านยังให้โอกาสกับคนทำงานสูง และเปิดโอกาสให้คนทำงานช่วยกันคิด และช่วยการทำ ท่านจึงไม่ชอบจับจี้คนทำงาน แต่จะมารับผิดชอบร่วมกัน โดยจะมีหัวหน้างาน เป็นคนขับเคลื่อนงาน

นางสาวสุกัญญา เปรียญ กล่าวว่า ท่านจะเน้นย้ำการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมาก โดยการให้คิดและทำด้วยกัน แต่ท่านก็ไม่ได้ทิ้ง แต่จะคอยดูแลอยู่ห่าง ๆ เพื่อคอยชี้แนะ และให้คำปรึกษา เมื่อชุมชนต้องการอย่างเช่น ในการประชุม ท่านก็จะเปิดการประชุม หลังจากนั้นท่านก็ให้ผู้นำชุมชน กรรมการ ร่วมทั้งชาวบ้านได้ช่วยกันคิดอย่างเต็มที่ ที่ที่สุดท่านจึงสรุปการประชุมเท่านั้น

4.3.1.8 เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานท่านจะเรียนรู้จากข้อบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไข ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์นี้ หลังเสร็จสิ้นงานทุกครั้งไม่ว่าจะเป็นผลจากการประเมินงานแบบเอกสารหรือการประเมินด้วยตัวท่านเอง เมื่อพบข้อผิดพลาด แม้จะแก้ไขสถานการณ์นั้นได้ ท่านพระครูโพธิ์วิรุณจะไม่ดุหรือตำหนิผู้ทำงานให้เสียใจ ท่านจะให้คำแนะนำเพื่อให้แก้ไขในงานครั้งต่อไป ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

นางวิไลวรรณ กุมุททรง กล่าวว่า ความผิดพลาดบางเรื่องท่านก็รับจะแก้ไข หรือให้ย้อนไปดูว่าที่ผ่านมามีอะไรผิดพลาด แล้วท่านก็จะนำข้อผิดพลาดนั้นไปแก้ไขในงานครั้งต่อไปให้ดีขึ้นกว่าเดิม

นายสนิท กาสิงห์ กล่าวว่า เมื่องานเกิดผิดพลาด ส่วนมากแล้ว ก็จะแนะนำ และจะไม่ตำหนิให้เสียใจ แต่จะแนะแนวทางให้ปรับปรุง

นางพริดา วงศ์น้ำคำ กล่าวว่า เคยมีเหตุการณ์ที่เกิดข้อผิดพลาด แต่ไม่ถึงกับทำให้งานเสียหาย ท่านก็จะมาพูดคุยและขอความคิดเห็นจากคนทำงานแล้วท่านก็จะบอกเสมอว่า ไม่เป็นไร นี่คือการเรียนรู้ ครั้งหน้าทำใหม่จะได้ไม่ผิดพลาด

พระสุพจน์ ดอนเหนือ กล่าวว่า ท่านจะไม่ดุหรือตำหนิ แนะนำ ให้โอกาสปรับเสมอ และพูดว่า คราวหน้า ถ้าปรับอย่างนี้น่าจะดีขึ้นกว่านี้ โดยส่วนใหญ่แล้วท่านจะใช้หลักประนีประนอมเป็นอย่างมาก

นายประสิทธิ์ เหลาดี กล่าวว่า โดยส่วนใหญ่แล้วงานจะไม่ค่อยมีผิดพลาดมากนัก เพราะท่านเป็นคนตั้งเป้าหมาย หรือคาดหวังกับงานสูงมาก ก่อนมีทำงานอะไรก็ตามท่านจึงได้

เตรียมไว้อย่างดีพอสมควร แต่ถ้าหากเกิดผิดพลาดขึ้นแล้ว ด้วยตัวท่านเองเป็นคนคิดเร็วทำเร็ว ส่วนใหญ่จึงสามารถปรับได้ทันสถานการณ์

4.3.1.9 ท่าทีของท่านเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม ท่านนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หาทางแก้ไขและป้องกันท่านพระครูโพธิวิรุณจะมีบุคลิกที่นิ่ง ใจเย็น จากนั้นค่อยเรียกคู่กรณีมาพูดคุยกัน หาทางออกร่วมกัน ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในงานเสมอ กรณีคนทำงานร่วมกันเกิดขัดแย้งท่านจะให้แยกกลุ่มกันสักพักแล้วค่อยกลับมาคุยกันอีกครั้ง แต่หากเป็นความขัดแย้งในสายงานอื่น เช่น ในชุมชน ท่านจะให้จัดการกันเองก่อน หากไม่สามารถแก้ไขหรือคลี่คลายสถานการณ์ความขัดแย้งท่านจึงจะเข้าไปปรับฟัง แล้วชี้แนะ ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

พระสมศักดิ์ ปภาโส กล่าวว่า เคยมีความขัดแย้งที่ไม่ใหญ่ เช่นทะเลาะกัน ท่านจะแยกคนที่ขัดแย้งให้ทำงานคนละส่วน ซึ่งปล่อยสักพัก ก็ค่อย ๆ ดีขึ้นเข้ากันได้

พระครูดิศธรธรรมานุกูล กล่าวว่า ความขัดแย้งในคณะสงฆ์ในอำเภอ ท่านก็ใช้การแนะนำ โดยการให้พูดคุยกันเองก่อน ค่อยๆ ให้เจ้าอาวาสพูดคุยก่อน หากไม่จบ หรือแก้ไขไม่ได้ ท่านจึงจะลงมาพูดคุยเอง ด้วยการประนีประนอมอย่างมาก

นางสาวแก้วใจ มีเทียน กล่าวว่า หรือแม้แต่ความขัดแย้งที่เกิดในชุมชนเอง คนในชุมชนเองเมื่อแก้ไขไม่ได้ก็เข้ามาหาให้ท่านคลี่คลาย ท่านจะทำให้คู่กรณีเย็นลง โดยการตั้งใจจะรับฟัง ให้ทั้งสองได้พูด เสร็จแล้วจึงชี้แนะแนวทางเพื่อหาทางออกร่วมกัน

นางวิไลวรรณ กมฺุทฺตรง กล่าวว่า โดยภาพรวมแล้ว ก็ไม่ค่อยเห็นความขัดแย้งมากนัก ยิ่งความขัดแย้งของตัวเอง ยิ่งไม่เคยเห็น และคิดว่าไม่มี เพราะท่านทำงานมานาน และมีความใจกล้า ที่สำคัญท่านเป็นคนมีความความอดทนอย่างมาก จึงไม่ทำให้ท่านต้องไปขัดแย้งกับใคร แต่คนทำงานก็มี และท่านก็จะบอกว่า เราจะทำอย่างไรดีเพื่อให้งานเดินได้ต่อไป

4.3.1.10 ข้อบกพร่องที่สำคัญข้อใดของท่านที่เห็นเด่นชัดผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์การตอบแบบสอบถาม ว่าท่านให้ทุกคนมีส่วนร่วม แม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

พระสมศักดิ์ ปภาโส กล่าวว่า โดยลักษณะการทำงานของท่านที่คิดเร็ว ทำเร็ว หรือการทำงานไปคิดไป บางทีก็ทำให้เกิดข้อบกพร่องขึ้นได้ เพราะคนทำงานบางครั้งก็คิดไม่เร็ว ทำไม่เร็วเหมือนท่าน

นายเมธี ลาหุล้าเลิศ กล่าวว่า เมื่อเกิดข้อบกพร่องขึ้น ท่านก็จะไม่แสดงท่าทีให้ผู้มาร่วมงานเลย แต่จะเป็นลักษณะของการเดินเข้าไปถามคนทำงานในกลุ่มงานที่ประสบปัญหานั้น ท่านก็จะใช้การปรึกษาว่าเมื่อเกิดอย่างนี้ เราจะทำอย่างไรดี ท่านพูดเสมอว่า “งานทุกอย่าง ไม่ใช่งานของ

ท่านหรือของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นงานของทุกคน” ทุกครั้งตั้งแต่ เริ่มต้น จนท้ายที่สุด ท่านจึงเปิดโอกาสให้คนทำงานมีส่วนร่วมในการคิดและทำงานเป็นอย่างมาก

นายประสิทธิ์ เหลาดี กล่าวว่า ในขั้นตอนเตรียมงาน ท่านจะเครียดมาก แต่พอเริ่มงานถึงแม้เจอปัญหาท่านจะไม่มีการตำหนิ ไม่แสดงอาการไม่พอใจ หรือเป็นกังวลให้ใครเห็น แต่ท่านจะนิ่งมาก และจะปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน

4.3.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิรุณ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อพระครูโพธิวิรุณด้านการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สาธารณูปโภคและระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังนี้

4.3.2.1 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม

ท่านพระครูโพธิวิรุณ กล่าวว่า นำแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาไว้ในวัด ชุมชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านการศึกษา เทคโนโลยี คุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้ท่านได้ช่วยสอนหนังสือด้านธรรมะแก่นักเรียนมาตั้งแต่แรกเริ่ม เป็นวิทยากรพิเศษในชุมชนบรรยายเกี่ยวกับธรรมะจัดให้มีการเทศนาหรือบรรยายธรรมแก่ประชาชนเป็นประจำพัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชน และประชาชนใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่ม หรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ ได้อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชนจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชนขึ้นภายในวัดรณรงค์จัดทำความสะอาดในบ้าน, วัดใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชนและผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมดังนี้

พระครูดิศตธรรมานุกุล กล่าวว่า ที่เด่นชัดจะเกี่ยวกับการศึกษาสงเคราะห์ เทคโนโลยี พุทธศาสนา ต่างๆ เป็นวัดที่มีแหล่งเรียนรู้ ให้คนทั่วไปได้รู้จัก เป็นการพัฒนาชุมชนแม้เป็นบ้านนอก เด็กๆได้มีโอกาสเรียนรู้

นางพิรดา วงศ์น้ำคำ กล่าวว่า ท่านได้จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนไว้ภายในวัดมากมายเช่น กสน ศูนย์ ICT ธนาคารชุมชนหรือ สถาบันการเงิน ร้านค้าชุมชน (ร้านค้าชุมชน) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ชุมชน เกิดมีความสามัคคี โดยที่ว่ามีความรู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อรายได้

นายประสิทธิ์ เหลาดี กล่าวว่า เป็นสถานที่อบรมคุณธรรมจริยธรรม ของคณะครู และนักเรียนอยู่ตลอด ทั้งในอำเภอ และต่างอำเภอจัดกิจกรรมในวัดดึงคนเข้าวัด ให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชน และมีเทคโนโลยีให้เด็ก ๆ ได้มาหาความรู้ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางศาสนา และไม่เกี่ยว

นายเมธี ลาห์ล้าเลศ กล่าวว่า ทุกอย่างที่มีหมู่บ้านขาดท่านก็จะช่วย ไม่ได้แค่ให้ยืมสถานที่ใช้ เพราะท่านถือว่าเป็นประโยชน์มีคนเข้าวัด

4.3.2.2 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ

ท่านพระครูโพธิวิรุณ ได้มีส่งเสริมและพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจอย่างเด่นชัด เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ มีสถาบันการเงิน กลุ่มเลี้ยงผึ้ง กลุ่มทำตุ๊กตา ท่านจะสนับสนุนช่วยในเรื่องการประชาสัมพันธ์ ทั้งทางสื่อ อินเทอร์เน็ตและการนำเสนอเมื่อท่านมีโอกาสนี้ มีการเทศนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพเทศนาเกี่ยวกับการอบรมวิชาควัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชนส่งเสริมให้ชุมชนไปดูงานที่องค์กรอื่นให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงาน และริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพชักชวนประชาชนให้ร่วมพลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นจัดตั้งองค์กรชุมชน เช่น มูลนิธิ กองทุน ศูนย์ฯลฯ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชนและผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมดังนี้

นางพิรดา วงศ์น้ำคำ กล่าวว่า ท่านจะติดตามถามไถ่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ท่านมีแนวคิด ดึงคนเข้าวัด จึงนำเสนออาชีพให้คนได้รู้จัก และส่งเสริม เช่น กิจกรรมการคัดเลือกหมู่บ้าน Smart Village เราก็นำกิจกรรมกลุ่มเลี้ยงผึ้งเข้ามา กิจกรรมก็เริ่มมาตั้งแต่บัดนั้น ขณะนี้มีสมาชิกในกลุ่ม 15 คน

นางสาวแก้วใจ มีเทียน กล่าวว่า สถาบันการเงิน ก่อนนี้เป็นกองทุนเงินล้าน เอมารวมกับหมู่บ้าน สองหมู่บ้าน ปริกษา ธกส ได้ซื้อ สถาบันการเงินมา มาร่วมทุนเป็นหมู่บ้านละสามหมื่น เปิดรับสมาชิก ท่านเป็นประธานที่ปริกษา ทำเหมือนธนาคาร ตอนนี้ มีเงินทุน 10 ล้าน ของนักเรียนมีมากถึง สามแสน ให้ดอกเบี้ยเงินฝาก ให้คนแก่ฝากเงินและปันผลให้หมื่นละ 100 ฟากไม้ เกินสองหมื่น ให้ดอกเบี้ยทุกเดือนพร้อมเงินช่วยเหลือคนชรา เพื่อให้ผู้สูงอายุ ได้เดินเข้าวัดทุกเดือน ร้านเขาเช่น ท่านตั้งชื่อให้ มีของใช้ที่จำเป็น เพื่อขายให้เด็กที่เข้ามาอบรม สร้างอาคารให้ เริ่มจากกู้เงินจากสถาบัน พอมีกำไรก็ขายหุ้นให้ชาวบ้าน เป็นร้านค้ามาจนปัจจุบัน

นายประสิทธิ์ เหลาดี กล่าวว่า ส่งเสริมงานอาชีพ เช่น ตุ๊กตา กลุ่มเลี้ยงผึ้ง ซึ่งเริ่มจากท่าน ที่ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุน จนทำให้เป็นระบบด้วยการตั้งคณะกรรมการมาบริหาร

นายเมธี ลาห์ล้าเลศ กล่าวว่า คนในชุมชน ใครมีฝีมือเรื่องอะไร ท่านก็ส่งเสริมอาชีพให้ และยังใช้ศูนย์เรียนรู้ชุมชน ICT ให้เป็นประโยชน์ด้วยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ชุมชน ร่วมไปถึงสินค้าของชุมชน ท่านเป็นคนที่ยพยายามคิดเชื่อมโยง ทำสิ่งที่ไม่ใช่งานให้เป็นงาน ดึงคนดึงอาชีพเข้ามาในชุมชน

4.3.2.3 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง

ท่านพระครูโพธิวิริคุณได้วางตัวเป็นกลางในด้านการเมือง และสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรีท่านเปิดโอกาสให้กรรมการวัดมีส่วนร่วมตัดสินใจชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน สนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ให้วัดเป็นหน่วยเลือกตั้ง จัดให้มีการอบรมความรู้ด้านการเมืองการปกครองขึ้นภายในวัดจัดมุมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการเมืองแก่ประชาชนขึ้นภายในวัดและผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมดังนี้

นางพริดา วงศ์น้ำคำ กล่าวว่า การให้สถานที่ในการปราศรัย โดยการที่ให้นักการเมืองทุกฝ่ายได้พูดปราศรัยกับประชาชนอย่างเสมอกัน

นายสนธิท กาสิงห์ กล่าวว่า การจัดตั้งเวทีสภาชุมชน ท่านถือเป็นต้นคิดและส่งผู้นำชุมชนไปดูงานเกี่ยวกับการจัดสภาชุมชน แล้วก็นำมาปรับใช้ให้เข้ากับชุมชน แต่ก่อนบ้านมี 2 หมู่ ต่างคนก็เลยต่างอยู่ ไม่มีโอกาสได้พูดคุยกันทำให้ชุมชนห่างกันไปออกเรื่อย ๆ ท่านเลยเป็นต้นคิดให้จัดเวทีสภาชุมชนในวัด หลังจากนั้นมาชุมชนได้แลกเปลี่ยนคุยกันมากขึ้น ทำให้สามัคคีกันมากขึ้น

4.3.2.4 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม

ท่านพระครูโพธิวิริคุณได้ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสม่ำเสมอ จัดทุกเดือนทุกเทศกาล ส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน นำวัฒนธรรมพื้นบ้านมาจัดกิจกรรมหรือร่วมในกิจกรรมอื่นด้วย เพื่อไม่ให้สิ่งเหล่านี้เลือนหายไปจากสังคม นอกจากนี้ท่านได้เทศนาในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ การส่งเสริมจัดงานประเพณีในวันสำคัญต่าง ๆ วัดของท่านเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรมมีการศึกษา วิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมบริจาคปัจจัยในการบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ในชุมชนมีการจัดกิจกรรมเมื่อถึงวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนารวบรวมเอกสาร ตำราทางวัฒนธรรมภายในวัดจัดให้มีที่เก็บโบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุส่งเสริมให้มีการทำบุญในเทศกาลของทุกเดือนหรือประเพณี ฮีต 12 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมดังนี้

พระสมศักดิ์ ปภาโส กล่าวว่า การจัดงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีโครงการเข้ามา ถึงจะไม่มิงงบประมาณท่านก็ทำทั้งหมด แต่ปรับให้เข้ากับชุมชน ผ่านมาคืองานฉลองพุทธชยันตี 2600 ปีแห่งการตรัสรู้

นางสาวแก้วใจ มีเทียน กล่าวว่า กิจกรรมท่านจะมีการจัดแทบทุกเดือน หลังจากนั้นวัฒนธรรมจังหวัดเข้ามาร่วมงานอนุรักษ์ท่านก็จัดสถานที่ให้คนในชุมชนได้มาทำกิจกรรม เช่น ทอผ้า

นางวิไลวรรณ กมฺุททรวง กล่าวว่าในแต่ละเดือนก็จะจัดประเพณีขึ้นตลอด ไม่เคยเว้น ไม่มีทิ้ง เช่น บุญกระยาสาท ประเพณีมากมายหลายอย่าง ทางภาคอีสานมีอะไรก็จัดหมดละ เช่น ฮีต 12 คลอง 14 ร่วมไปถึงการส่งเสริมในรูปแบบ อนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน ดึงวัฒนธรรมพื้นบ้าน มา เช่น มีเป่าแคน ฟ้อนลำ กลองยาว และในงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีแขกผู้หลักผู้ใหญ่มา ก็ใช้ วัฒนธรรมพื้นบ้านเหล่านี้เป็นการต้อนรับ และก็ เป็นการนำเสนอวัฒนธรรมพื้นบ้านไปในตัวด้วยไปในตัว

4.3.2.5 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณสุขปโภคและระบบนิเวศ

ท่านพระครูโพธิวิริคุณได้สนับสนุนให้สร้างอาคารเพื่อเป็นศูนย์สาธารณสุข และ ประสานงานกับภาครัฐ ให้มีเจ้าหน้าที่มาดูแล อำนวยความสะดวกให้ชุมชนได้ตลอดเวลา เจ็บป่วยเล็กน้อยไม่ต้องไปโรงพยาบาล นอกจากนี้ได้จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์และ สาธารณสุขแก่ประชาชนในชุมชนจัดมุมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ ประชาชนขึ้นภายในวัดจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพระบบนิเวศสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมดังนี้

นายเมธี ลาหุล้าเลิศ กล่าวว่า ท่านได้คิดริเริ่ม สร้างสาธารณสุขชุมชนขึ้นภายในวัด และมีเจ้าหน้าที่ อสม.ผัดเปลี่ยนเข้าเวรอยู่ตลอด

นางวิไลวรรณ กมฺุททรวง กล่าวว่า ซึ่งสาธารณสุขชุมชน เกิดประโยชน์มาก บางคน ไม่สามารถเดินทางไปสถานีอนามัยของตำบลได้ ก็มารับยาที่นี่ เวลามีคนมาอบรมเกิดป่วยขึ้นมา เกิดเป็นลมขึ้นมา ก็สามารถมาเอายาจากตรงนี้ได้เลย

4.3.2.6 การบริหารการพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อม

ท่านพระครูโพธิวิริคุณได้ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาชุมชน จัดสิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่น ดูแลบ้านเรือนตนเองให้สะอาดเพื่อสุขภาพ มีการวางผังวัดให้เอื้อต่อการใช้งานได้หลาย ๆ อย่าง นอกจากนี้วัดยังเป็นตัวอย่างของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รู้คุณค่า วัด สถานที่วัดท่านมีความร่มรื่นวัดมีการจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมวัดท่านเป็นศูนย์ในการร่วมมือ ของการปลูกป่า รักษาป่าในชุมชนผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม ดังนี้

นางพิรดา วงศ์น้ำคำ กล่าวว่า ท่านพูดประจำว่า ให้เราดูแลในบ้าน หน้าบ้าน เพื่อ สุขภาพของคนในชุมชนและแต่ละเดือนท่านจะประชุมให้ชาวบ้านช่วยกันพัฒนาระบบสิ่งแวดล้อม ในชุมชน เช่นทำความสะอาดถนนหนทางให้ร่มรื่น

พระครูจิตตธรรมานุกูล กล่าวว่า ในการประชุมพระสงฆ์ในระดับอำเภอ ท่านจะให้ คำแนะนำ อยู่เสมอว่า วัดเป็นสถานที่สาธารณะ มีคนไปมาอยู่ตลอด ควรที่จะทำให้คนเข้าวัดมี

ความรู้สึกรื่นร้น่ายอยู่ และวัดท่านเองก็มีการสร้าง วางผังวัดให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น ให้โล่งตรงกลางเพื่อสะดวกในการทำกิจกรรม

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน

ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นต่อ ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน แบ่งออกเป็นประเด็น ดังนี้

1) ปัญหาพระสงฆ์ไม่ทำความเข้าใจบริบทชุมชนก่อน คือ เมื่อพระสงฆ์เข้ามาทำงาน ก็มุ่งไม่ทำงานอย่างที่ใจคิดเพียงอย่างเดียวแต่ไม่คำนึงถึงบริบทชุมชน เพราะสิ่งที่เคยใช้ในบริบทชุมชนอื่น อาจจะใช้ในบริบทบางชุมชนเช่นผู้ให้สัมภาษณ์ (พระครูจิตตธรรมานุกุล) กล่าวว่า ปัญหาที่เกิดจากตัวพระสงฆ์เอง เพราะบางรูปเพิ่งมาใหม่ไม่เข้าใจบริบทชุมชน จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องทำความรู้จักความเข้าใจ รวมไปถึงวัฒนธรรมของชุมชนนั้นให้ชัดเจนแตกต่างจากพระครูโพธิ์วิรุณ ท่านเป็นคนพื้นที่อยู่แต่เดิมจึงรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนเป็นอย่างดี และยังได้ศึกษาทำความเข้าใจบริบทชุมชนก่อนที่จะเข้ามาทำงาน

2) ปัญหาที่พระสงฆ์ทำกิจกรรมไม่ปรึกษาชุมชน คือ การที่พระสงฆ์เข้ามามีบทบาทต่อชุมชน แต่ไม่ถามความต้องการของชุมชน คิดอย่างจะอะไรก็ทำ ขาดการปรึกษากับผู้นำชุมชน หรือกับชาวบ้าน ทำให้การทำงานพัฒนาของพระสงฆ์เป็นไปได้ยาก เพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน เป็นพระว่าพระสงฆ์ไม่เคยขอความร่วมมือจากชุมชนเลย เช่นผู้ให้สัมภาษณ์ (พระครูจิตตธรรมานุกุล) กล่าวว่า การทำแบบไม่ปรึกษาหารือคนในชุมชน คิดเองทำเอง แต่ไม่ถามชุมชนซึ่งแตกต่างจากพระครูโพธิ์วิรุณ ในการทำงานชุมชนท่านถามคนในชุมชนก่อนเสมอว่าจะทำหรือไม่อย่างไร และใครสามารถช่วยในส่วนไหนได้บ้าง เมื่อทำลงไปแล้วชุมชนได้ประโยชน์อะไร ทุกขั้นตอนในการทำงานเพื่อชุมชนของท่าน จึงให้ความสำคัญกับคนในชุมชนเป็นอย่างมาก และให้โอกาสแก่คนชุมชนได้อย่างเต็มที่ โดยที่ท่านคอยเป็นผู้ประสานความร่วมมือของคนในชุมชน

3) ปัญหาความไม่ไว้วางใจของคณาในชุมชน คือการที่พระสงฆ์จะได้รับการยอมรับจากชุมชนนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เพราะชุมชนเองก็มีคำถามในใจอยู่เสมอว่า พระสงฆ์จะมีความสามารถที่จะนำพาชุมชนไปสู่การพัฒนาได้จริงหรือไม่ ฉะนั้นแล้วตัวพระสงฆ์เอง ต้องมีความตั้งใจจริง ทำให้ชุมชนเห็น ซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควร จึงต้องมีความอดทนอย่างมาก (พระสุพจน์ดอนเหนือ) กล่าวว่า ท่านพระครูโพธิ์วิรุณเอง ก็ใช้เวลาและความตั้งใจมากพอสมควร จนทุกคนเข้ามาช่วย เริ่มจาก 1 เป็น 2 ไปเรื่อย ๆ พระครูโพธิ์วิรุณ เดิมก็เช่นกัน เมื่อเข้ามาอยู่ในชุมชน ก็ไม่ได้

รับการยอมรับจากคนในชุมชน เพราะคนในชุมชนต่างตั้งข้อสงสัยว่าจะมีความสามารถในการพัฒนาชุมชนหรือเปล่า แต่ท่านก็ได้พยายามพิสูจน์ให้ชุมชนได้เห็นเป็นเวลาหลายปี กว่าที่จะได้รับการยอมรับจากชุมชน โดยการพยายามบากบั่นทำให้ชุมชนได้ดู และเห็นถึงความจริงใจ และตั้งใจในการนำพาชุมชนสู่ความเข้มแข็ง

4) การไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน การที่เริ่มทำงานและจะได้รับการยอมรับจากชุมชนเลยคงเป็นไปได้บ้างที่อาจจะเกิดจากชุมชนเองไม่พร้อมที่จะทำ และส่วนหนึ่งพระสงฆ์มีความตั้งใจขนาดไหน ฉะนั้นต้องมีความพยายามเป็นอย่างมาก จึงจะทำให้ชุมชนยอมรับได้ (พระสมศักดิ์ ปภาโส) กล่าวว่า พระสงฆ์ต้องเป็นนักประสานด้วย คือต้องพูดคุย ชี้แจง อธิบายให้คนในชุมชนเข้าใจในสิ่งที่จะทำ และ (นางวิไลวรรณ กมฺพทรง) กล่าวว่าพระสงฆ์ต้องทำให้ดู ทำให้เห็น เมื่อชาวบ้านเห็นความจริงใจของพระสงฆ์แล้ว ศรัทธาก็จะตามมา เช่นท่านพระครูโพธิ์วิรุณ เริ่มต้นมาตอนแรกก็ยังไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนเลย แต่เนื่องด้วยท่านมีความตั้งใจจริง ทำให้ชาวบ้านดูต่อมาชาวบ้านก็ยอมรับในสิ่งที่ท่านทำซึ่งแตกต่างจากพระครูโพธิ์วิรุณซึ่งเริ่มจากการทำงานให้ชุมชนเห็น พยายามประสานชุมชน โดยการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับคนในชุมชน และพยายามทำความเข้าใจกับคนในชุมชน ให้เห็นถึงความสำคัญต่องานที่ท่าน อันจะส่งผลทำให้ชุมชนเข้มแข็งต่อไป

4.5 ข้อมูลแนวทางการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน ของพระครูโพธิ์วิรุณ

จากการได้สัมภาษณ์พระสงฆ์ กรรมการวัด ผู้นำชุมชน และชาวบ้าน ทั้ง 11 ท่าน ที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานของพระครูโพธิ์วิรุณ ในการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน จึงได้นำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพื่อตั้งประเด็นสัมภาษณ์พระครูโพธิ์วิรุณ เกี่ยวกับแนวทางการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน

4.5.1 ลักษณะภาวะผู้นำพระครูโพธิ์วิรุณ

4.5.1.1 การอริยาบดียคนร่วมงาน

พระครูโพธิ์วิรุณ กล่าวว่าในการทำงานรู้หน้าไม่รู้ใจ เริ่มต้นต้องพยายามดึงคนให้รู้สึกดีกับงาน ด้วยการพูดคุยเปิด สร้างความเป็นกันเอง และเอางานเป็นตัวเชื่อมในการสร้างความสัมพันธ์ โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน นั่นคือความเป็นกันเอง เป็นมิตร แก่

กันและกัน เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย ฉะนั้นการจะทำงานร่วมกันให้ดีได้ จะต้องให้เข้าใจทั้งงาน และเข้าใจกัน

จากคำพูดดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การทำงานร่วมกับคนที่หลากหลาย และงานที่หลากหลายนั้น ผู้นำต้องพยายามรู้ข้อมูลคนให้มาก เพื่อทราบถึงความคิดของแต่ละคน เพราะแต่ละคนความสามารถต่างกัน มีทัศนคติต่างกัน เป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำความรู้จัก และสร้างความคุ้นเคยไปคนที่จะมาทำงานร่วมให้ดี

4.5.1.2 การเอาใจใส่ในการทำงาน

พระครูโพธิ์วิรุณ กล่าวว่าในการทำงานแต่ละครั้ง ตั้งไว้ประมาณ 50 % เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด ในส่วนของตัวงานก็ต้องกวาดขัน ต้องมีการติดตามงาน และมีการวางแผน ให้มาก ต้องจดจำงานไว้ให้ดี เพราะการคิดงานไว้มาก จะทำให้การทำงานไม่ยุ่งยาก ฉะนั้นการวางแผนต้องรอบคอบ มีแผน 1 แผน 2 พยายามคิดหลายชั้น การป้องกัน จึงดีกว่าการแก้ไข

จากคำพูดดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การทำงาน คือ ภาระที่ต้องทำ และยังเป็นความคาดหวังของชุมชน จึงเป็นความคาดหวังของหลาย ๆ คน การทำงานทุกครั้ง จึงต้องใส่ใจในทุกรายละเอียด เพราะพยายามคิดไว้ให้มาก จะทำให้ข้อผิดพลาดน้อย

4.5.1.3 ความผูกพันกับคนรอบข้าง

พระครูโพธิ์วิรุณ กล่าวว่า สโลแกนของวัด คือ บริการด้วยใจทำงานด้วยศรัทธา ต้องเอาใจใส่ในงานคือ มีหลักธรรมอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เริ่มตั้งแต่มีความรัก มีความพยายาม มีความตั้งใจมุ่งมั่น และมีการมั่นทนทนสิ่งที่ทำอยู่เสมอ คือมีความรักในงานและเอาใจใส่ในคนทำงาน เพราะคนที่มาทำงานไม่ใช่แค่เอาประโยชน์ แต่ควรคิดว่า เขาต้องได้ประโยชน์ พยายามเป็นเพียงตัวเชื่อมทำให้คนเข้าวัด ได้ทำประโยชน์ร่วม ได้ผูกพันกันด้วยการทำงาน ก็จะทำให้ความสัมพันธ์นั้น เกิดความร่วมมือกัน ด้วยการเกื้อกูลกันการทำงาน ชุมชนก็จะเอื้อเอื้อกันดีขึ้น การทำงานแต่ละครั้งจึงหวังเพียงแค่คนทำงานแล้วเกิดความสุข

จากคำพูดดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การทำงานร่วมกับคนอื่น ไม่ใช่งานของคนคนเดียว เป็นงานของหลายคน งานจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้นำต้องเป็นผู้ประสาน สร้างความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้วยใจใส่คนทำงาน

4.5.1.4 ผลของงาน กับเรื่องของเวลา

พระครูโพธิ์วิรุณ กล่าวว่าเวลาเป็นตัวประกอบในการขับเคลื่อนงาน แต่งานที่ออกมาจะต้องเป็นตัวเอก ไม่ใช่ตัวรอง เพราะบางคนคิดแต่เรื่องของกำหนดการ กลัวจะไม่ทันเป็นอย่างโน้นอย่างนี้ ทำให้เกิดความกังวลใจ แต่ที่ชุมชนนี้การทำงานของเราจะไม่มีกำหนดการ คือมี

พอเป็นขั้นตอน แต่จะไม่มีลงเวลาชัดเจน เพราะงานชุมชนเป็นงานบ้าน ๆ เราต้องทำแบบบ้าน ๆ แต่ไม่ทิ้งสาระสำคัญของงาน

การเป็นผู้นำแบบบ้าน ๆ คือการบริหารจัดการตามวิถีชีวิตของชุมชน ตามความต้องการของชุมชนข้อสำคัญ สุจริต ฟังพาอาศัยได้ เสียสละ มีพรหมวิหารธรรม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ 1. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข 2. กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ 3. มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข และ 4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ทำตัวให้เป็นลูกหลานของชาวบ้าน ไม่ทำตัวเหนือชาวบ้าน

จากคำพูดดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า เวลาเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน แต่การทำงานบริบทของชุมชนบางครั้งก็กำหนดเวลาไม่ได้ชัดเจน บางครั้งต้องยอมปรับเปลี่ยนเวลาออกไปบ้าง แต่ไม่ได้เป็นการปรับเปลี่ยนเวลาเสมอ หรือตลอดไป เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนเพื่อให้งานดีขึ้น

4.5.1.5 การพิจารณาบุคคลในการทำงาน

พระครูโพธิวิรุณ กล่าวว่าพิจารณาคนทำงาน เพียงแค่เขาอยากทำ ถือว่ามีใจในการช่วยเหลือ มีจิตอาสาที่จะมาทำงาน งานที่วัดมีมากมาย จึงเปิดโอกาสให้ชุมชนมาช่วยกันเต็มที่ ช่วงหลังๆการจัดงานแต่ละครั้งจึงพยายามให้มี 3 วัยเข้ามา คือ วัยเด็ก วัยกลาง วัยชรา โดยที่ผสมผสาน 3 วัยนี้เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งงานปัจจุบันมีมาก และหลากหลาย จำเป็นต้องมีคนทำงานมากขึ้น และเป็นทีมมากขึ้น เพื่อสามารถทดแทนได้ คนนั้นไม่อยู่คนนี้ทำ เพราะงานมีอยู่ประจำ แต่คนทำงานส่วนใหญ่ก็จะผัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะชาวบ้านก็มีงานและหน้าที่ที่ต้องทำ

แต่ถ้าเป็นการประเมินงาน งานแต่ละครั้ง จะไม่ได้ทำรูปแบบเอกสาร ส่วนใหญ่ก็จะใช้ตามสภาพความจริงมากกว่า เช่น การประเมินความพึงพอใจของผู้มาจัดงาน แต่ก่อนนี้มีแบบสอบถามให้คนที่มาจัดงานตอบเพียง 3 ข้อ คือ ข้อดี ข้อควรปรับปรุง ข้อเสนอแนะ จะให้เขียนความคิดเห็นมากกว่า ถ้ากิจกรรม 3 วัน หรืออีกทางคือมีให้ประเมินทาง Website ของวัด

จากคำพูดดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การพิจารณาบุคคลเพื่อเข้ามาทำงาน ในบริบทของชุมชนเป็นงานขอความช่วยเหลือมากกว่า เพราะส่วนใหญ่งานที่เกิดเป็นงานในลักษณะอาสาของคนในชุมชนที่เข้ามาช่วยกัน และบางครั้งคนทำงานก็เป็นลักษณะผัดเปลี่ยนกันไป เพราะคนที่เข้ามาทำงานก็มีงานประจำที่ทำอยู่บ้านอยู่แล้ว

4.5.1.6 การเปิดโอกาสให้คนทำงาน ในการใช้ศักยภาพในการทำงาน

พระครูโพธิวิรุณ กล่าวว่า การทำงานเราไม่ได้เก่งคนเดียว ทำอย่างไรให้ชาวบ้านที่มีความรู้ความสามารถจะช่วยชุมชนได้ ให้เขาได้แสดงความสามารถ และเกิดความภาคภูมิใจ เก่ง

ด้านไหนให้ทำด้านนั้น คนไหนไม่มีเวลาเขาก็บริจาคสิ่งของ หรือบางคนทำไม่ได้จริง ก็ให้ถ่ายรูปมิกล้องให้ก็จะบอกว่ากด ๆ ไป แล้วมาเลือกทีหลัง

จากคำพูดดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การทำงานชุมชน เป็นการทำงานร่วมกับคนในชุมชน การที่จะทำให้งานดำเนินไปได้ในชุมชน ต้องสร้างให้คนในชุมชนช่วยเหลือกันทำงานด้วยกัน โดยการดึงความสามารถหรือความถนัดของคนในชุมชนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน เพราะคนในชุมชนมีความหลากหลายอยู่แล้ว ขึ้นอยู่ที่ผู้นำจะสามารถดึงศักยภาพของคนในชุมชนได้มากน้อยเพียงใด

4.5.1.7 การสร้างการมีส่วนร่วมคนในชุมชน

พระครูโพธิ์วิรุณ กล่าวว่า ในชุมชนมี บ้าน วัด โรงเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการช่วยกันพัฒนาชุมชน จึงต้องมีการทำงานร่วมกัน มีกิจกรรมร่วมกัน เพราะอยู่ในชุมชนเดียวกัน วัดจึงเป็นหลักที่สำคัญ เพราะชาวบ้านมองว่าจะอาศัยการเมืองท้องถิ่น ก็มองว่าการเมืองท้องถิ่น ทำให้คนแบ่งฝักฝ่ายกัน วัดจึงเป็นที่หลอมรวม มีกิจกรรมให้ทำร่วมกัน ช่วยเหลือกัน พระสงฆ์ในฐานะศูนย์รวมทางด้านจิตใจ เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ พระสงฆ์จึงมีส่วนสำคัญ ในการเป็นผู้นำบ้าน วัด โรงเรียน เป็นที่ปรึกษา พาทำงานเพื่อชุมชน

จากคำพูดดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การจะพัฒนาชุมชนให้ดำเนินไปได้ นั้นต้องประสานชุมชนให้ได้ เพราะจะอาศัยเพียงบุคคลคนเดียว ก็ไม่สามารถที่จะทำให้ชุมชนพัฒนาไปได้ การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ต้องการอาศัยความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน เป็นอย่างมาก

4.5.2 เหตุปัจจัยในการเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิรุณ

พระครูโพธิ์วิรุณ กล่าวว่า ว่าในฐานะที่เป็นพระสงฆ์เรามีศักยภาพในการจะทำงานให้ชุมชนได้มาก เพราะพระสงฆ์สามารถเข้าได้กับทุกส่วนมีความพร้อม มีความรู้ที่จะทำงานพัฒนาได้ อีกประการหนึ่งบุคลากรทางพระมีน้อยพอศึกษาจนสำเร็จ ก็มักจะแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าทั้งในทางโลกและทางธรรมไม่ค่อยกลับมาชนบท พระสงฆ์บางรูปมักลาสิกขาไปทำงานอาชีพจึงเริ่มต้นคิดว่าจะทำอะไรให้บ้านเกิดดี จึงเริ่มเขียนจดหมายข่าว ใช้ชื่อว่า โพธิ์สีม่วง ข้อมูลได้จากการประชุมหมู่บ้าน ใส่ในกระดาษาใบ ส่องโรเนียว มาพับ เสร็จแล้วก็แจกจ่ายข่าวความเคลื่อนไหวของชุมชนให้กับคนที่ทำงานอยู่กรุงเทพฯ ได้รู้ที่บ้านเรามีข่าวคราวเป็นอย่างไร แล้วก็เริ่มรวมกลุ่มกันได้ เลยเริ่มชักชวนกับทำผ้าป่ามาที่วัดตลอด พอเรียนจบก็มาอยู่บ้าน

4.5.3 แนวทางในการทำงานเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณ

พระครูโพธิวิริคุณกล่าวว่า เริ่มจากการขอหนังสือจากห้องสมุดมาให้ชาวบ้านได้อ่าน จากนั้น เริ่มเก็บเงินซื้อเครื่องพิมพ์ดีด ให้ชาวบ้านมาเรียน ช่วงแรก 50 ถึง 60 คน จึงได้ขอหลักสูตรจาก กสน. สอนต่อ ๆ กัน โดยใช้วิธีคนที่เรียนผ่านบทที่ 1 ให้มาสอนบทที่ 1 ใช้การสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนเราสามารถผลิตบุคลากรได้ เอาไปประกอบอาชีพได้ ทำมาจนปัจจุบัน เป็นศูนย์ ICT

โดยตั้งใจว่าจะทำทุกอย่างเพื่อให้ชุมชนพัฒนา ทั้งสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ทั้งการศึกษา ก็เข้าไปสอนวิชาพระพุทธศาสนา ไปในชั่วโมงที่ว่าง แม้กระทั่งเด็กก่อนจบ ม.3 หรือ ม. 6 ก็ได้เปิดให้วัดเป็นสถานที่อบรม ดิวก่อนเข้าไปสอบที่อื่น ใช้วัดเป็นศูนย์รวมของโรงเรียนหลายโรงเรียน คิดเสมอว่า เราได้อยู่ที่วัด อยู่หมู่บ้าน เราต้องคิดว่าเราจะให้อะไรกับวัด กับหมู่บ้าน ไม่ใช่มาเอาอย่างเดียว เมื่อชุมชนเห็นการทำงาน ชุมชนก็ไว้วางใจ เชื่อใจ และพร้อมที่จะมาร่วมลงทุนบุญด้วยกันที่วัดใครจะมาทำอะไร เราก็ช่วยเหลือ ไม่ให้เสียค่าใช้จ่าย ทำมาเรื่อย ๆ ถ้าเขามาขอใช้สถานที่ เราก็เตรียมปัดกวาดเช็ดถู อำนวยความสะดวกให้

ในการทำงานไม่มีแผน ไม่มีงบประมาณ เพียงแต่ทำงานบนพื้นฐานของชุมชนอย่างแท้จริง คิดเสมอว่าสิ่งที่ทำเป็นความต้องการส่วนตัว หรือชุมชน และพยายามให้ชุมชนเห็นว่าสิ่งปลูกสร้างนั้น สามารถใช้ประโยชน์ได้ทุกอย่าง ไม่สร้างเพื่อให้มี แต่สร้างเพื่อให้ใช้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำจึงเป็นที่หลอมรวมจิตใจของคนในชุมชน

พระครูโพธิวิริคุณกล่าวว่า เป็นผู้ให้ มากกว่าเป็นผู้รับ ทำงานแบบไม่เห็นแก่ตัว ดังคำภาษิตว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูคายน บั้นวับบั้นควายให้ลูกท่านเล่น” อยู่ที่ไหนก็ให้ความสำคัญกับทุกคนทำตัวให้ดี ยึดมั่นในทางสายกลาง ทำได้อย่างเรื่อย ๆ ก้าวไปทีละขั้น ค่อย ๆ ไป ต้องใช้เวลาเหมือนปลูกต้นไม้ไม่ต้องขยันดูแล ตรวจสอบ

ต้องมีใจในการทำงานเพื่อชุมชน และต้องไม่สะสมจะต้องทำให้ชาวบ้านเห็นเป็นแบบอย่าง ไม่ต้องไปขอรับบริจาคหรือสร้างภาระให้แก่ชาวบ้านพระสงฆ์ต้องให้ความสนใจกับสิ่งที่ชาวบ้านเสนอและสนใจในสิ่งที่ชาวบ้านต้องการจะดำเนินกิจกรรมถ้าสามารถประสานและแนะนำในแนวทางที่เหมาะสม เขาจะเข้ามาช่วยมาร่วมกันพัฒนาเอง

พระเป็นผู้นำทางด้านจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่ดี ในการเป็นผู้นำทางด้านสังคม ซึ่งต่างจากญาติโยม ที่มีศีลเสมอกัน พระจึงมีศีลที่แตกต่างออกมา การนับถือพระมีเพียง 50% อีก 50% พระต้องทำให้เกิดความเชื่อมั่น

ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาตัวเองก่อน แสวงหาความรู้ใส่ตัวเอง เพื่อเปิดโลกทัศน์ ในขณะเดียวกันก็สร้างคนเป็นตัวแทน เพื่อไม่ให้งานหยุดลง และเป็นสร้างไม่ให้ยึดติดที่ตัวบุคคล

4.5.4 ทิศทางการเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณ

พระครูโพธิวิริคุณ กล่าวว่า สร้างการทำงานเชื่อมโยง หน่วยงาน เครือข่ายการทำงานร่วมกัน ทำให้หน่วยงานราชการและชุมชน เกิดการร่วมมือกัน เป็นหนึ่งเดียวกัน เช่น ชาวนาเมื่อน้ำมาก็เตรียมกล้า เตรียมดิน พอถึงฤดูกาลก็สามารถทำนาได้เลย จะเป็นไปตามธรรมชาติ เมื่อสังคมพร้อม ชุมชนพร้อม จะมีอะไรเข้ามา ก็สามารถต่อยอดได้เลย

ชุมชนได้เข้ามาทำกิจกรรมที่วัดร่วมกัน ทักษะที่ดีต่อวัดต่อศาสนา ก็จะตามมาด้วย เพราะความเข้าใจอย่างดี ในเวลาที่มีเหตุเกิดข่าวไม่ดีเกี่ยวกับพระสงฆ์ ชุมชนก็ยังคงมาวัดดังเดิม ทำกิจกรรมตามเดิม ถ้าเราทำได้แบบนี้ จะทำให้สังคมชุมชนอยู่ได้โดยไม่ตื่นตระหนก

และทำอย่างไรทำให้คนที่ไม่ค่อยได้กลับบ้าน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์จากการที่มี Facebook ได้ให้คนไกลบ้านได้ทราบข่าวว่า ตอนนี้บ้านเราทำอะไรกันบ้าง คนก็ได้เข้ามาติดตามพ่อแม่ ปู่ย่า ตายายในหมู่บ้าน

4.5.5 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารการพัฒนาชุมชน

พระครูโพธิวิริคุณ กล่าวว่า การบริหารจัดการเงิน และคน เวลาทำงานถ้าไม่มีการพูดคุยเบื้องต้น ทำความเข้าใจกันก่อน เมื่อทำงานไปแล้วจะมีข้อครหาในภายหลัง เช่น ทำไปเพื่อผลประโยชน์ใครเช่น

บริหารคนคือ ต้องแบ่งงานให้ถูกคน ให้เหมาะสมกับงาน เพราะหากบริหารคนที่ไม่รู้งานตัวเองเกิดปัญหาแน่นอน

เรื่องเงิน คือ ต้องชัดเจนการใช้เงิน หรือมีรายละเอียดในเรื่องของเงินเป็นอย่างมาก เพราะหากไม่ชัดเจน ย่อมส่งผลถึงปัญหาหลายอย่าง เช่น การยอมรับ ถูกครหา เป็นต้น ต้องทำงานแบบโปร่งใส ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวแจ้งรายละเอียดได้ทุกอย่าง และให้ทุกคนได้รับทราบ ในส่วนที่เขาควรจะได้รับผิชอบ

4.6 ข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถาม

เป็นการแสดงข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ทักษะดีต่อการทำงานของพระสงฆ์ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลหรือภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง
จำนวนตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพและทัศนคติต่อการทำงาน
ของพระสงฆ์

ปัจจัยส่วนบุคคล/ภูมิหลังทางสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	122	48.80
หญิง	128	51.20
รวม	250	100
สถานภาพสมรส		
โสด	123	49.20
สมรสอยู่ด้วยกัน	127	50.80
รวม	250	100
ระดับการศึกษา		
ไม่เกินประถมศึกษา	106	42.40
มัธยมศึกษาตอนต้น	118	47.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	12	4.80
อนุปริญญา/ปวส.	8	3.20
ปริญญาตรี	6	2.40
อาชีพ		
รับจ้างทั่วไป	96	38.40
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	71	28.40
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	39	15.60
ลูกจ้าง บริษัท/ห้างร้าน	8	3.20
นักเรียน/นักศึกษา	22	8.80
ไม่มีอาชีพ	8	3.20
แม่บ้าน	6	2.40
รวม	250	100

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล/ภูมิหลังทางสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ทัศนคติต่อการทำงานของพระสงฆ์		
เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชน	228	90.50
ไม่เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชน	22	9.50
รวม	250	100
อาชีพ		
รับจ้างทั่วไป	96	38.40
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	71	28.40
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	39	15.60
ลูกจ้าง บริษัท/ห้างร้าน	8	3.20
นักเรียน/นักศึกษา	22	8.80
ไม่มีอาชีพ	8	3.20
แม่บ้าน	6	2.40
รวม	250	100
ทัศนคติต่อการทำงานของพระสงฆ์		
เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชน	228	90.50
ไม่เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชน	22	9.50
รวม	250	100

ตารางที่ 4.3 จำนวน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลหรือภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล/ภูมิหลังทางสังคม	จำนวน (คน)	สูงสุด (ปี)	ต่ำสุด (ปี)	เฉลี่ย (ปี)	S.D.
อายุ	250	60	15	40.21	20.561

จากตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3 พบว่า

- 1) เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80
- 2) สถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสอยู่ด้วยกัน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 ที่เหลือเป็นโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20
- 3) ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมาคือระดับไม่เกินประถมศึกษาที่มีจำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 42.40 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 และระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ
- 4) อาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 รองลงมาคืออาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 เป็นนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 อาชีพลูกจ้าง บริษัท/ห้างร้านและไม่มีอาชีพ มีจำนวนเท่ากันคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 และอาชีพแม่บ้าน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ
- 5) ทักษะคติต่อการทำงานของพระสงฆ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชน จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 ที่เหลือไม่เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชนจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50
- 6) อายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 20.21 ปี โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุนมากที่สุดคือ 60 ปี และอายุน้อยที่สุดคือ 15 ปี

4.7 ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในรูปแบบภาวะผู้นำ ของ พระครูโพธิวิรุณ

เป็นการศึกษาพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งได้แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำตามพฤติกรรม และลักษณะนิสัยของผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ อันได้แก่ ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ (Separated) ผู้นำแบบเอางาน (Dedicated) ผู้นำแบบสัมพันธ์ (Related) และผู้นำแบบประสาน (Integrated) โดยเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ กับการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์

จังหวัดร้อยเอ็ด ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังปรากฏในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยร้อยละด้านพฤติกรรม และลักษณะนิสัยของพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

พฤติกรรม และลักษณะนิสัย	จำนวน N = 250	ร้อยละ
1.ลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่าน		
-เข้าระเบียบยึดกฎเกณฑ์เป็นที่ตั้ง	0	0
-ชอบวางอำนาจชอบกำหนดงานให้ไม่ค่อยเห็นใจใคร	9	3.6
-ยอมรับผู้อื่นเห็นใจผู้อื่นไม่เอาตัว	4	1.6
-เน้นการร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี	237	94.8
2.มีวิธีสื่อความหมายที่ท่านชอบใช้		
-ชอบเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	55	22
-ชอบสั่งด้วยวาจา	21	8.4
-ใช้การสนทนาพูดคุยกัน	40	16
-ใช้การประชุมปรึกษาหารือ	134	53.6
3.ลักษณะทิศทางที่ท่านใช้ในการติดต่อกัน		
-ไม่ติดต่อ	27	10.8
-ชอบติดต่อไปยังลูกน้อง	40	16
-ชอบให้ลูกน้องติดต่อขึ้นมา	45	18
-ใช้ทั้งสองทางคือติดต่อลงไปหาและลูกน้องติดต่อขึ้นมา	138	55.2
4.การทำงานของ ท่านมักคำนึงถึงเรื่องเวลา		
-มองอดีตให้ทำตามที่เคยทำ	11	4.4
-มองปัจจุบันและเดี๋ยวนี้ต้องทำทันที	44	17.6
-ไม่คำนึงถึงเมื่อไรก็ได้	41	16.4
-มองอนาคตวิธีการใหม่ๆการพัฒนา	154	61.6

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

พฤติกรรม และลักษณะนิสัย	จำนวน	ร้อยละ
N = 250		
5. สิ่งที่ท่านมีความผูกพันมากที่สุด		
-องค์กร	30	12
-นักวิชาการ	50	20
-ลูกน้อง	23	9.2
-เพื่อนร่วมงาน	147	58.8
6.การประเมินการทำงานของลูกน้องท่านพิจารณาจาก		
-การปฏิบัติตามระเบียบของผู้นั้น	52	20.8
-ผลผลิตของผู้นั้น	61	24.4
-มนุษยสัมพันธ์ของผู้นั้น	23	9.2
-จิตใจในการทำงานความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้นั้น	114	45.6
7.การประเมินบุคคลท่านมักจะพิจารณาในด้าน		
-สติปัญญาสมอง	31	12.4
-อำนาจ	35	14
-ความอบอุ่นทางใจ	25	10
-การทำงานเป็นทีม	159	63.6
8.เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานท่านจะ		
-จะควบคุมลูกน้องมากขึ้น	73	29.2
-ทำการลงโทษลูกน้อง	35	14
-ไม่แยแสไม่ลงโทษลูกน้อง	17	6.8
-เรียนรู้จากข้อบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไข	125	50
9. ท่าทีของท่านเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น		
-หลีกเลี่ยงไม่เผชิญหน้ากับความขัดแย้งนั้น	20	8
-เก็บกดความรู้สึกไว้	36	14.4
-กลบเกลื่อน เปลี่ยนเรื่องเป็นเรื่องอื่น	33	13.2
-นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หาทางแก้ไขและป้องกัน	161	64.4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

พฤติกรรม และลักษณะนิสัย	จำนวน N = 250	ร้อยละ
10. ข้อบกพร่องที่สำคัญข้อใดของท่านที่เห็นเด่นชัด		
-เป็นทาสของกฎระเบียบทุกอย่างต้องตามระเบียบ	16	6.4
-ผู้หัวชนฝายึดตนเองเป็นหลัก	47	18.8
-แสดงความรู้สึกเกินควรชอบเห็นใจคนมากเกินไป	33	13.2
-ให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม	154	61.6

จากตารางที่ 4.4 พบว่า

ด้านลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เจ้าระเบียบยึดกฎเกณฑ์เป็นที่ตั้ง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 94.80 รองลงมาคือความเห็นใกล้เคียงกันคือ ชอบวางอำนาจชอบกำหนดงานให้ไม่ค่อยเห็นใจใคร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และยอมรับผู้อื่นเห็นใจผู้อื่นไม่อดตัว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

ด้านวิธีสื่อความหมายที่ท่านชอบใช้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ใช้การประชุมปรึกษาหารือจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมาคือชอบเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และใช้การสนทนาพูดคุยกัน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ส่วนที่เหลือคือชอบสั่งด้วยวาจาจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

ด้านลักษณะทิศทางที่ท่านใช้ในการติดต่องานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ใช้ทั้งสองทางคือติดต่อลงไปหาและลูกน้องติดต่อขึ้นมา จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาคือ ชอบให้ลูกน้องติดต่อขึ้นมา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และชอบติดต่อไปยังลูกน้อง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และน้อยที่สุดคือไม่ติดต่อ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

ด้านการทำงานของท่านมักคำนึงถึงเรื่องของเวลาของพระครูโพธิวิรุณกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ท่านมองอนาคตวิธีการใหม่ๆการพัฒนา จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมาคือมองปัจจุบันและเดี๋ยวนี้ต้องทำทันที จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และไม่คำนึงถึงเมื่อไรก็ได้จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 ส่วนที่เหลือคือ มองอดีตให้ทำตามที่เคยทำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ด้านสิ่งที่ท่านมีความผูกพันมากที่สุดกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เพื่อนร่วมงาน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมาคือนักวิชาการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ องค์กร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ส่วนที่เหลือคือ ลูกน้อง จำนวน 23 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.20

ด้าน การประเมินการทำงานของลูกน้องของพระครูโพธิ์วิรุณกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าท่านพิจารณาจากจิตใจในการทำงานความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้้นั้น จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 รองลงมาคือผลผลิตของผู้้นั้น จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และการปฏิบัติตาม ระเบียบของผู้้นั้นจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ส่วนที่เหลือคือ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้้นั้น จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

ด้าน การประเมินบุคคลของพระครูโพธิ์วิรุณกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ท่านท่าน มักจะพิจารณาในด้านการงานเป็นทีมจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 รองลงมาคืออำนาจ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และสติปัญญาสมองจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ส่วนที่เหลือคือ ความอบอุ่นทางใจจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ด้าน วิธีการปฏิบัติเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เรียนรู้ จากข้อบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไข จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือจะ ควบคุมลูกน้องมากขึ้น จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และทำการลงโทษลูกน้องจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ส่วนที่เหลือไม่แยแสไม่ลงโทษลูกน้อง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

ด้าน ท่าทีของท่านเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า นำมาใช้ให้เป็น ประโยชน์ หาทางแก้ไขและป้องกัน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 รองลงมาคือเก็บกด ความรู้สึกไว้จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และกลบเกลื่อน เปลี่ยนเรื่องเป็นเรื่องอื่นจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ส่วนที่เหลือคือ หลีกเลียงไม่เผชิญหน้ากับความขัดแย้งนั้น จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ด้าน ข้อบกพร่องที่สำคัญข้อใดของท่านที่เห็นเด่นชัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ท่าน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมา คือผู้หัวชนฝ้ายัดตนเองเป็นหลักจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และแสดงความรู้สึกเกินควร ขอบเห็นใจคนมากเกินไปจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ส่วนที่เหลือคือ เป็นทาสของ กฎระเบียบทุกอย่างต้องตามระเบียบจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของรูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม
ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

พฤติกรรม และ ลักษณะนิสัยของ พระครูโพธิวิริคุณ	กลุ่มตัวอย่าง		รูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ							
			ผู้นำแบบเอาเกณฑ์		ผู้นำแบบเอางาน		ผู้นำแบบสัมพันธ์		ผู้นำแบบประสาน	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1) ลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไป	250	100	0	0	9	3.6	4	1.6	237	94.8
2) วิธีการสื่อสารความหมายที่ชอบใช้	250	100	55	22.0	21	8.4	40	16.0	134	53.6
3) ทิศทางที่ใช้ในการติดต่อกับลูกน้อง	250	100	27	10.8	40	16.0	45	18.0	138	55.2
4) การสั่งงานที่คำนึงถึงเรื่องเป็นเวลา	250	100	11	4.4	44	17.6	41	16.4	154	61.6
5) พระครูโพธิวิริคุณมีความผูกพันกับสิ่งใดมากที่สุด	250	100	30	12.0	50	20.0	23	9.2	147	58.8
6) การประเมินผลการทำงานของลูกน้อง	250	100	52	20.8	61	24.4	23	9.2	114	45.6
7) การประเมินบุคคล	250	100	31	12.4	35	14.0	25	10.0	159	63.6
8) เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	250	100	125	50.0	35	14.0	17	6.8	73	29.2
9) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น	250	100	20	8.0	36	14.4	33	13.2	161	64.4
10) ข้อบกพร่องที่สำคัญของพระครูโพธิวิริคุณ	250	100	16	6.4	47	18.8	33	13.2	154	61.6

จากตารางที่ 4.5 พบว่า

1) ด้านลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 94.80 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน รองลงมาเห็นว่า เป็นแบบเอางาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ที่เหลือเป็นแบบสัมพันธ์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

2) ด้านวิธีการสื่อสารความหมายที่ชอบใช้ของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 134 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.60 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน รองลงมามี ความเห็นว่าเป็นแบบเอาเกณฑ์ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และแบบสัมพันธ์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ที่เหลือเป็นแบบเอางาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ตามลำดับ

3) ด้านทิศทางการใช้ในการติดต่อกับลูกน้องของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 138 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.20 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน รองลงมามี ความเห็นว่าเป็นแบบสัมพันธ์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และแบบเอางาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ที่เหลือเป็นแบบเอาเกณฑ์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

4) ด้านการสั่งงานที่คำนึงถึงเรื่องของเวลาของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.60 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน รองลงมามี ความเห็นว่าเป็นแบบเอางาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และแบบสัมพันธ์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 ที่เหลือเป็นแบบเอาเกณฑ์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

5) ด้านพระครูโพธิวิริคุณมีความผูกพันกับสิ่งใดมากที่สุดของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิ การาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน รองลงมามีความเห็นว่าเป็นแบบเอางาน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และแบบเอาเกณฑ์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ที่เหลือเป็นแบบสัมพันธ์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 ตามลำดับ

6) ด้านการประเมินผลการทำงานของลูกน้องของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 114 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.60 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน รองลงมามี ความเห็นว่าเป็นแบบเอางาน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และแบบเอาเกณฑ์ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ที่เหลือเป็นแบบสัมพันธ์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 ตามลำดับ

7) ด้านการประเมินบุคคลของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 มีความเห็นว่าพระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน รองลงมามีความเห็นว่าเป็นแบบเอางาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และแบบเอาเกณฑ์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ที่เหลือเป็นแบบสัมพันธ์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

8) ด้านท่าทีเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเอาเกณฑ์ รองลงมามีความเห็นว่าเป็นแบบประสาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และแบบเอางาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ที่เหลือเป็นแบบสัมพันธ์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ

9) ด้านท่าทีเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน รองลงมามีความเห็นว่าเป็นแบบเอางาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และแบบสัมพันธ์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ที่เหลือเป็นแบบเอาเกณฑ์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

10) ด้านข้อบกพร่องที่สำคัญของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 มีความเห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ ให้ความสำคัญกับการประสาน โดยพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วม มากจนเกินไป แม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม การพยายามให้คนมีส่วนร่วม กลายเป็นข้อด้อยของรูปแบบภาวะผู้นำ รองลงมามีความเห็นว่าเป็นแบบเอางานผู้หัวชนฝา ยึดตนเองเป็นหลัก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และแบบสัมพันธ์แสดงความรู้สึกเกินควร ชอบเห็นใจคนมากเกินไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ที่เหลือเป็นแบบเอาเกณฑ์ เป็นทาสของกฎระเบียบ ทุกอย่าง ต้องตามระเบียบ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

โดยการพิจารณา รูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ ในภาพรวมแล้ว จากการวิเคราะห์ พฤติกรรม และลักษณะนิสัยของพระครูโพธิวิริคุณ ทั้ง 10 ประเด็น ในลักษณะรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้านคือ ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ ผู้นำแบบเอางาน ผู้นำแบบสัมพันธ์ และผู้นำแบบประสาน ในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5 จึงได้หาผลรวมของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ซึ่งแสดงรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

รูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ	ร้อยละ (%)
1) ผู้นำแบบเอาเกณฑ์	14.80
2) ผู้นำแบบเอางาน	15.20
3) ผู้นำแบบสัมพันธ์	11.20
4) ผู้นำแบบประสาน	58.80
รวม	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดมีรูปแบบภาวะผู้นำเป็นแบบประสาน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมา เห็นว่าเป็นแบบเอางาน คิดเป็นร้อยละ 15.20 และเป็นแบบเอาเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 14.80 ส่วนที่เหลือเป็นแบบสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 11.20

4.8 ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณ

การบริหารการพัฒนาชุมชนตามแนวทางของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคมการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรมการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ และการบริหารการพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม
ของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
1.ใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชน	3.06	1.167
2.ช่วยสอนหนังสือด้านธรรมะแก่นักเรียน	4.79	.490
3.เป็นวิทยากรพิเศษในชุมชนบรรยายเกี่ยวกับธรรมะ	4.61	.657
4.จัดให้มีการเทศนาหรือบรรยายธรรมแก่ประชาชนเป็นประจำ	4.58	.691
5.จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชนขึ้นภายในวัด	4.47	.740
6.รณรงค์จัดทำความสะอาดในบ้าน, วัด	4.43	.810
7.อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชน	4.50	.729
8.พัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชน และประชาชน	4.56	.698
9.ใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของกลุ่ม หรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ	4.56	.676
รวม	4.3960	.43357

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม ของพระครูโพธิวิริคุณวัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์จังหวัดร้อยเอ็ด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.3960 คะแนน โดยการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคมเกี่ยวกับช่วยสอนหนังสือด้านธรรมะแก่นักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.79 คะแนน รองลงมาคือเป็นวิทยากรพิเศษในชุมชนบรรยายเกี่ยวกับธรรมะมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 คะแนนจัดให้มีการเทศนาหรือบรรยายธรรมแก่ประชาชนเป็นประจำมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 คะแนนพัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชน และประชาชนและใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่ม หรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.56 คะแนนอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชนขึ้นภายในวัดมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 คะแนนรณรงค์จัดทำความสะอาดในบ้าน, วัดมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 คะแนนและใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

เท่ากับ 3.06 คะแนนตามลำดับ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .43357 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตารางที่ 4.8 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการามตำบลโพนสูง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านด้านเศรษฐกิจ	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
1.มีการเทศนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ	4.67	.550
2.มีการจัดตั้งองค์กรชุมชน เช่น มูลนิธิ กองทุน ศูนย์ฯลฯ	4.46	.734
3.เป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชน	4.53	.752
4.มีการส่งเสริมให้ชุมชนไปร่วมงานที่องค์กรอื่น	4.52	.761
5.ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงาน	4.50	.735
6.มีการเทศนาเกี่ยวกับการออม	4.55	.689
7.บริจาควัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ	4.54	.787
8.มีการชักชวนประชาชนให้ร่วมพลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	4.47	.734
9.มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชน	4.44	.806
10.ริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ	4.50	.788
รวม	4.5234	.51662

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ ของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.5234 คะแนน โดยการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับการเทศนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.67 คะแนน รองลงมาคือมีการเทศนาเกี่ยวกับการออม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 คะแนนบริจาควัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 คะแนนเป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 คะแนนมีการส่งเสริมให้ชุมชนไปร่วมงานที่

องค์กรอื่นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานและริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 คะแนนมีการชักชวนประชาชนให้ร่วมพลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 คะแนนมีการจัดตั้งองค์กรชุมชน เช่น มูลนิธิ กองทุน ศูนย์ ฯลฯ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 คะแนนและมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.44 คะแนนตามลำดับ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .51662 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตารางที่ 4.9 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมืองของพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
1.จัดมูมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการเมือง แก่ประชาชนขึ้นภายในวัด	4.39	.835
2.ออกเยี่ยมเยียนประชาชนตามโอกาสอันควร	4.39	.850
3.จัดให้มีการอบรมความรู้ด้านการเมืองการปกครองขึ้นภายในวัด	4.44	.821
4.สนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ให้วัดเป็นหน่วยเลือกตั้ง เป็นต้น	4.51	.751
5.ท่านพระครูโพธิวิรุณเปิดโอกาสให้กรรมการวัดมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.58	.702
6.ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน	4.53	.756
7.คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรี	4.65	.637
รวม	4.4946	.54581

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง ของพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.4946 คะแนน โดยการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมืองเกี่ยวกับการที่คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.65 คะแนน รองลงมาคือท่านพระครูโพธิวิรุณเปิดโอกาสให้กรรมการวัดมีส่วนร่วมตัดสินใจมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 คะแนนชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 คะแนนสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ให้วัดเป็นหน่วยเลือกตั้ง เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 คะแนนจัด

ให้มีการอบรมความรู้ด้านการเมืองการปกครองขึ้นภายในวัด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 จัดมุมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการเมืองแก่ประชาชนขึ้นภายในวัดและออกเยี่ยมเยียนประชาชนตามโอกาสอันควร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันและเป็นคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.39 คะแนนตามลำดับโดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .54581 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตารางที่ 4.10 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรมของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
1.มีการส่งเสริมการจัดงานประเพณีในวันสำคัญ ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ	4.65	.636
2.มีการเทศนาในวันสำคัญ ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ	4.69	.571
3.มีการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุในชุมชน	4.58	.650
4.มีการจัดกิจกรรมเมื่อถึงวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา	4.52	.746
5.มีการบริจาคปัจจัยในการบูรณะ โบราณสถาน โบราณวัตถุ	4.59	.629
6.มีการรวบรวมเอกสาร ตำราทางวัฒนธรรม	4.52	.808
7.ภายในวัดจัดให้มีที่เก็บโบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุ	4.52	.689
8.ส่งเสริมให้มีการทำบุญในเทศกาลของทุกเดือน หรือประเพณี ฮีต 12	4.52	.712
9.วัดของท่านเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรม	4.65	.631
10.มีการศึกษา วิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม	4.65	.631
รวม	4.5892	.45313

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม ของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.5892 คะแนน โดยการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรมเกี่ยวกับการเทศนาในวันสำคัญ ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.69 คะแนน รองลงมาคือมีการส่งเสริมการจัดงานประเพณีในวันสำคัญ ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ วัดของท่านเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรมและมีการศึกษา วิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม มี

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 คะแนนมีการบริจาคปัจจัยในการบูรณะโบราณสถานโบราณวัตถุ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 คะแนนมีการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ในชุมชนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 คะแนนส่วนมีการจัดกิจกรรมเมื่อถึงวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนาการรวบรวมเอกสารตำราทางวัฒนธรรมภายในวัดจัดให้มีที่เก็บโบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุ และส่งเสริมให้มีการทำบุญในเทศกาลของทุกเดือนหรือประเพณี ฮีต 12 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับและเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 4.52 คะแนนตามลำดับ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .45313 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตารางที่ 4.11 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้าน
สาธารณูปโภคและระบบนิเวศของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง
อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารการพัฒนาชุมชน ในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
1.จัดมมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ประชาชนขึ้นภายในวัด	4.61	.663
2.จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์ และสาธารณสุขแก่ประชาชนในชุมชน	4.65	.618
3.จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลระบบนิเวศ	4.56	.645
4.สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	4.55	.670
รวม	4.5930	.51250

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ ของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.5930 คะแนน โดยการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศเกี่ยวกับจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนในชุมชน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.65 คะแนน รองลงมาคือจัดมมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ประชาชนขึ้นภายในวัด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 คะแนน

จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลระบบนิเวศ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 คะแนนและสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.55 คะแนนตามลำดับ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .51250 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตารางที่ 4.12 คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการพัฒนาในด้าน
สิ่งแวดล้อมของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์
จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารการพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
1.สถานที่วัดท่านมีความร่มรื่น	4.58	.696
2.วัดท่านเป็นศูนย์ในการร่วมมือ ของการปลูกป่า รักษาป่าในชุมชน	4.53	.734
3.วัดเป็นตัวอย่างของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รู้คุณค่า	4.62	.618
4.วัดมีการจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.56	.764
รวม	4.5730	.54554

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อม ของพระครูโพธิวิริคุณวัดโพธิการามตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.5730 คะแนน โดยการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับวัดเป็นตัวอย่างของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รู้คุณค่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.62 คะแนน รองลงมาคือสถานที่วัดท่านมีความร่มรื่นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 คะแนนวัดมีการจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 คะแนนและวัดท่านเป็นศูนย์ในการร่วมมือ ของการปลูกป่า รักษาป่าในชุมชนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.53 คะแนนตามลำดับ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .54554 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

- 1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ในการบริหารการพัฒนาชุมชน
- 2) ศึกษาการบริหารการพัฒนาชุมชนตามแนวทางของพระครูโพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาตามแนวทางการศึกษาแบบผสม ทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้รวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรศึกษาหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 11 คน ได้แก่ พระสงฆ์ ประธานชุมชน/หัวหน้าชุมชน ประชาชนทั่วไปและ กลุ่มผู้สูงอายุ พร้อมทั้งพระครูโพธิวิรุณ จากแบบสัมภาษณ์ จำนวน 15 ฉบับ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายและแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลเป็น พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน กรรมการวัด และชาวบ้านในเขตอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมี 8 ตำบล 98 หมู่บ้าน โดยผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกกลุ่มประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วย พระสงฆ์, กรรมการวัด, ผู้นำชุมชน จำนวน 50 รูป/คน ชาวบ้านจำนวน 200 คนรวมทั้งสิ้น 250 คน จากนั้นได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อพระครูโพธิ์วิระคุณ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรม และลักษณะนิสัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อพระครูโพธิ์วิระคุณ ด้านการบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สาธารณูปโภค และระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน

แบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมีจำนวน 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้วิจัยดำเนินการนำส่งด้วยตนเอง (Self-Administered) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิระคุณ วัดโพธิ์การาม ตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชากร ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงค่าร้อยละ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล หรือภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 ส่วนใหญ่สมรสอยู่ด้วยกัน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 ด้านทัศนคติต่อการทำงานของพระสงฆ์ เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชน จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 40.21 ปี โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุนมากที่สุดคือ 60 ปี และอายุน้อยที่สุดคือ 15 ปี

5.1.2 ภาวะผู้นำจากการศึกษาพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของพระครูโพธิวิรุณ

วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

5.1.2.1 ด้านลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านพระครูโพธิวิรุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เน้นการร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผล งานที่ดี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 94.80

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่าน พบว่า เน้นการร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี ท่านพระครูโพธิวิรุณมีอัธยาศัยดี มีความเป็นกันเอง กับทุกคน สร้างความอบอุ่นใจ ในเนื่องงานคิดเร็วทำเร็วแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว ไม่เคร่งเครียดกับกฎกติกาหรือเวลามาก หรือปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม ทำงานเพื่อส่วนรวม สร้างความสามัคคีให้กับชุมชนเน้นการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผล งานที่ดี

5.1.2.2 ด้านวิธีการสื่อสารความหมายที่ชอบใช้ของพระครูโพธิวิรุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ใช้การประชุม ปรึกษาหารือ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านวิธีการสื่อสารความหมายของท่าน พบว่า ท่านชอบใช้ คือใช้การประชุม ปรึกษาหารือท่านพระครูโพธิวิระคุณจะมีการปรึกษากับ ชุมชนก่อนการจัดงานเสมอ ชุมชนได้มีส่วนร่วมในงานทุกครั้ง กรณีที่ไม่สามารถประชุม คณะกรรมการทั้งหมดได้ จะประชุมหัวหน้างานเพื่อประสานงานต่อกับผู้ปฏิบัติ

5.1.2.3 ด้านทิศทางที่ใช้ในการติดต่อกับลูกน้องของพระครูโพธิวิรุณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ใช้ทั้งสองทาง คือ ติดต่อลงไปหา และลูกน้องติดต่อขึ้นมา จำนวน 138 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.20 มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านทิศทางที่ใช้ในการติดต่อกับ ลูกน้องของท่าน พบว่าท่านใช้ทั้งสองทาง คือ ติดต่อลงไปหา และลูกน้องติดต่อขึ้นมา ท่านพระครู โพธิวิระคุณมีการติดต่อประสานงาน ติดต่อหัวหน้างาน งานที่ไม่เร่งด่วนจะออกเป็นหนังสือ หาก งานเร่งด่วนจะประสานงานผ่านทางโทรศัพท์และทางอินเทอร์เน็ต ประสานกับผู้ใหญ่บ้าน ประชาสัมพันธ์ผ่านเครื่องขยายเสียงของหมู่บ้าน การติดต่อกับงานของท่านมีความรวดเร็ว หากเป็น งานของคณะสงฆ์ท่านจะประสานงานด้วยตัวเอง

5.1.2.4 ด้านการสั่งงานที่คำนึงถึงเรื่องของเวลาของพระครูโพธิวิรุณ กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เห็นว่า ท่านมองอนาคต วิธีการใหม่ๆ การพัฒนา จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 มี รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านด้านการสั่งงานที่คำนึงถึงเรื่องของเวลาของท่าน พบว่า ท่านมักมองอนาคต วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนา ท่านพระครูโพธิ์วิรุณจะมองถึงวิธีการทำงานให้เกิดความสะดวก ทั้งเรื่องงานและคนทำงาน แต่ทุกงานก็จะเสร็จทันกำหนดเวลา ท่านจะยืดหยุ่นเรื่องเวลา งานพิธีการที่มีบุคคลภายนอก หรือหลายหน่วยงานมาร่วมงาน มีการปรับสถานการณ์ตามความเหมาะสมเสมอ ด้วยท่านคิดเร็วทำเร็วมีไหวพริบจึงสามารถแก้ปัญหาได้เรื่องของเวลาจึงไม่เป็นปัญหาสำหรับงานพิธีการ

5.1.2.5 ด้านมีความผูกพันกับสิ่งใดมากที่สุดของพระครูโพธิ์วิรุณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เพื่อนร่วมงาน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เพื่อนร่วมงาน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านความผูกพันของท่าน พบว่าท่านมีความผูกพันมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน ท่านพระครูโพธิ์วิรุณได้ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมาก ไม่ว่าจะเป็นคนที่ทำงานด้วยกัน ญาติโยม หรือผู้มาร่วมงาน ท่านให้ความสำคัญกับตนเอง ไม่ถือตัว ให้ออกาสและสนับสนุนงานเสมอ ทำให้ทุกคนรักใคร่ ทำงานอย่างรู้ใจกัน ท่านมีความสามารถในการจดจำคนได้อย่างแม่นยำ ทั้งชื่อและตำแหน่ง บ่อยครั้งที่ท่านจะอวยพรวันเกิดเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ได้สร้างความประทับใจให้กับทุกคน

5.1.2.6 ด้านการประเมินผลการทำงานของลูกน้องของพระครูโพธิ์วิรุณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าท่านพิจารณาจากจิตใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้นั้น จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านด้านการประเมินผลการทำงานของลูกน้องของท่าน พบว่า ท่านพิจารณาจาก จิตใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้นั้น ร่วมงาน ท่านพระครูโพธิ์วิรุณ จะพิจารณาความสามารถ ความถนัด และความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของผู้ร่วมทำงานเสมอ และจะประเมินผลงานตลอดเวลา ท่านให้แนวคิดกับชุมชนว่าคนที่เข้ามาในวัดนั้นคือคนที่มีความเอื้อเฟื้อและเสียสละแล้ว คนที่เข้ามาทุกคนจึงเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง ไม่ได้มองที่อายุหรือยศศักดิ์ ท่านจะให้คำแนะนำและให้กำลังใจ ยกย่องคนทำงานเสมอ

5.1.2.7 ด้านการประเมินบุคคลของพระครูโพธิ์วิรุณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมักจะพิจารณาในด้านการทำงานเป็นทีมจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านด้านการประเมินบุคคลของท่าน พบว่า ท่านมักจะพิจารณาในด้านการทำงานเป็นทีม ท่านพระครูโพธิ์วิรุณจะสนับสนุนและ

มอบหมายงานให้ทำในลักษณะเป็นทีมงาน ให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ช่วยเหลือกันพัฒนาปรับปรุงงาน

5.1.2.8 ด้านท่าทีเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานของพระครูโพธิวิริคุณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เรียนรู้จากข้อบกพร่อง และนำไปปรับปรุงแก้ไข จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเอาเกณฑ์

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านด้านท่าทีเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานของท่าน พบว่า ท่านจะเรียนรู้จากข้อบกพร่อง และนำไปปรับปรุงแก้ไข ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิเคราะห์นี้ หลังเสร็จสิ้นงานทุกครั้งไม่ว่าจะเป็นผลจากการประเมินงานแบบเอกสารหรือการประเมินด้วยตัวท่านเอง เมื่อพบข้อผิดพลาด แม้จะแก้ไขสถานการณ์นั้นได้ ท่านพระครูโพธิวิริคุณจะไม่ดุหรือตำหนิผู้ทำงานให้เสียใจ ท่านจะให้คำแนะนำเพื่อให้แก้ไขในงานครั้งต่อไป

5.1.2.9 ด้านท่าทีเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นของพระครูโพธิวิริคุณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หาทางแก้ไขและป้องกัน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านด้านท่าทีเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นของท่าน พบว่า ท่านนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หาทางแก้ไขและป้องกัน ท่านพระครูโพธิวิริคุณจะมีบุคลิกที่นิ่ง ใจเย็น จากนั้นค่อยเรียกผู้เกี่ยวข้องมาพูดคุยกัน หาทางออกร่วมกัน ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในงานเสมอ กรณีคนทำงานร่วมกันเกิดขัดแย้งท่านจะให้แยกกลุ่มกันสักพักแล้วค่อยกลับมาทำงานอีกครั้ง แต่หากเป็นความขัดแย้งในสายงานอื่น เช่น ในชุมชน ท่านจะให้จัดการกันเองก่อน หากไม่สามารถแก้ไขหรือคลี่คลายสถานการณ์ความขัดแย้ง ท่านจึงจะเข้าไปปรับฟังแล้วชี้แนะ

5.1.2.10 ด้านข้อบกพร่องที่สำคัญของพระครูโพธิวิริคุณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ท่านให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านด้านข้อบกพร่องที่สำคัญของท่าน พบว่า ท่านให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม

หากพิจารณา รูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ ในภาพรวมแล้ว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ ส่วนใหญ่เห็นว่า พระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด มีรูปแบบภาวะผู้นำเป็นแบบประสาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์โดยมากให้เหตุผลว่าลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านพระครูโพธิ์วิรุณ เน้นการร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี ท่านมีวิธีสื่อความหมาย ท่านชอบใช้การประชุมปรึกษาหารือ ลักษณะทิศทางที่ท่านใช้ในการคิดทำงาน ใช้ทั้งสองทาง คือ คิดต่อลงไปหา และลูกน้องคิดต่อขึ้นมา ในการทำงานของท่านมักคำนึงถึงเรื่องของเวลาของพระครูโพธิ์วิรุณ ท่านมองอนาคต วิธีการใหม่ๆ การพัฒนาสิ่งที่ท่านมีความผูกพันมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน การประเมินการทำงานของลูกน้องของพระครูโพธิ์วิรุณพิจารณาจากจิตใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้นั้น การประเมินบุคคลท่านมักจะพิจารณาในด้านการทำงาน ท่านมีวิธีการปฏิบัติเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ท่านจะเรียนรู้จากข้อบกพร่อง และนำไปปรับปรุง แก้ไข ท่าทีของท่านเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ท่านจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หาทางแก้ไขและป้องกัน ข้อบกพร่องที่สำคัญข้อใดของท่านที่เห็นเด่นชัด คือท่านให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม

5.1.3 ลักษณะในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิรุณ วัดโพธิ์การาม

ตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

5.1.3.1 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคมที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ช่วยสอนหนังสือด้านธรรมะแก่นักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยที่ 4.79) รองลงมาคือการเป็นวิทยากรพิเศษในชุมชนบรรยายเกี่ยวกับธรรมะ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.61) การจัดให้มีการเทศนาหรือบรรยายธรรมแก่ประชาชนเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.58) การใช้พัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชน และประชาชนและใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.56) อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชน (ค่าเฉลี่ยที่ 4.50) การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชนขึ้นภายในวัด (ค่าเฉลี่ยที่ 4.47) การรณรงค์จัดทำความสะอาดในบ้าน, วัด (ค่าเฉลี่ยที่ 4.43) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .43357 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าท่านพระครูโพธิ์วิรุณได้นำแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาไว้ในวัด ชุมชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านการศึกษา เทคโนโลยี วัฒนธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ท่านได้ช่วยสอนหนังสือด้านธรรมะแก่นักเรียน มาตั้งแต่แรกเริ่มเป็นวิทยากรพิเศษในชุมชนบรรยายเกี่ยวกับธรรมะ จัดให้มีการเทศนาหรือบรรยายธรรมแก่ประชาชนเป็นประจำ พัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชน และประชาชน ใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่ม หรือองค์กรชุมชน

ต่าง ๆ ให้อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชน จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชนขึ้นภายในวัด รมรงค์จัดทำความสะอาดในบ้าน, วัด ไร่วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชน

5.1.3.2 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่การเทศนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.67) รองลงมาคือมีการเทศนาเกี่ยวกับการออม (ค่าเฉลี่ยที่ 4.55) การบริจาควัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.54) การเป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบ อาชีพของชุมชน (ค่าเฉลี่ยที่ 4.53) การส่งเสริมให้ชุมชนไปดูงานที่องค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ยที่ 4.52) การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานและริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.50) การชักชวนประชาชนให้รวมพลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ยที่ 4.47) การจัดตั้งองค์กรชุมชน เช่น มูลนิธิ กองทุน ศูนย์ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.46) และการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชน (ค่าเฉลี่ยที่ 4.44) ตามลำดับ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .51662 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าท่านพระครูโพธิ์วิรุณได้มีส่งเสริมและพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจอย่างเด่นชัด เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ มีสถาบันการเงิน กลุ่มเลี้ยงผึ้ง กลุ่มทำตุ๊กตา ท่านจะสนับสนุนช่วยในเรื่องการประชาสัมพันธ์ ทั้งทางสื่ออินเตอร์เน็ตและการนำเสนอเมื่อท่านมีโอกาสนั้น มีการเทศนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เทศนาเกี่ยวกับการออม บริจาควัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ เป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบ อาชีพของชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนไปดูงานที่องค์กรอื่น ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานและริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ ชักชวนประชาชนให้รวมพลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จัดตั้งองค์กรชุมชน เช่น มูลนิธิ กองทุน ศูนย์ ฯลฯ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชน

5.1.3.3 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมืองที่อยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการที่คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยเสรี (ค่าเฉลี่ยที่ 4.65) รองลงมาคือท่านพระครูโพธิ์วิรุณเปิดโอกาสให้กรรมการวัด มีส่วนร่วมตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.58) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน (ค่าเฉลี่ยที่ 4.53) การสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ให้วัดเป็นหน่วยเลือกตั้ง เป็นต้น (ค่าเฉลี่ยที่ 4.51) การจัดให้มีการอบรมความรู้ด้านการเมืองการปกครองขึ้นภายในวัด (ค่าเฉลี่ยที่ 4.44) การจัดมุมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการเมืองแก่ประชาชนขึ้น

ภายในวัดและออกเยี่ยมเยียนประชาชนตามโอกาสอันควร (ค่าเฉลี่ยที่ 4.39) ตามลำดับ โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .54581 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าท่านพระครูโพธิวิริคุณได้วางตัวเป็นกลางในด้านการเมือง และสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยเสรี ท่านเปิดโอกาสให้กรรมการวัด มีส่วนร่วมตัดสินใจ ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน สนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ให้วัดเป็นหน่วยเลือกตั้ง จัดให้มีการอบรมความรู้ด้านการเมืองการปกครองขึ้นภายในวัด จัดมุมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการเมืองแก่ประชาชนขึ้นภายในวัด

5.1.3.4 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการเทศนาในวันสำคัญ ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.69) รองลงมาคือมีการส่งเสริมการจัดงานประเพณีในวันสำคัญ ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ วัดของท่านเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรมและมีการศึกษา วิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ยที่ 4.65) มีการบริจาคปัจจัยในการบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.59) มีการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ในชุมชน (ค่าเฉลี่ยที่ 4.58) ส่วนมีการจัดกิจกรรมเมื่อถึงวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา การรวบรวมเอกสาร ตำราทางวัฒนธรรม ภายในวัดจัดให้มีที่เก็บโบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุ และส่งเสริมให้มีการทำบุญในเทศกาลของทุกเดือนหรือประเพณี ฮีต 12 (ค่าเฉลี่ยที่ 4.52) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .45313 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าท่านพระครูโพธิวิริคุณได้ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสม่ำเสมอ จัดทุกเดือนทุกเทศกาล ส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน นำวัฒนธรรมพื้นบ้านมาจัดกิจกรรมหรือร่วมในกิจกรรมอื่นด้วย เพื่อไม่ให้สิ่งเหล่านี้เลือนหายไปจากสังคม นอกจากนี้ท่านได้เทศนาในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ การส่งเสริมจัดงานประเพณีในวันสำคัญ ต่าง ๆ วัดของท่านเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรม มีการศึกษา วิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม บริจาคปัจจัยในการบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ในชุมชน มีการจัดกิจกรรมเมื่อถึงวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา รวบรวมเอกสาร ตำราทางวัฒนธรรม ภายในวัดจัดให้มีที่เก็บโบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุ ส่งเสริมให้มีการทำบุญในเทศกาลของทุกเดือนหรือประเพณี ฮีต 12

5.1.3.5 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณสุขปโภคและระบบนิเวศ

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณสุขปโภคและระบบนิเวศอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุขแก่ ประชาชนในชุมชน (ค่าเฉลี่ย

ที่ 4.65) รองลงมาคือจัดมุมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ ประชาชนขึ้นภายในวัด (ค่าเฉลี่ยที่ 4.61) จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลระบบนิเวศ (ค่าเฉลี่ยที่ 4.56) และสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ยที่ 4.55) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .51250 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าท่านพระครูโพธิ์วิรุณได้สนับสนุนให้สร้างอาคารเพื่อเป็นศูนย์สาธารณสุข และประสานงานกับภาครัฐ ให้มีเจ้าหน้าที่มาดูแลอำนวยความสะดวกให้ชุมชนได้ตลอดเวลา เจ็บป่วยเล็กน้อยไม่ต้องไปโรงพยาบาล นอกจากนี้ได้จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุขแก่ ประชาชนในชุมชน จัดมุมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ ประชาชนขึ้นภายในวัด จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลระบบนิเวศ สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

5.1.3.6 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อม

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับวัดเป็นตัวอย่างของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รู้คุณค่า (ค่าเฉลี่ยที่ 4.62) รองลงมาคือสถานที่วัดท่านมีความร่มรื่น (ค่าเฉลี่ยที่ 4.58) วัดมีการจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ยที่ 4.56) และวัดท่านเป็นศูนย์ในการร่วมมือ ของการปลูกป่า รักษาป่าในชุมชน (ค่าเฉลี่ยที่ 4.53) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ .54554 ข้อมูลมีการกระจายน้อย

สอดคล้องกับผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าท่านพระครูโพธิ์วิรุณได้ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาชุมชน จัดสิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่น ดูแลบ้านเรือนตนเองให้สะอาดเพื่อสุขภาพ มีการวางผังวัดให้เอื้อต่อการใช้งานได้หลาย ๆ อย่าง นอกจากนี้วัดยังเป็นตัวอย่างของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รู้คุณค่า วัดสถานที่วัดท่านมีความร่มรื่น วัดมีการจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัดท่านเป็นศูนย์ในการร่วมมือ ของการปลูกป่า รักษาป่าในชุมชน

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ภาวะผู้นำจากการศึกษาพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของพระครูโพธิ์วิรุณ

วัดโพธิ์การาม ตำบลโพธิ์สูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

5.2.1.1 ด้านลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านพระครูโพธิ์วิรุณ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน โดยการประสานพยายามสร้างความร่วมมือกับคนในชุมชน เพื่อให้เกิดผลที่ดี และสร้างความเป็นความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยเป็นกันเองกับทุกคน สร้างความอบอุ่นใจ

โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ชุมชนเมื่อเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันคือชุมชนแล้ว ความสามัคคีหรือรักชุมชนก็เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับความเห็นของกิติ ดยัคคานนท์ (2543) กล่าวว่า นักบริหาร: เปลี่ยนมาจากแบบประสาน รู้จักใช้ความสามารถของลูกน้องให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ไม่ใช่อำนาจกดขี่บังคับ พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

5.2.1.2 ด้านวิธีการสื่อสารความหมายที่ชอบใช้ของพระครูโพธิ์วิรุณ ท่านชอบใช้คือใช้การประชุม ปรีกษาหรือ ท่านจะมีการปรึกษากับชุมชนก่อนการจัดงานเสมอ ชุมชนได้มีส่วนร่วมในงานทุกครั้ง กรณีที่ไม่สามารถประชุมคณะกรรมการทั้งหมดได้ จะประชุมหัวหน้างานเพื่อประสานงานต่อกับผู้ปฏิบัติ การประชุมการมีการทำงานจะส่งผลดีต่องาน เพราะว่าได้ทำความเข้าใจร่วมกัน และมองเห็นทิศทางการทำงานที่จะเกิดขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานชุมชนจะให้ชุมชนเองเห็นความสำคัญ และรู้ถึงสิ่งที่จะทำ เพราะการทำงานชุมชน เกี่ยวข้องกับคนในชุมชน คนในชุมชนควรจะเป็นผู้ที่มีส่วนในการตัดสินใจร่วมกัน สอดคล้องกับความเห็นของ ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527) ได้ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วม ว่าเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตย ทั้งนี้ เพราะหลักเบื้องต้นของการมีส่วนร่วม คือ ถ้าการตัดสินใจใดก็ตามส่งผลกระทบถึงบุคคลต่าง ๆ บุคคลเหล่านั้นควรจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น

5.2.1.3 ด้านทิศทางที่ใช้ในการติดต่อกับลูกน้องของพระครูโพธิ์วิรุณ ใช้ทั้งสองทาง คือ ติดต่อลงไปหา และลูกน้องติดต่อขึ้นมา ท่านมีการติดต่อประสานงาน ติดต่อกับหัวหน้างานที่ไม่เร่งด่วนจะออกเป็นหนังสือ หากงานเร่งด่วนจะประสานงานผ่านทางโทรศัพท์และทางอินเทอร์เน็ต หรือประสานกับผู้ใหญ่บ้านประชาสัมพันธ์ผ่านเครื่องขยายเสียงของหมู่บ้าน การติดต่อกันของท่านมีความรวดเร็ว หากเป็นงานของคณะสงฆ์ท่านจะประสานงานด้วยตัวเอง สอดคล้องกับความเห็นของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ ของผู้นำไว้ 3 ประการ คือ 1) เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน 2) เป็นผู้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม

5.2.1.4 ด้านการสั่งงานที่คำนึงถึงเรื่องของเวลาของพระครูโพธิ์วิรุณ ท่านมักมองอนาคต วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนา มองถึงวิธีการทำงานให้เกิดความสะดวก ทั้งเรื่องงานและคนทำงาน แต่ทุกงานก็จะเสร็จทันกำหนดเวลา ท่านพร้อมที่จะยืดหยุ่นเรื่องเวลา หากว่างานนั้นออกมาดี พร้อมจะปรับเปลี่ยนเรื่องของเวลา หากทำให้ผลของงานนั้นออกมาดี ด้วยท่านคิดเร็วทำเร็วมีไหวพริบจึงสามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลา สอดคล้องกับความเห็นของ กวี วงศ์พูน (2536) กล่าวว่า “หน้าที่ ของผู้นำ หมายถึง งานที่ผู้นำต้องรับผิดชอบตามที่องค์กรกำหนดไว้ มีลักษณะประเภทงานที่ผู้นำจะต้องทำ และจะต้องใช้ผู้อื่น คืองานที่ผู้นำจะต้องทำด้วยตนเอง งานประเภทนี้

ผู้ได้บังคับบัญชาทำไมไม่ได้เพราะขาดข้อมูล ขาดความรู้ ประสบการณ์ยังไม่ถึง ขาดการยอมรับเป็นต้น งานที่ต้องใช้ผู้อื่นทำแทน เพราะถ้าผู้นำทำเองก็จะไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ถือว่าเป็นการมอบหมายงาน แต่ยังคงต้องรับผิดชอบอยู่”

5.2.1.5 พระครูโพธิวิริคุณมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ได้ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมาก ไม่ว่าจะเป็นคนที่ทำงานด้วยกัน ญาติโยม หรือผู้มาร่วมงาน ท่านให้ความสำคัญเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ให้โอกาสและสนับสนุนงานเสมอ ทำให้ทุกคนรักใคร่ ทำงานอย่างรู้ใจกัน ท่านมีความสามารถในการจดจำคนได้อย่างแม่นยำ ทั้งชื่อและตำแหน่ง บ่อยครั้งที่ท่านจะอวยพรวันเกิดเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ได้สร้างความประทับใจให้กับทุกคน สอดคล้องกับความเห็นของ Drucker (ม.ป.ท. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

5.2.1.6 ด้านการประเมินผลการทำงานของลูกน้องของพระครูโพธิวิริคุณ พิจารณาจากจิตใจในการทำงาน ความสามารถ ความถนัด และความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้นั้น ในการทำงานของผู้ร่วมงานเสมอ และจะประเมินผลงานตลอดเวลา ท่านให้แนวคิดกับชุมชนว่าคนที่เข้ามาในวัดนั้นคือคนที่มีความเอื้อเฟื้อและเสียสละแล้ว คนที่เข้ามาทุกคนจึงเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง ไม่ได้มองที่อายุหรือยศศักดิ์ ท่านจะให้คำแนะนำและให้กำลังใจ ยกย่องคนทำงานเสมอ สอดคล้องกับความเห็นของ Lippitt and White (1943 อ้างถึงใน กิติ ดยัคคานนท์, 2543) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นแบบที่ดีที่สุด ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ยึดถือความเห็นของกลุ่มเหนือความคิดเห็นของตน

5.2.1.7 ด้านการประเมินบุคคลของพระครูโพธิวิริคุณ มักจะพิจารณาในด้านการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและมอบหมายงานให้ทำในลักษณะเป็นทีมงาน ให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ช่วยเหลือกันพัฒนาปรับปรุงงาน สอดคล้องกับความเห็นของ ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2541) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ขั้นตอนที่ 1 การจัดทีมบริหารแบบมีส่วนร่วม ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาทีมงาน

5.2.1.8 ด้านท่าทีเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานของพระครูโพธิวิริคุณ จะเรียนรู้จากข้อบกพร่อง และนำไปปรับปรุงแก้ไข หลังเสร็จสิ้นงานทุกครั้งไม่ว่าจะเป็นผลจากการประเมินงานแบบเอกสารหรือการประเมินด้วยตัวท่านเอง เมื่อพบข้อผิดพลาด แม้จะแก้ไข

สถานการณ์นั้นได้ ท่านพระครูโพธิวิริคุณจะไม่ดูหรือตำหนิผู้ทำงานให้เสียใจ ท่านจะให้กำลังใจ และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขในงานครั้งต่อไป สอดคล้องกับความเห็นของ กิติ ดยัคคานนท์ (2543) ได้กล่าวว่า นักบริหาร: เปลี่ยนมาจากแบบประสาน เป็นลักษณะของหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง รู้จักใช้ความสามารถของลูกน้องให้เป็นประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดีมาก ไม่ใช้อำนาจกดขี่ บังคับ พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความคิดริเริ่มและความร่วมมืออยู่เสมอ ปูนาบ่าเหน่จรงว้ล ยกย่องและให้เกียรติลูกน้อง ไม่แย่งเอาผลงานหรือความดีความชอบของลูกน้องมาเป็นของตน ตรงกันข้าม จะต้องแสดงให้เห็นให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อื่นทราบ ด้วยว่าผลงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นของใคร นอกจากการให้คุณแล้วการให้โทษลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญ เมื่อทำผิดก็ต้องลงโทษ จะต้องลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างสมเหตุสมผล ไม่ใช่อารมณ์ และจะต้องยุติธรรม ถ้าเป็นเช่นนี้แล้ว ทุกคนจะมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รักหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคีและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน

5.2.1.9 ด้านท่าทีเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นของพระครูโพธิวิริคุณ ท่านนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หาทางแก้ไขและป้องกัน เรียกคู่กรณีมาพูดคุยกัน หาทางออกร่วมกัน ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในงานเสมอ กรณีคนทำงานร่วมกันเกิดขัดแย้งท่านจะให้แยกกลุ่มกันสักพักแล้วค่อยกลับมาทำงานอีกครั้ง แต่หากเป็นความขัดแย้งในสายงานอื่น เช่น ในชุมชน ท่านจะให้จัดการกันเองก่อน หากไม่สามารถแก้ไขหรือคลี่คลายสถานการณ์ความขัดแย้ง ท่านจึงจะเข้าไปปรับฟังแล้วชี้แนะ สอดคล้องกับความเห็นของ กิติ ดยัคคานนท์ (2543) ได้กล่าวว่า ผู้ประนีประนอม เป็นลักษณะผู้นำที่เปลี่ยนมาจากแบบประสาน หัวหน้างานแบบนี้ทราบว่าการมุ่งทำงานให้สำเร็จและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่เขาไม่มีความสามารถพอที่จะตัดสินใจลงไปได้ว่า จะทำอะไร หรือไม่ก็อาจจะผกผันความคิดทั้งสองอย่างนี้เข้าด้วยกัน

5.2.1.10 ด้านข้อบกพร่องที่สำคัญของพระครูโพธิวิริคุณ คือท่านให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม ท่านให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Reddin (1969 อ้างถึงใน กิติ ดยัคคานนท์, 2543) กล่าวว่า มนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐานอยู่ในตัวเอง 2 ใน 4 รูปแบบคือ แบบสัมพันธ์: เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจคนอื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่ยอกให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการทำงาน นั่นก็คือบุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างาน ถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานมาทีหลัง และแบบประสานเป็นลักษณะของคนที่ไม่ให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อม ๆ กัน เท่าๆ กัน

โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิผลสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จัดเป็น ผู้นำแบบอุดมคติ

5.2.2 ลักษณะในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม

ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

5.2.2.1 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม ท่านพระครูโพธิวิริคุณได้ นำแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มาไว้ในวัด ชุมชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านการศึกษา เทคโนโลยี วัฒนธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ท่านได้ช่วยสอนหนังสือด้านธรรมะแก่นักเรียน มาตั้งแต่แรกเริ่มเป็นวิทยากรพิเศษในชุมชนบรรยายเกี่ยวกับธรรมะ จัดให้มีการเทศนาหรือบรรยายธรรมแก่ประชาชนเป็นประจำ พัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชน และประชาชน ใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่ม หรือองค์กรชุมชนต่างๆ ได้อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่างๆ แก่ประชาชน จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชนขึ้นภายในวัด รณรงค์จัดทำความสะอาดในบ้าน, วัด ใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชน สอดคล้องกับ พิสิฐฐ์ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร (2540) กล่าวว่า พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญมากในชุมชนซึ่งพระสงฆ์แต่ละรูปก็มีวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในการพัฒนา โดยเฉพาะด้านสังคม พระสงฆ์จะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี โดยตั้งมั่นในวัดทำการเทศนาสั่งสอนในลักษณะกลุ่มย่อย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เลือกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำหลักธรรมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

5.2.2.2 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ ท่านพระครูโพธิวิริคุณได้มีส่งเสริมและพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจอย่างเด่นชัด เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ มีสถาบันการเงิน กลุ่มเลี้ยงผึ้ง กลุ่มทำตุ๊กตา ท่านจะสนับสนุนช่วยในเรื่องการประชาสัมพันธ์ ทั้งทางสื่ออินเตอร์เน็ตและการนำเสนอเมื่อท่านมีโอกาส มีการเทศนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เทศนาเกี่ยวกับการออม บริจาควัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ เป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบ อาชีพของชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนไปดูงานที่องค์กรอื่น ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานและริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ ชักชวนประชาชนให้ร่วมพลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จัดตั้งองค์กรชุมชน เชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชน สอดคล้องกับแนวคิด พิสิฐฐ์ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร (2540:

236-237) ได้ศึกษาจากงานวิจัยภาคสนามพบว่า “พระสงฆ์ส่วนใหญ่ที่มีบทบาทในสังคม จะเป็นผู้ที่มิถุมนำในพื้นทีนั้น ๆ จึงเข้าใจและทราบสาเหตุของปัญหา ความรุนแรงของปัญหาเป็นอย่างดี พระสงฆ์หลายรูปได้หาทางช่วยเหลือสังคมทางด้านเศรษฐกิจในหลายรูปแบบโดยร่วมมือกับหน่วยราชการ”

5.2.2.3 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง ท่านพระครูโพธิวิระคุณได้วางตัวเป็นกลางในด้านการเมือง และสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยเสรี ท่านเปิดโอกาสให้กรรมการวัด มีส่วนร่วมตัดสินใจ ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน สนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ให้วัดเป็นหน่วยเลือกตั้ง จัดให้มีการอบรมความรู้ด้านการเมืองการปกครองขึ้นภายในวัด จัดมุมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการเมืองแก่ประชาชนขึ้นภายในวัด สอดคล้องกับ พระมหาตวันสิริธมฺโม (ม.ป.ท. อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี, 2544) ได้กล่าวว่า “ศาสนามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการเมือง เพราะศาสนาเป็นเครื่องอบรมจิตใจ ถ้าพัฒนาบ้านเมืองก็ต้องพัฒนาจิตใจของคน นักการเมืองที่ดีจะต้องได้รับหรือถูกกล่อมเกลามาจากศาสนาให้เป็นคนมีคุณธรรมระดับหนึ่งก็คือ มีศีล สมาธิ ปัญญา ศาสนาไม่เพียงแต่เป็นเครื่องประดับของนักการเมืองเพียงอย่างเดียว แต่นักการเมืองต้องนำเอาศาสนาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การสงเคราะห์ นโยบายทางการเมือง เช่น ปัจจุบันที่มีปัญหาอยู่เพราะว่าเรื่องการเมืองนี้ละทิ้งศาสนาเอาศาสนาไปเป็นเครื่องมือของการก้าวไปสู่อำนาจของการเป็นผู้นำการเมืองเท่านั้น คือ เอาสถาบันศาสนาเป็นเครื่องมือเพื่อให้ประชาชนคิดว่าตนเป็นคนดี และเพื่อให้สังคมยกย่องนับถือตน โดยมิได้นำคำสอนทางศาสนามาใช้แต่อย่างใด พระสงฆ์ก็ควรมีบทบาททางการเมืองในแง่ของการให้ข้อคิด ให้คำปรึกษา เช่น ให้คำปรึกษาแก่นักการเมือง ซึ่งพระสงฆ์ถือว่า มีลักษณะเหมือนให้คำปรึกษาแก่ญาติโยม พุทธบริษัททั้งหลาย

5.2.2.4 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม ท่านพระครูโพธิวิระคุณได้ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสม่ำเสมอ จัดเป็นประจำทุกเดือนทุกเทศกาล ส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน นำวัฒนธรรมพื้นบ้านมาจัดกิจกรรมหรือร่วมในกิจกรรมอื่นด้วย เพื่อไม่ให้สิ่งเหล่านี้เลือนหายไปจากสังคม นอกจากนี้ท่านได้เทศนาในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ การส่งเสริมจัดงานประเพณีในวันสำคัญต่าง ๆ วัดของท่านเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรม มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม ปรึกษาปัจจัยในการบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ในชุมชน มีการจัดกิจกรรมเมื่อถึง

วันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา รวบรวมเอกสาร ตำราทางวัฒนธรรม ภายในวัดจัดให้มีที่เก็บโบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุส่งเสริมให้มีการทำบุญในเทศกาลของทุกเดือนหรือประเพณี ฮีต 12 สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวลักษณ์ ขำนิล (2519) กล่าวว่า “หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นหลักสำคัญในการวัฒนธรรมไทย เหตุการณ์สำคัญ ๆ ในชีวิตประจำวันเกือบทั้งหมดของคนไทยมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมและพิธีกรรมทางศาสนาพุทธ ศิลปะและวรรณคดีของชาติส่วนใหญ่เกิดขึ้นด้วยอาศัยวัดเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ วัดเป็นสถานที่รักษาผลงานทางศิลปะของชาติ สิ่งเหล่านี้เป็นสัญลักษณ์ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวความรักในความเป็นชาติไทยที่สำคัญอย่างหนึ่ง และเหตุการณ์ประจำวันและความเชื่อทางไสยศาสตร์ บทบาทพระสงฆ์ในเหตุการณ์ประจำวันของชาวบ้านมีอยู่มาก เช่น ก่อนการเดินทาง การแต่งงาน การรักษาไข้ การสงเคราะห์ การนำโชคมาสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วเป็นบทบาทของพระสงฆ์เป็นผู้ถ่ายทอดและสืบสานภูมิปัญญาของท้องถิ่นซึ่งถือได้ว่าเป็นการรักษาวัฒนธรรมให้กับชุมชน”

5.2.2.5 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณสุขปโภคและระบบนิเวศ

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณสุขปโภคและระบบนิเวศท่านพระครูโพธิวิระคุณได้สนับสนุนให้สร้างอาคารเพื่อเป็นศูนย์สาธารณสุข และประสานงานกับภาครัฐ ให้มีเจ้าหน้าที่มาดูแล อำนวยความสะดวกให้ชุมชนได้ตลอดเวลา เจ็บป่วยเล็กน้อยไม่ต้องไปโรงพยาบาล นอกจากนี้ได้จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุขแก่ ประชาชนในชุมชน จัดมุมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ ประชาชนขึ้นภายในวัด จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลระบบนิเวศ สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับ พิสิฐ บุญไชย (2540) ได้วิจัยพบว่า “ประชาชนชาวอีสานส่วนใหญ่มีจิตวิญญาณอยู่ที่ยากจนและมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เช่น ความรู้ในเรื่องยา ข้อมจำกัดกฎหมาย บ้านเมืองในการอนุญาตให้ขายหรือประกอบกิจกรรมในการรักษาจึงทำให้เป็นอุปสรรค อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามของพระสงฆ์ในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน” พอสรุปได้ คือ

1) การใช้ยาแผนโบราณรักษาโรคทั่วไป ได้แก่ การใช้ยาสมุนไพรช่วยเหลือประชาชนในการรักษาโรคต่าง ๆ เช่น พระครูพิทักษ์ชินวงศ์ วัดกลางนาบรอง จังหวัดบุรีรัมย์

2) การรักษาผู้ติดเชื้อเอดส์ เยาวชนในภาคอีสานที่ผ่านมามีติดเชื้อเอดส์กันมาก พระสงฆ์ได้เข้าไปแก้ไขฟื้นฟูโดยใช้ยาและหลักธรรมะในการรักษาผู้ติดเชื้อเอดส์ เช่น พระครูสิริวัฒน์โชติ วัดเก่านาหลัก จังหวัดอำนาจเจริญ ได้จัดกิจกรรมรักษาผู้ติดเชื้อเอดส์ เช่น เหล้า บุหรี่ สิ่งเสพติดอื่น ๆ โดยใช้สมุนไพรและหลักธรรมะรักษาผู้ป่วยแล้วประมาณ 200-300 คนต่อปี

3) การรักษาโรคทางจิต รักษาโรคจิต นับว่าเป็นโรคที่สำคัญที่ยากแก่การรักษาและเป็นภาระของญาติที่ต้องรับผิดชอบผู้ป่วย พระสงฆ์ได้เข้ามามีบทบาทในเรื่องดังกล่าวโดยใช้หลักเมตตาธรรม สร้างขวัญและกำลังใจให้ประชาชนเชื่อมั่น และศรัทธา เพื่อขับสิ่งเลวร้ายออกมาจากร่างกาย ความศรัทธาจึงมีผลต่อการรักษาโรคทางจิตของประชาชนเป็นอย่างมาก เช่น ในกรณีพระครูญาณกิตติคุณ วัดคงยวด จังหวัดอุดรธานี ที่อาศัยความศักดิ์สิทธิ์ของธรรมะรักษาโรคทางจิตให้กับประชาชนอย่างได้ผล

5.2.2.6 การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อม

การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อมท่านพระครูโพธิวิระคุณได้ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาชุมชน จัดสิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่น ดูแลบ้านเรือนตนเองให้สะอาดเพื่อสุขภาพ มีการวางผังวัดให้เอื้อต่อการใช้งานได้หลาย ๆ อย่าง นอกจากนี้วัดยังเป็นตัวอย่ของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รู้คุณค่า มีความร่มรื่น วัดมีการจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัดท่านเป็นศูนย์ในการร่วมมือ ของการปลูกป่า รักษาป่าในชุมชน สอดคล้องกับพิธีกรรม บุญไชย และทรงคุณ จันทจร (2540) ทำการวิจัยศาสนาพุทธ: สถานภาพบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมอีสาน พบว่า พระสงฆ์มีบทบาทอย่างมากในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อม ดังนี้

1) จัดบริเวณวัดให้ร่มรื่นเยือกเย็น สงบให้วัดเป็นที่พึ่งของประชาชน โดยสร้างบรรยากาศให้ประชาชนเห็นว่า บรรยากาศในวัดให้ความร่มเย็นต่างจากสังคมนอกวัดที่มีแต่ความร้อน

2) การจัดสิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยความร่วมมือของวัด ทางราชการและประชาชน การพัฒนาชุมชนโดยการตัดถนน ทำรั้วบ้านให้เป็นระเบียบหรือลอกคลอง ปลูกต้นไม้ เช่น กรณีของพระครูโสภณธรรมมากร แห่งวัดศรีทองนพคุณ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พระครูพิทักษ์ชินวงศ์ วัดกลางนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พระครูพิพิธประชานาถ วัดสามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

3) การจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมของวัดที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเยาวชนมักจะสอดแทรกความรู้ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเข้าไว้ด้วยเสมอ เช่น ในกรณีพระอาจารย์ฟงศกร กลุยานธุโม แห่งวัดบ้านไผ่บุญ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ และพระสงฆ์รูปอื่น ๆ ในภาคอีสาน

5.2.3 แนวทางการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน ของพระครูโพธิ วีรคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

5.2.3.1 ลักษณะภาวะผู้นำพระครูโพธิวีรคุณ

1) การอภัยโทษคนร่วมงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้งานเป็นตัวเชื่อมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทุกคนเท่าเทียมกัน สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นกับคนทำงาน (พระครูโพธิวีรคุณ) กล่าวว่า งานที่หลากหลายนั้น ผู้นำต้องพยายามรู้ข้อมูลคนให้มาก เพื่อทราบถึงความถนัดของแต่ละคน และสร้างความคุ้นเคยไปพร้อมๆกัน สอดคล้องกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้วยการประสานความร่วมมือกับคนในชุมชน

2) การเอาใจใส่ในการทำงาน ในการทำงานแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด จำเป็นต้องมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานให้มาก เพราะการคิดงานไว้มาก จะทำให้การทำงานไม่ยุ่งยาก ฉะนั้นจึงต้องมีการวางแผนงาน อย่างรอบคอบ มีแผน 1 แผน 2 เพราะการป้องกัน จึงดีกว่าการตามแก้ไข

3) ความผูกพันกับคนรอบข้าง สโลแกนของวัด คือ บริการด้วยใจทำงาน ด้วยศรัทธา การทำงานด้วยการอภัยจะทำให้ ย่อมส่งผลดีว่าการบังคับให้ทำ การปลูกศรัทธาให้กับคนร่วมงาน จะส่งผลดีต่องานเป็นอย่างยิ่ง การสร้างความผูกพันระหว่างคนทำงานด้วยกัน โดยที่ทุกคนได้ใช้ประโยชน์ร่วม คือการที่ชุมชนพัฒนา สอดคล้องกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานที่ว่า ทำงานไม่ใช่เพียงลูกน้องและเจ้านาย แต่เป็นการทำงานบนฐานแห่งการพัฒนาชุมชนของตน

4) ผลของงาน กับเรื่องของเวลา การทำงานบริบทของชุมชนบางครั้งก็กำหนดเวลาไม่ได้ชัดเจน บางครั้งต้องยอมปรับเปลี่ยนเวลาออกไปบ้าง เพราะการทำงานชุมชนเป็นงานบ้านๆ คือการทำงานแบบวิถีชีวิตของชุมชน ไม่มีกำหนดการ ไม่มีแผนงาน จะกำหนดความชัดเจนเรื่องเวลาไม่ค่อยได้ แต่การปรับเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องส่งผลดีต่องานและชุมชน สอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานที่ว่า มองผลลัพธ์ของงานมากกว่าเรื่องของเวลา

6) การพิจารณาบุคคลในการทำงาน พระครูโพธิวีรคุณ กล่าวว่า พิจารณาคนทำงาน เพียงแค่เขาอยากทำ ถือว่ามีใจในการช่วยเหลือ มีจิตอาสาที่จะมาทำงาน ถือว่าพร้อมที่จะทำแล้ว งานชุมชนมีมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยคนในชุมชนเป็นอย่างมาก และส่วนใหญ่ก็เป็นงานไม่มีค่าตอบแทน ฉะนั้นแล้วเพียงมีจิตใจ ตั้งใจ อยากจะช่วยเหลือ ก็ถือว่าพร้อมที่จะทำงานแล้ว สอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานที่ว่า มีจิตใจคิดที่จะช่วยในการทำงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ

7) การเปิดโอกาสให้คนทำงาน ในการใช้ศักยภาพในการทำงาน พระครูโพธิ์วิรุณ กล่าวว่า การทำงานเราไม่ได้เก่งคนเดียว ต้องช่วยกันเก่ง ช่วยกันดี เพราะชุมชนเป็นของทุกคน เพราะทุกคนในชุมชนมีศักยภาพในการทำงานที่หลากหลายอยู่ ต้องพยายามจัดสรรงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล เก่งด้านไหนให้ทำด้านนั้น เปิดโอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะชุมชนไม่ใช่ของใคร ใครอยากทำเพื่อชุมชนเขาควรได้รับโอกาสอย่างเต็มที่เช่นกัน สอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานที่ว่า เพราะการให้โอกาสให้กับคนในชุมชน ส่งผลให้กับคนในชุมชนได้กล้าที่จะแสดงศักยภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

8) การสร้างการมีส่วนร่วมคนในชุมชน บ้าน วัด โรงเรียน ยังมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนไปสู่ความเจริญ การร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้ชุมชนเจริญได้นั้น ต้องอาศัยผู้นำแบบประสานที่ประสานความสัมพันธ์ และการงานในชุมชนให้ดำเนินไปได้ (พระครูโพธิ์วิรุณ) กล่าวว่า วัดเป็นศูนย์กลางที่จะดึงโรงเรียน และบ้าน เข้ามาร่วมงานขับเคลื่อนงาน เพราะพระสงฆ์ถือเป็นผู้นำทางด้านจิตใจ และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี พระสงฆ์จึงมีส่วนสำคัญ ในการเป็นผู้นำบ้าน วัด โรงเรียน เป็นที่ปรึกษา พาทำงานเพื่อชุมชน

5.2.3.2 เหตุปัจจัยในการเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิรุณ

จากการออกจากบ้านมานาน มีความคิดว่า พระสงฆ์สามารถมีส่วนในการพัฒนาชุมชนของตนได้ จึงเริ่มต้นพิจารณาว่าควรดำเนินการอย่างไรกับบ้านเกิด จึงเริ่มเขียนจดหมายข่าว ใช้ชื่อว่า โพธิ์สีม่วง ข้อมูลที่ได้เขียนจดหมายข่าวมาจากการประชุมหมู่บ้าน พิมพ์ในกระดาษใบและทำสำเนาแจก เพื่อให้คนทำงานในกรุงเทพฯ ได้ทราบความเคลื่อนไหวของชุมชน หลังจากนั้นสามารถรวมกลุ่มได้ และเชิญชวนมาทอดผ้าป่าสมอมา เมื่อท่านเรียนจบจึงกลับมาอยู่บ้าน

5.2.3.3 แนวทางในการทำงานเป็นผู้นำ ในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิรุณ

เมื่อกลับมาบ้านเกิด เริ่มเก็บเงินซื้อเครื่องพิมพ์ดีด ให้ชาวบ้านมาเรียน ช่วงแรก 50 ถึง 60 คน จึงได้ขอหลักสูตรจาก กศน. สอนต่อ ๆ กัน โดยใช้วิธีคนที่เรียนผ่านบทที่ 1 ให้มาสอนบทที่ 1 ใช้การสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนสามารถผลิตบุคลากรได้ เอาไปประกอบอาชีพได้ ทำมาจนปัจจุบัน เป็นศูนย์ ICT

พระครูโพธิ์วิรุณ กล่าวว่า เป็นผู้ให้ มากกว่าเป็นผู้รับ ทำงานแบบไม่เห็นแก่ตัว ต้องมีใจในการทำงานเพื่อชุมชน และต้องไม่สะสม จะต้องทำให้ชาวบ้านเห็นเป็นแบบอย่าง ไม่ต้องไปขอรับบริจาคหรือสร้างภาระให้แก่ชาวบ้าน พระสงฆ์ต้องให้ความสนใจกับสิ่งที่ชาวบ้านเสนอ และสนใจในสิ่งที่ชาวบ้านต้องการจะดำเนินกิจกรรม ถ้าสามารถประสานและแนะนำในแนวทางที่เหมาะสม เขาจะเข้ามาช่วยมาร่วมกันพัฒนาเอง

5.2.3.4 ทิศทางในการเป็นผู้นำ ในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณ
การทำงานเชื่อมโยงกัน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และชุมชน ต่างฝ่ายต่างเป็นหูเป็นตา
ให้แก่กันและกัน ไม่ขัดหูขัดตากัน เป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกัน รัฐอาศัยกำลังชาวบ้านเพื่อรักษา
ดูแลชุมชน ชุมชนเองก็ต้องอาศัยทุนและอุปกรณ์ต่างๆจากภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาไป
ด้วยกัน

5.2.3.5 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารการพัฒนาชุมชน

ปัญหาการบริหารคน คือ นอกจะบริหารงานในชุมชน ต้องบริหารความรู้สึกของคน
ในชุมชนไปพร้อมๆ นั้นคือลดข้อครหาเรื่องพรรคพวก จึงจำเป็นต้องแบ่งงานให้ทุกคน ให้
เหมาะสมกับงาน เพราะหากบริหารคนที่ไม่รู้งานตัวเองเกิดปัญหาแน่นอน

ปัญหาเรื่องเงิน คือ ต้องชัดเจนในเรื่องการใช้จ่ายเงิน หรือมีรายละเอียดในเรื่องของ
เงินเป็นอย่างมาก เพราะหากไม่มีชัดเจน ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยรวมอย่างแน่นอน เช่น การขาดการ
ยอมรับ การถูกครหา เป็นต้น ต้องทำงานอย่างโปร่งใส ชี้แจงได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน:
กรณีศึกษาพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิ์การาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยขอ
เสนอแนะ ดังนี้

- 1) หน่วยงานราชการ ควรจัดให้มีการสัมมนาภาวะผู้นำแบบประสาน แก่พระสงฆ์นักพัฒนา
อันจะก่อประโยชน์ในการเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชน
- 2) ควรมีการนำเสนอ แนวทางการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิวิริคุณ ให้กับ
พระสงฆ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างชุมชนเข้มแข็งสืบไป
- 3) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ควรมีการร่วมมือกับทางชุมชนและวัด เพื่อส่งเสริมกิจกรรม
ของวัดและชุมชนและเผยแพร่งานตัวอย่าง จัดทำเป็นเอกสาร หนังสือ สื่อวีดิทัศน์ กิจกรรมต่างๆ แนว
ทางการจัดการ เพื่อให้บุคคลหรือชุมชนอื่นที่สนใจ นำไปพัฒนาตนเอง
- 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุน กระตุ้น ชุมชนอื่นในจังหวัดหรือภูมิภาคให้
เกิดความเข้าใจ และเกิดมีลักษณะชุมชนเข้มแข็งเช่นนี้

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสาน เพื่อเป็นทิศทางของพระสงฆ์ในการเป็นผู้นำของการบริหารการพัฒนาชุมชน
- 2) ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางของพระสงฆ์ในการเป็นผู้นำของการบริหารการพัฒนาชุมชน

บรรณานุกรม

- กถิน อรรถโยธิน. 2529. **อธิบายธรรมะให้ประชาชนเข้าใจ**. กรุงเทพมหานคร: สุขสันต์สาส์น.
- กรมการศาสนา, สำนักงานสภาพัฒนาการสังคมและมูลนิธิชัชวาลย์ไทย. 2539. **หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฯ.
- กวี วงศ์พูน. 2536. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กิติ ตยัคคานนท์. 2543. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: เปลวอักษร.
- กิตติมา ปรีดีคิลก. 2529. **เอกสารคำสอน การบริหาร และการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**.
กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คุณ โทจันทร์. 2545. **พุทธศาสนากับสังคมและวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- โคจิ โนสุ. 2530. **บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- จ. เปรี๊ยะ. 2522. **ประเพณีและพิธีมงคลของไทย**. กรุงเทพมหานคร: อำนวยสาส์น.
- จรินทร์ ยังสังข์. 2541. **บทบาทของพระสงฆ์ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรพรรณ กาญจนะจิตรา. 2528. **การพัฒนาชุมชน: SO 325 28301 = Community development**.
พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจียมพงษ์ วงศ์ธรรม. 2518. **บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉลอง พันธุ์จันทร์ และคณะ. 2553. **การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนบ้านท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 29 (1): 27-38.
- ฉลอง มาปรีดา. 2537. **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เฉลิม อุตกฤษฎ์. 2519. **การศึกษาบทบาทของพระภิกษุในการพัฒนาชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชมนาด ตันติเสรี. 2546. ศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์:

กรณีศึกษาชุมชนเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์ และวิธาน สุชีวกุปต์. 2538. หลักการดำรงชีวิตในสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2531. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. การพัฒนาเมืองและชนบท

ประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: ฟอว์เพช. หน้า 33.

จิรวัดน์ นิเจนตร. 2528. การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษาดำรงและเอกสาร

วิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.

ฐะปะนีย์ นาครทรรพ. 2529. สัมปรีชธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

ณรงค์ เส็งประชา. 2541. มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร:

โอเดียนสโตร์.

ดิน ปรัชญพฤกษ์. 2533. ภาวะการเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วม ใน เอกสารการสอนชุดวิชา

พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8-15 สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ดิน ปรัชฤทธิ์. 2532. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์.

กรุงเทพมหานคร: ฟอว์เพช. หน้า 27.

ถวิล ชาราโกชน์. 2532. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร:

โอเดียนสโตร์.

ทวี ทิมขำ. 2528. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ทวี สุทธารมณลักษณ์. 2536. บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในโครงการอบรมประชาชน

ประจำ ตำบล จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์, บรรณาธิการ. 2527. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา.

กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทศพล กฤตยพิสิฐ. 2538. การมีส่วนร่วมของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เขตหนองจอกที่มีโครงการ/กิจกรรม

การพัฒนาตามแนวทาง บรม และ บวร เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ทองใบ สุดชาติ. ม.ป.ท. อ้างถึงใน วาสนา สุขประเสริฐ. 2547. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี**
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 29.
- ทองย้อย แสงสินชัย. 2530. **ลัทธิธรรม 7 ประการ. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการอำนวยการจัด**
งานเฉลิม พระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. 2529. **พระพุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรเจริญ**
ทัศน์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. **การพัฒนาเมืองและชนบท**
ประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: พอร์เพช. หน้า 33.
- ธรรมรส โชติคุณุชร. 2519. **มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขและปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร:**
โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- ธัญพร พงษ์โสภณ. 2539. **บทบาทของพระสงฆ์ สื่อนุคคลในการชี้นำและปลูกจิตสำนึกประชาชน**
ชนบทเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษากรณี: พระสังฆาธิการระดับเจ้า
อาวาส จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีรยุทธ อุทรา. 2546. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งการประเมินตำแหน่ง**
ผู้บริหาร โรงเรียนตามเกณฑ์คุณภาพในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. 2545. **พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5 แก้ไขและ**
เพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. **หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหาร**
การศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้อย สุปิงคลัด. 2537. **ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.**
- นันทวิทย์ นาคแสง. 2541. **บทบาทของผู้นำกับการพัฒนาชุมชน: ศึกษากรณีบ้านหนองโก ตำบล**
หนองโก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. 2537. **มองอนาคต: บทวิเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 5.**
กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิภูมิปัญญา.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2527. **กลวิธี แนวทาง วิธีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ**
พัฒนา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณะสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ปกรณั ปรียากร. 2532. การบริหารการพัฒนาชนบท. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการพัฒนาชนบท หน่วยที่ 1-6. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. หน้า 82-84.
- ประกอบ มีโคตรกอง. 2541. บทบาทของพระสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประพันธ์ สุริหาร. 2532. ทฤษฎีการบริหาร. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวศ วะสี. 2535. การพัฒนาพลังสร้างสรรค์ขององค์กร: วิธีแก้ปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อน. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.
- ประสพสุข พันธุ์ประยูร. 2535. บทบาทของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในจังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประสาธ สุขเกษม. 2542. บทบาทของพระสงฆ์ในการจัดเส้นทางสังคมแก่เยาวชน: ศึกษากรณีค่ายคุณธรรมวัดอุโมงค์ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรัชญา เวสารัชช์. 2528. รายงานการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. 2541. เอกสารประกอบการศึกษาวิชา สค.651 ทฤษฎีและหลักการพัฒนารวมชน. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิ่น มุกกันต์. 2514. แนวสอนธรรมะ: ตามหลักสูตรนักธรรมตรี. กรุงเทพมหานคร: คลังวิทยา.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์.
- พรประภา กิจโกศล. 2534. บทบาทและผลได้ต่อการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์: ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านโนนเมืองอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระครูสมุทรชาล ชำมะณี. 2544. บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนบริเวณชายแดนไทย-ลาว จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย.
- พระครูสังฆรักษ์ณรงค์ฤทธิ์ ฐานวโร (ตะนะวัน). 2554. ศึกษาภาวะผู้นำของพระราชาธรรมโสภณ (จำปี จันทมโม) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสุจินธรรมนิวิฐ (สมจิตฺร อธิปญฺโญ). 2554. **บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

ของชุมชน: กรณีศึกษาคณะสงฆ์อำเภอคลอง จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพกิตติปัญญาคณ (กิตฺติวุฑฺโฒภิกขุ). 2519. อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี. 2544.

บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนบริเวณชายแดนไทย-ลาว จังหวัดเลย.

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย. หน้า 242.

พระเทพเวที (ประยุทธิ์ ปยุตฺโต). 2533. **ศาสนาและเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวน**

พิมพ์.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธิ์ ปยุตฺโต). 2537. อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี. 2544. **บทบาท**

พระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนบริเวณชายแดนไทย-ลาว จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย. หน้า 242.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธิ์ ปยุตฺโต). 2546. **ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.**

พระพิศาลธรรมวาทิ (พะยอม กลฺยาโณ). ม.ป.ท.. อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี. 2544.

บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนบริเวณชายแดนไทย-ลาว จังหวัดเลย.

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย. หน้า 242.

พระมหาเจิม สุวโจ, บรรณาธิการ. 2541. **พระกับป่า: บทบาทของพระสงฆ์ในการสนับสนุนการมี**

ส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ฝึกอบรม

วนศาสตร์ชุมชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระมหาณรงค์ จิตฺตโสภโณ. 2535. **ความเชื่อและศาสนาในสังคมไทย. นนทบุรี: สำนักพิมพ์**

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

พระมหาต่วน สิริธมฺโม. ม.ป.ท. อ้างถึงใน พระครูสมุห์ชัชวาล ชำมะณี. 2544. **บทบาทพระสงฆ์**

ในการพัฒนาชุมชนบริเวณชายแดนไทย-ลาว จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย. หน้า 242

พระมหาสุทธิพงษ์ ธรรมพิทักษ์. 2544. **การศึกษาเชิงวิเคราะห์พุทธจริยธรรมสำหรับ**

พระมหากษัตริย์ที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท: ศึกษาเปรียบเทียบ

ระหว่างพระเจ้าพิมพิสารกับพระเจ้าปเสนทิโกศล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล.

พระมหาสุภา อุทฺโท. 2541. **บทบาทของพระสงฆ์ในสองทศวรรษหน้า (2541-2560). วิทยานิพนธ์**

ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พระราชวรมนี (ประยูรค์ ปยุตโต). 2527. **สถาบันสงฆ์กับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล และเฉอมมาลย์ ราชภัณฑารักษ์, บรรณาธิการ. 2542. **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พินิจ ลาภธนานนท์. 2529. **บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: โครงการหนังสือเล่ม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาส ครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- พิสิฏฐ์ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร. 2540. **รายงานการวิจัยเรื่องศาสนาพุทธ: สถานภาพบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมอีสาน**. มหาสารคาม: สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พูนทรัพย์ สิทธิพรหม. 2533. **บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาด้วยการเข้าร่วมโครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทองของชาวบ้านห้วยยาง จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. 2516. **สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. 2532. อ้างถึงใน อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ฟอรั่ม. หน้า 22.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. 2525. **บททวนการพัฒนาชนบทไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ดีแอนด์เอส.
- ปิญโญ สาร. 2517. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- ปิญโญ สาร. 2526. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำของคุรุสภา ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์.
- มานิช ตันชนวนิชย์. 2529. **รายงานการวิจัยเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาสังคมชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. [ขอนแก่น]: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2526. **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- รัชนิกร เสริมโฐ. 2528. **สังคมวิทยาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ลือชา ธรรมวินัยสถิต. 2539. **มนุษย์กับสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ธรรมรักษ์การพิมพ์.

- วรางคณา วงศ์มหาชัย. 2509. บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กรประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณี
การพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชนของมูลนิธิพัฒนาอีสาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสนา สุขประเสริฐ. 2547. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- วิฑูรย์ สิมะโชติกส์. 2538. ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร: ซี
เอ็ดดูเคชั่น.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2534. การบริหารการพัฒนาชนบทเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาชนบท
ตามทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ความจำเป็นพื้นฐาน และโครงการอีสานเขียว.
กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2548. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตาม
รัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: ฟอว์เพช.
- วุฒิชัย จ้านง. 2522. พฤติกรรมการตัดสินใจ. รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริม
งานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ลำดับที่ 32. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. 2541. นักบริหารกับเทคนิคการพัฒนาภายใต้บังคับบัญชา. วารสาร
ข้าราชการครู. 18 (กุมภาพันธ์-มีนาคม): 6-10.
- ศิวพร โปรยานนท์. 2554. พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล ต่อความ
สร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม
ปี 2552. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สนธยา พลศรี. 2533. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขปรับปรุง.
กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สนธยา พลศรี. 2533. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขปรับปรุง.
กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. 2544. วิสัยทัศน์ขุนคลังสมคิด: ว่าด้วยแนวคิดและกลยุทธ์บริษัทประเทศ
ไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.

- สมกิต เฟื่องอุดม. 2535. การศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนตามทัศนะของพระสงฆ์ และเจ้าหน้าที่กระทรวงมหาดไทยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมบุญ สุขสำราญ. 2530. การพัฒนาชนบทแนวพุทธศาสนา: กรณีศึกษาพระสงฆ์นักพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: ฟอรั่ม. หน้า 32.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร เพชรสงค์. 2541. กระบวนทัศน์ใหม่ของโรงเรียนสู่ชุมชน. วารสารข้าราชการครู. 18 (สิงหาคม-กันยายน): 21-30
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. ม.ป.ป. สังคมไทย: แนวทางวิจัยและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา.
- สวิง บุญเจิม. 2536. ตำรามรดกอีสาน. อุบลราชธานี: มรดกอีสาน.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2536. ทฤษฎีทางสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายใจ เรือนใจหลัก. 2554. บทบาทของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนชุมชน: ศึกษากรณีตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี.
- สุพัตรา สุภาพ. 2536. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ชรรณนิติ.
- สุพัตรา สุภาพ. 2534. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรศักดิ์ ม่วงทอง. 2543. พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรินทร์ การะนนท์. 2535. ปรัชญาเบื้องต้น. อุบลราชธานี: ฝ่ายเอกสารและตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี.
- สุลักษณ์ ศิวรักษ์. 2523. ศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: พาสโก.
- สุลักษณ์ ศิวรักษ์. 2530. ศาสนากับการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขและเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการศาสนาเพื่อการพัฒนา.
- สุวิน สุขสมกิจ. 2523. พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสฐียรพงษ์ วรรณปก. 2547. **มัชฌิมาปฎิปปทา: สายกลางสองมิติ สัปปริสธรรม 7 นัยที่สอง.**
กรุงเทพมหานคร: พี. อาร์. คัลเลอร์ พรินท์.
- เสาวลักษณ์ จำนิล. 2519. **บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนหมู่บ้านวังไผ่และหมู่บ้านอุ้มตะเกา จังหวัดชัยนาท.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อคิน รพีพัฒน์. 2527. **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. ใน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์, บรรณาธิการ. นครปฐม: ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล. หน้า 100-114.**
- อนันต์ เกตุวงศ์. 2523. **อ้างอิงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. การพัฒนาเมืองและชนบท ประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: ฟอว์เพช. หน้า 27.**
- อนันต์ วิริยะพินิจ. 2525. **บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- อภิชัย พันธเสน. 2539. **พัฒนาชนบทไทย: สมุทัยและมรรค. ตอนที่ 3 ความหวัง ทางออกและทางเลือกใหม่. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิภูมิปัญญา.**
- อรุณ รักธรรม. 2523. **การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.**
- อักรพล วรรณสุทธะ. 2543. **ภาวะผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ศึกษากรณีเปรียบเทียบบ้านศิลาไร่กับบ้านถิ่นสำราญ อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง. 2525. **การพัฒนาบุคคล กลุ่ม และชุมชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- อารียา ลิมสุวัฒน์. 2526. **บทบาทของพระภิกษุในการพัฒนาชุมชนชนบทไทย พ.ศ.2500-2520. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อาษา เมฆสวรรค์. 2515. **อ้างอิงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. การพัฒนาเมืองและชนบท ประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: ฟอว์เพช. หน้า 26-27.**
- อุทัย หิรัญโต. 2520. **ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.**
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2530. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.**

- Barnard, C. I. 1970. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาส ครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 23.
- Bass, B. M. 1990. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาส ครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 21.
- Blake, J. and Mouton, R. 2010. อ้างถึงใน วาสนา สุขประเสริฐ. 2547. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 32-34.
- Davis, Tim R. V. and Luthans, Fred. ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาส ครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 26.
- Drucker, Peter F. ม.ป.ท. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ฟอว์เพช. หน้า 33.
- Evans, M. G. 1970. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาส ครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 24.
- Fiedler, F. E. 1967. อ้างถึงใน วาสนา สุขประเสริฐ. 2547. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 30.
- Gant, George F. ม.ป.ท. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ฟอว์เพช. หน้า 25-26.
- Henry, Ferrell. 1962. อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ. 2523. **พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 117-118.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. 1982. อ้างถึงใน วาสนา สุขประเสริฐ. 2547. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 34.

- Hodge, B. J. and Johnson, H. H. 1970. อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ. 2523. **พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 121-122.
- Huitt, W. and Hummel, J. ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 23.
- Jenkins, J. Craig and others. 1994. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 21.
- Katz, D. and Kahn, R. L. 1966. อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ. 2523. **พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 122-123.
- Koontz, Harold. ม.ป.ท. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ฟอรั่ม. หน้า 33.
- Lippitt, Ronald and White, Ralph K. 1943. อ้างถึงใน กิติ ดยัคคานนท์. 2543. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: เพลวอักษร. หน้า 25-27.
- McGregor, Douglas and others. ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 25.
- Napier, Rodney W. ม.ป.ท. อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ. 2523. **พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 117-118.
- Pfeffer, Jeffrey and others. ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 26-30.
- Reddin, William J. 1969. อ้างถึงใน กิติ ดยัคคานนท์. 2543. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: เพลวอักษร. หน้า 40-42.

Reddin, William J. and others. 1960. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 25.

Spencer, Herbert and others. ม.ป.ท. อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสครบรอบ 6 ปี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 21.

Stogdill, R. M. 1974. อ้างถึงใน สุวิน สุขสมกิจ. 2523. **พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 120-122.

Swerdlow, Lrving. 1963. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ฟอรั่ม. หน้า 26.

Taylor, Frederick W. ม.ป.ท. อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2549. **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ฟอรั่ม. หน้า 33.

ภาคผนวก

เลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน:

กรณีศึกษา พระครูโพธิวิริคุณ

วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง : แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ

วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะในการบริหารการพัฒนาชุมชน ของ

พระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 4 แบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 หน้า รวม 41 ข้อ กรุณาอ่านคำถามให้เข้าใจและตอบคำถาม

ทุกข้อ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับ
สถานภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. อายุ ปี

2. เพศ ☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

3. สถานภาพสมรส

- ☐ 1. โสด
 ☐ 2. สมรสอยู่ด้วยกัน
 ☐ 3. หย่า
 ☐ 4. แยกกันอยู่
 ☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ไม่เกินประถมศึกษา
 ☐ 5. ปริญญาตรี
 ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 ☐ 6. สูงกว่าปริญญาตรี
 ☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 ☐ 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)
 ☐ 4. อนุปริญญา/ปวส.

5. อาชีพ

- ☐ 1. รับจ้างทั่วไป
 ☐ 2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว
 ☐ 3. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
 ☐ 4. ลูกจ้าง บริษัท/ห้างร้าน
 ☐ 5. นักเรียน/นักศึกษา
 ☐ 6. แม่บ้าน
 ☐ 7. ไม่มีอาชีพ
 ☐ 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. ทักษะติดต่อการทำงานของพระสงฆ์

- ☐ 1. เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชน
 ☐ 2. ไม่เห็นด้วยกับพระสงฆ์ที่ทำงานเพื่อชุมชน
 ☐ 3. อื่นๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของพระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบล
โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านพระครูโพธิวิริคุณเป็นเช่นไร
 - ☐ เจ้าระเบียบยึดกฎเกณฑ์เป็นที่ตั้ง
 - ☐ ชอบวางอำนาจ ชอบกำหนดงานให้ไม่ค่อยเห็นใจใคร
 - ☐ ยอมรับผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ไม่อวดตัว
 - ☐ เน้นการร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี
2. มีวิธีสื่อความหมายใดที่พระครูโพธิวิริคุณชอบใช้
 - ☐ ชอบเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร
 - ☐ ชอบสั่งด้วยวาจา
 - ☐ ใช้การสนทนา พูดคุยกัน
 - ☐ ใช้การประชุม ปรีक्षाหารือ
3. ลักษณะทิศทางที่พระครูโพธิวิริคุณใช้ในการติดต่องาน
 - ☐ ไม่ติดต่อ
 - ☐ ชอบติดต่อไปยังลูกน้อง
 - ☐ ชอบให้ลูกน้องติดต่อขึ้นมา
 - ☐ ใช้ทั้งสองทาง คือ ติดต่อลงไปหา และลูกน้องติดต่อขึ้นมา
4. ในการสั่งงาน พระครูโพธิวิริคุณมักคำนึงถึงเรื่องของเวลาเป็นเช่นไร
 - ☐ มองอดีต ให้ทำตามที่เคยทำ
 - ☐ มองปัจจุบัน และเดี๋ยวนี้ ต้องทำทันที
 - ☐ ไม่คำนึงถึง เมื่อไรก็ได้
 - ☐ มองอนาคต วิธีการใหม่ๆ การพัฒนา
5. พระครูโพธิวิริคุณมีความผูกพันกับสิ่งใดมากที่สุด ตามทัศนะของท่าน
 - ☐ องค์กร
 - ☐ วิชาการ
 - ☐ ลูกน้อง

- ☐ เพื่อนร่วมงาน
6. การประเมินผลการทำงานของลูกน้อง พระครูโพธิ์วิรุณพิจารณาจากอะไร
- ☐ การปฏิบัติตามระเบียบของผู้นั้น
- ☐ ผลผลิตของผู้นั้น
- ☐ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้นั้น
- ☐ จิตใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้นั้น
7. การประเมินบุคคล พระครูโพธิ์วิรุณมักจะพิจารณาในด้านใด
- ☐ สถิติปัญญา สมอง
- ☐ อำนาจ
- ☐ ความอบอุ่นทางใจ
- ☐ การทำงานเป็นทีม
8. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน พระครูโพธิ์วิรุณจะทำเช่นไร
- ☐ จะควบคุมลูกน้องมากขึ้น
- ☐ ทำการลงโทษลูกน้อง
- ☐ ไม่แยแส ไม่ลงโทษลูกน้อง
- ☐ เรียนรู้จากข้อบกพร่อง และนำไปปรับปรุง แก้ไข
9. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น พระครูโพธิ์วิรุณมักจะมีท่าทีเป็นอย่างไร
- ☐ หลีกเลียง ไม่เผชิญหน้ากับความขัดแย้งนั้น
- ☐ เก็บกดความรู้สึกไว้
- ☐ กลบเกลื่อน เปลี่ยนเรื่องเป็นเรื่องอื่น
- ☐ นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หาทางแก้ไข และป้องกัน
10. ข้อบกพร่องที่สำคัญข้อใดของพระครูโพธิ์วิรุณ ที่ท่านเห็นเด่นชัด
- ☐ เป็นทาสของกฎระเบียบ ทุกอย่างต้องตามระเบียบ
- ☐ สู้หัวชนฝา ยึดตนเองเป็นหลัก
- ☐ แสดงความรู้สึกเกินควร ชอบเห็นใจคนมากเกินไป
- ☐ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครู
โพธิวิรุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด**

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

เนื้อหาประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม					
1.ใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชน					
2.ช่วยสอนหนังสือด้านธรรมะแก่นักเรียน					
3.เป็นวิทยากรพิเศษในชุมชนบรรยายเกี่ยวกับธรรมะ					
4.จัดให้มีการเทศนาหรือบรรยายธรรมแก่ประชาชนเป็นประจำ					
5.จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชนในภายในวัด					
6.รณรงค์จัดทำความสะอาดในบ้าน, วัด					
7.อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชน					
8.พัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชนและประชาชน					
9.ใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ					
การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ					
10.มีการเทศนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ					
11.มีการจัดตั้งองค์กรชุมชน เช่น มูลนิธิ กองทุน ศูนย์ ฯลฯ					
12.เป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบ อาชีพของชุมชน					
13.มีการส่งเสริมให้ชุมชนไปดูงานที่องค์กรอื่น					
14.ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงาน					
15.มีการเทศนาเกี่ยวกับการออม					
16.บริจาควัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ					

เนื้อหาประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
17.มีการจัดชวนประชาชนให้ร่วมพลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
18.มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชน					
19.ริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ					
การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง					
20.จัดมุมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการเมือง แก่ประชาชนขึ้นภายในวัด					
21.ออกเยี่ยมเยียนประชาชนตามโอกาสอันควร					
22.จุดให้มีการอบรมความรู้ด้านการเมืองการปกครองขึ้นภายในวัด					
23.สนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ให้วัดเป็นหน่วยเลือกตั้ง เป็นต้น					
24.ท่านพระครูโพธิ์วิรุณเปิดโอกาสให้กรรมการวัดมีส่วนร่วมตัดสินใจ					
25.ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน					
26.คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรี					
การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม					
27.มีการส่งเสริมการจัดงานประเพณีในวันสำคัญ ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ					
28.มีการเทศนาในวันสำคัญ ๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ					
29.มีการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ในชุมชน					
30.มีการจัดกิจกรรมเมื่อถึงวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา					
31.มีการบริจาคปัจจัยในการบูรณะโบราณสถาน โบราณ วัตถุ					
32.มีการรวบรวมเอกสาร ตำราทางวัฒนธรรม					
33.ส่งเสริมให้มีการทำบุญในเทศกาลของทุกเดือน หรือ ประเพณี ฮีต 12					
34.วัดของท่านเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรม					
35.มีการศึกษา วิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม					

เนื้อหาประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ					
36.จัดมูมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ประชาชนในชุมชน					
37.จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนในชุมชน					
38.จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลระบบนิเวศ					
39.สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น					
การบริหารการพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อม					
40.สถานที่วัดท่านมีความร่มรื่น					
การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ					
41.จัดมูมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ประชาชนในชุมชน					
42.จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนในชุมชน					

ส่วนที่ 3 : แบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม / ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

~~~~~

แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน:  
กรณีศึกษา พระครูโพธิวิริคุณ วัดโพธิการาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

\*\*\*\*\*

1. ลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านพระครูโพธิวิริคุณเป็นเช่นไร

.....  
.....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน เจ้าเน้นการร่วมมือ  
ประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....  
.....

2. วิธีสื่อความหมายใดที่พระครูโพธิวิริคุณชอบใช้วิธีการใด

.....  
.....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน ใช้การประชุม  
ปรึกษาหารือเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....  
.....

3. ลักษณะทิศทางที่พระครูโพธิวิริคุณใช้ในการดำเนินงาน

.....  
.....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน ใช้ทั้งการติดต่อลงไปหา  
และลูกน้องติดต่อขึ้นมา เห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....

.....

4. ในการสั่งงาน พระครูโพธิวิรุณมักคำนึงถึงเรื่องของเวลาเป็นเช่นไร

.....

.....

แบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน มองอนาคต วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาเห็น  
ด้วยหรือไม่อย่างไร

.....

.....

5. พระครูโพธิวิรุณมีความผูกพันกับสิ่งใดมากที่สุด ตามทัศนะของท่าน

.....

.....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน มีความผูกพันกับเพื่อน  
ร่วมงานมากที่สุดเห็นด้วยหรือไม่  
อย่างไร.....

.....

6. การประเมินผลการทำงานของลูกน้อง พระครูโพธิวิรุณพิจารณาจากอะไร

.....

.....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน คูที่จิตใจในการทำงาน  
ความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้นั้น เห็นด้วยหรือไม่

อย่างไร.....  
 .....

7. การประเมินบุคคล พระครูโพธิ์วิรุณมักจะพิจารณาในด้านใด

.....  
 .....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน พิจารณาการทำงานเป็นทีม  
 เห็นด้วยหรือไม่อย่างไร.....

.....

8. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน พระครูโพธิ์วิรุณจะทำเช่นไร

.....  
 .....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน เรียนรู้จากข้อบกพร่อง  
 และนำไปปรับปรุง แก้ไข เห็นด้วยหรือไม่อย่างไร.....

.....

9. เกิดความขัดแย้งขึ้น พระครูโพธิ์วิรุณมักจะมีท่าทีเป็นอย่างไร

.....  
 .....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน นำข้อขัดแย้งมาใช้ให้เป็น  
 ประโยชน์ หาทางแก้ไข และป้องกัน เห็นด้วยหรือไม่อย่างไร.....

.....

10. ข้อบกพร่องที่สำคัญข้อใดของพระครูโพธิวิรุณ ที่ท่านเห็นเด่นชัด

.....

ความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าท่าน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมแม้  
ในโอกาสที่ไม่เหมาะสมเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร.....

.....

11. การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสังคม ท่านมีความเห็นตรงกับเรื่องใด  
มากที่สุด

- การช่วยสอนหนังสือด้านธรรมะแก่นักเรียน
- การเป็นวิทยากรพิเศษในชุมชนบรรยายเกี่ยวกับธรรมะ
- การจัดให้มีการเทศนาหรือบรรยายธรรมแก่ประชาชนเป็นประจำ
- การพัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชน และ  
ประชาชน
- การใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่ม  
หรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ
- การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชน
- การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชนขึ้นภายในวัด
- การรณรงค์จัดทำความสะอาดในบ้าน, วัด
- การใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชน

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

12.การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจ ท่านมีความเห็นตรงกับเรื่องใดมากที่สุด

- การเทศนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- การเทศนาเกี่ยวกับการออม
- การบริจาควัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ
- การวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบ อาชีพของชุมชน
- การส่งเสริมให้ชุมชนไปดูงานที่องค์กรอื่น
- การคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานและริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ
- การชักชวนประชาชนให้ร่วมพลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดตั้งองค์กรชุมชน เช่น มูลนิธิ กองทุน ศูนย์ ฯลฯ
- การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่ประชาชน

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

13.การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านการเมือง ท่านมีความเห็นตรงกับเรื่องใดมากที่สุด

- การที่คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยเสรี
- ท่านพระครูโพธิ์วิรุณเปิดโอกาสให้กรรมการวัด มีส่วนร่วมตัดสินใจ
- การที่ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน
- การสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ให้วัดเป็นหน่วยเลือกตั้ง
- การจัดให้มีการอบรมความรู้ด้านการเมืองการปกครองขึ้นภายในวัด
- การจัดมุมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการเมืองแก่ประชาชนขึ้นภายในวัด
- การออกเยี่ยมเยียนประชาชนตามโอกาสอันควร

ความคิดเห็นอื่นๆ .....

.....  
 .....  
 .....  
 .....

14.การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านวัฒนธรรม ท่านมีความเห็นตรงกับเรื่องใดมากที่สุด

- การเทศนาในวันสำคัญ ต่างๆ เช่น วันวิสาขบูชา ฯลฯ
- การส่งเสริมการจัดงานประเพณีในวันสำคัญ ต่างๆ
- วัดของท่านเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรม
- มีการศึกษา วิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม
- การบริจาคปัจจัยในการบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ
- การอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ในชุมชน
- มีการจัดกิจกรรมเมื่อถึงวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา
- การรวบรวมเอกสาร ตำราทางวัฒนธรรม
- ภายในวัดจัดให้มีที่เก็บโบราณวัตถุหรือศิลปวัตถุ
- การส่งเสริมให้มีการทำบุญในเทศกาลของทุกเดือนหรือประเพณี ฮีต 12

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

15.การบริหารการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณสุขปโภคและระบบนิเวศ ท่านมีความเห็นตรงกับเรื่องใดมากที่สุด

- การจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนในชุมชน
  - การจัดมุมความรู้ทั่วไป เช่น ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แก่ประชาชนขึ้นภายในวัด
  - การจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลระบบนิเวศ
  - การสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

16.การบริหารการพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อมท่านมีความเห็นตรงกับเรื่องใดมากที่สุด

- วัดเป็นตัวอย่างของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดรู้คุณค่า
- สถานที่วัดท่านมีความรื่นรม
- วัดมีการจัดอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- วัดท่านเป็นศูนย์ในการร่วมมือ ของการปลูกป่า รักษาป่าในชุมชน

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน
2. การเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชนของพระครูโพธิ์วิรุณส่งผลต่อชุมชนอย่างไร
3. ท่านมีความคาดหวังต่อการทำของพระครูโพธิ์วิรุณ หรือไม่ อย่างไร
4. สิ่งที่จะช่วยส่งเสริมบทบาทของการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จคืออะไร
5. สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนคืออะไร

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล (ชื่อ-นามสกุล).....  
บ้าน.....  
ตำแหน่ง.....  
อายุของผู้ตอบ.....ปี  
ระดับการศึกษาทางโลก  
( )ต่ำกว่าปริญญาตรี    ( )ปริญญาตรี    ( )ปริญญาโท    ( )ปริญญาเอก  
อาชีพ .....

หมายเลขโทรศัพท์ .....

วันที่สัมภาษณ์.....

**แบบสัมภาษณ์พระครูโพธิวิรุณ**  
**มุมมองของการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ ในการบริหารการพัฒนาชุมชน**

\*\*\*\*\*

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีอัสสาชัฏกับคนร่วมงานอย่างไร
2. ท่านคิดอย่างไร กับการเอาใจใส่ในการทำงาน
3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และผูกพันกับคนทำงาน ท่านมองว่าส่งผลอย่างไรกับ  
การบริหารการพัฒนาชุมชน
4. ท่านมองที่ผลของงานที่จะได้รับ หรือว่าเรื่องของความตรงเวลามากกว่ากัน
5. ในการทำงานแต่ละครั้งของท่านมีการประเมินงาน หรือประเมินคนหรือไม่  
อย่างไร
6. ท่านให้โอกาสในการทำงานกับคนอื่นอย่างเต็มที่หรือไม่ อย่างไร
7. การทำงานเพื่อชุมชนของท่าน เป็นมาอย่างไร
  - 1) จุดเริ่มต้นก่อนที่จะเข้ามาทำงาน
  - 2) ช่วงเข้ามาทำงานใหม่ๆ จนมาถึงปัจจุบันนี้
  - 3) และมุมมองการทำงานต่อไปข้างหน้า
8. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำในการบริหารการพัฒนาชุมชน ท่านมองว่า
  - 1) พระมีส่วนในการพัฒนาชุมชนหรือไม่ อย่างไร
  - 2) และถ้าจะทำงานพัฒนาชุมชนควรเริ่มอย่างไร
  - 3) และอะไรที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์
9. แนวทางในการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารการพัฒนาชุมชน ควรเป็น  
อย่างไร

### ข้อมูลผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

**1. นายเมธี ลาหาล์เลิศ**

บ้านโพธิ์น้อย ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อย  
อายุ 51 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาโท

**2. นางวิไลวรรณ กมฺพทรวง**

บ้านโพธิ์น้อย ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด  
อายุ 33 ปี อาชีพ ค้าขาย ระดับการศึกษา ปริญญาตรี

**3. พระครูดิตถธรรมานุกุล**

วัดท่าม่วง ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด  
ตำแหน่ง รองเจ้าคณะอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด  
อายุ 39 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี

**4. พระสุพจน์ ดอนเหนือ**

วัดโพธิ์การาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด  
ตำแหน่ง ผู้ดูแลศูนย์เรียนรู้ ict ชุมชมวัดโพธิ์การาม  
อายุ 38 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี

**5. นายสนธิท กาสิงห์**

บ้านโพธิ์น้อย ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด  
ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านโพธิ์น้อย  
อายุ 58 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี อาชีพ ทำนา

**6. นางพิรดา วงศ์น้ำคำ**

บ้านโพธิ์น้อย ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง ครู คศ.3 อายุ 48 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี

**7. นายประสิทธิ์ เหลาดี**

บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์

อายุ 48 ปี ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อาชีพ ทำนา

**8. นางสาวแก้วใจ มีเทียน**

บ้านโพธิ์ศรีสวัสดิ์ ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง ครู อายุ 41 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท

**9. นางสาวสุกัญญา เปரிய**

บ้านท่าม่วง ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง ครู กศน. ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

อายุ 29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี

**10. นางมาลัยวรรณ ศรีสุชัยวงค์**

บ้านบัวแดง ตำบลบัวแดง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

อายุ 38 ปี ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี

**11. พระสมศักดิ์ ปภาโส**

วัดโพธิ์การาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์

อายุ 32 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี

**12. พระครูโพธิ์วิรุณ**

เจ้าอาวาสวัดโพธิ์การาม ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์

เจ้าคณะอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

อายุ 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – ชื่อสกุล

พระมหาสุระพงษ์ สุรวโธ (สีหมอก)

ประวัติการศึกษา

นักธรรมชั้นเอก,เปรียญธรรม 4 ประโยค,

พุทธศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2)

คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์

วิชาเอกการเมืองการปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2553

ประสบการณ์ทำงาน

- 2552-2554 เป็นครูสอนประจำสำนักเรียนวัดทองนพคุณ  
แผนกนักธรรมสำนักเรียนวัดทองนพคุณ กรุงเทพฯ
- 2551-2555 เป็นพระสอนศีลธรรม ประจำศูนย์พระสงฆ์  
นักเผยแผ่ธรรมเพื่อพัฒนาสังคม วัดทองนพคุณ
- 2552-2554 เป็นกรรมการตรวจข้อสอบธรรมสนามหลวง
- 2553-2555 เป็นพระวิทยากรในโครงการพุทธศาสนิก  
สัมพันธ์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดโดยสำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- 2554 เป็นพระวิทยากรในโครงการธรรมะเยียวยาใจ  
ผู้ประสบภัยน้ำท่วม จัดโดยสำนักงานพระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ
- 2552-ปัจจุบัน เป็นพระวิทยากรกลุ่มเพื่อชีวิตดีงาม
- 2554-ปัจจุบัน เป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้การเมือง  
ภาคพลเมืองสู่เยาวชน สถาบันพระปกเกล้า