

- ชื่อคุณูปนิพนธ์** : การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของ
พระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ผู้วิจัย** : พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการควบคุมคุณูปนิพนธ์**
- : พระมหาโชวี ทสฺสนีโย, ดร. ป.ธ. ๗, พธ.บ. (ศาสนา), ศศ.ม.
(การบริหารองค์การ), DODT. (ODT.) CDU., Ph.D. (Phil.) MU., DM.
(Pub.man) SDU.
- : อาจารย์ ดร.อนุวัต กระจ่างษ์ พธ.บ., พธ.ม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (๒) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (๓) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๔๐ รูป/คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านบุคลิกภาพ ๒) ด้านเจตคติ ๓) ด้านความรู้ ๔) ด้านทักษะ และ ๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบเบื้องต้นก่อนนำเสนอต่อการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เป็นมาตรฐานก่อนที่จะนำเสนองานวิจัยต่อสาธารณะ

ผลการวิจัย พบว่า

๑) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากร (Man) เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการองค์การ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำ โดยเฉพาะคุณภาพ

ของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ไม่มีพระวิปัสสนาจารย์คอยให้ความช่วยเหลือ ในการผลิตเปลี่ยน หมุนเวียนกันนำในการปฏิบัติธรรม พระวิปัสสนาจารย์มีไม่พอ ต้องขอพระวิปัสสนาจารย์จากที่อื่นเพื่อ มาช่วยงานเพิ่มเติม บุคลากรขาดความมีใจรักในการปฏิบัติงาน ขาดการทุ่มเทให้กับงาน ไม่เล็งเห็น ประโยชน์ที่แท้จริง มีปัญหาเรื่องความปลอดภัย เนื่องจากบุคลากรขาดความซื่อสัตย์ ต้องเน้นในเรื่อง ของศีลธรรมจรรยา การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ กลับกลายเป็นภาระเพิ่มเติม ทำให้บุคลากรทำหน้าที่ ได้ไม่เต็มที่ เพราะไม่มีแผนหรือมาตรการในการรองรับปัญหา โดยเฉพาะปัญหาในการประสานงานกับ เครือข่าย เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน บางสำนักก็มีทีมงานที่เข้มแข็ง แต่จำนวนยังไม่พอเพียงที่จะรองรับ กับจำนวนพุทธศาสนิกชนที่มาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมากได้

๒) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรที่มี ความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานนั้นๆ เป็นต้นทุนที่มีค่ามากที่สุด แต่ทั้งนี้ ก็ต้องอาศัยความ ทุ่มเท ความเสียสละอย่างมาก เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีค่าความแปรปรวนได้มากกว่าปัจจัย ด้านอื่นๆ ฉะนั้น การคัดเลือกวิทยากรหรือพระวิปัสสนาจารย์ จึงควรมองบุคลากรที่มีบุคลิกภาพและ จริยวัตรที่น่าเลื่อมใส ควรมีความรู้ความเข้าใจในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน สามารถที่จะถ่ายทอด หรือแก้ไขให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีคำอธิบายที่ชัดเจน มีศิลปะในการบรรยายถ่ายทอด พระธรรมคำสอนให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้ง่ายขึ้น ควรที่จะผ่านการอบรมหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานมา อย่างถูกต้อง เพราะการสอนการปฏิบัติธรรมนั้น เป็นเรื่องสำคัญ ถ้าสอนกันแบบผิดๆ ใดๆ ก็จะเป็น ผลเสียแก่พระพุทธศาสนาในระยะยาวได้

๓) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา **ด้านบุคลิกภาพ** ควรใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกาย และ การแสดงออกทางอารมณ์ แล้วนำไปสู่การเรียนรู้โดยการศึกษา สร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยมและ ความสนใจในการสร้างบุคลิกภาพที่ดี น่าเลื่อมใส จนกระทั่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีเขาว์ปัญญาดี มี ทักษะคิดทางสังคมที่ดี **ด้านเจตคติ** ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย เพื่อให้การ ปฏิบัติงานหรือการทำหน้าที่เป็นไปด้วยความราบรื่น ฝึกการมองให้เห็นตามความเป็นจริง ด้วยการลง มือทำหรือปฏิบัติอย่างจริงจัง จนเห็นเป็นเหตุและผลอย่างชัดเจน โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม แล้วจึงค่อยๆ สร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นเจตคติและศึกษาเรียนรู้เจตคติเชิงบวก เป็น การศึกษาเพิ่มเติมจากการปฏิบัติ และนำทั้งความรู้และการปฏิบัติสู่การพัฒนาที่สามารถทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้ **ด้านความรู้** ควรให้ความรู้แบบฝังความรู้ คือ การฝึกอบรมโดยการ เอาความรู้ใส่ให้กับบุคลากร ให้เกิดการซึมซับความรู้ นั้น จากนั้นก็สามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลอื่นๆ ที่มี ศักยภาพอยู่แล้ว โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน รวมถึงนำเอาความรู้จากบุคคลถ่ายทอดสู่

(ค)

บุคคล แล้วนำไปสู่การพัฒนาที่ควบเอาความรู้ที่หลากหลายเข้าด้วยกันได้ **ด้านทักษะ** อบรมการปฏิบัติงานหรือส่วนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นต้น ต้องอาศัยทักษะซึ่งกันและกัน และร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จ แล้วเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยความกระตือรือร้นที่จะไขว่คว้าความรู้ใส่ตนเอง รู้จักที่จะบริหารจัดการงานต่างๆ อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ก็สามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ผ่านไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องมีประสบการณ์อย่างมากทีเดียว **ด้านความคิดสร้างสรรค์** รวบรวมความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติ ประกอบควบเข้าด้วยกัน เกิดการวิวัฒนาการความคิดใหม่ เป็นความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รู้จักที่จะพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการ รวมถึงทิศทางที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สร้างความคิดแปลกใหม่ ผสมผสานจากการปฏิบัติ จากการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์