

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งได้แก่ พระสังฆาธิการ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และประชาชนผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น ก่อนที่จะนำเสนอต่อเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๑ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๒ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ รวมถึงหลักพุทธธรรมที่ได้จากการศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา คัมภีร์ ทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสรุปสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำมาสู่การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๔๐ รูป/คน ดังต่อไปนี้

๑) กลุ่มพระสังฆาธิการ ได้แก่ เจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ และเจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๐ รูป

๒) กลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น จำนวน ๑๐ คน ดังต่อไปนี้

๓) กลุ่มประชาชน ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม จำนวน ๑๐ คน ดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักปฏิบัติธรรมในสมัยพุทธกาล ในระยะแรก พระพุทธองค์จะพักที่โคนไม้ หรือถ้าเป็นการอยู่กับธรรมชาติเพื่อทำความเพียร ต่อมาทรงอนุญาตให้มีอารามในพระพุทธศาสนา เพื่อให้เป็นที่อยู่อาศัย และประกอบศาสนกิจของพระสงฆ์ ทำให้มีความเหมาะสมในการดำรงเพศพรหมจรรย์ และเพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการประพฤติพรหมจรรย์ของพระสงฆ์ และเพื่อเป็นสถานที่ฟังธรรมแก่สาธุชน อันเป็นการเผยแผ่พระศาสนา เสริมสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่บุคคลทั้งหลายผู้ได้มาสัมผัส อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนี้รูปแบบของสำนักปฏิบัติธรรมได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก

การรักษาหรือสืบทอดรูปแบบการปฏิบัติธรรม รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นไปเพื่อการส่งเสริมการศึกษาปฏิบัติธรรมตรงตามพุทธประสงค์ จึงมีความสำคัญยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถจะพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมให้ได้มาตรฐานต่อไป

ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัดที่ได้รับการคัดเลือกและตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด รวมทั้งสิ้น ๒๐ วัด ด้วยกัน คือ วัดตึกคชหิรัญ วัดกษัตราธิราชวรวิหาร วัดใหญ่ชัยมงคล วัดมเหยงค์ วัดทางหลวง วัดเจ้าเจ็ดใน วัดสี่กุก วัดบึงลัญจิวิน วัดบรมวงศ์อิศวรารามวรวิหาร วัดพนัญเชิงวรวิหาร วัดบ้านแพน วัดโคกทอง วัดสุทธาวาส วัดนครหลวง วัดตาลเอน วัดท่าการ้อง วัดเสาธง วัดเกาะแก้ว วัดโคก และวัดเวฬุวัน โดยมีรูปแบบการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวมหาสติปัฏฐาน ๔ คือ พองหนอ-ยุบหนอ ซึ่งสำนักปฏิบัติธรรมแต่ละสำนัก ก็จะมีการจัดสถานที่และปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการในการปฏิบัติไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ แต่ละชุมชน และได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวนโยบายหรือกรอบในการดำเนินงานของสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ของสำนักปฏิบัติธรรม ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการบริหารจัดการ

จากการสัมภาษณ์ พระสังฆาธิการ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พระนครศรีอยุธยา และประชาชนที่เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ ด้านการบริหารจัดการ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความสนใจและเห็นความสำคัญของการศึกษา ปฏิบัติและเผยแผ่ธรรมอย่างแท้จริง

๒) มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ที่โปร่งใส เป็นระบบ สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้

๓) มีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่เพียงพอในการทำหน้าที่ดูแลด้านที่พัก อาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา และการอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติธรรม^๑

๔) มีการดูแลด้านการรักษาความปลอดภัยทั้งภายในสำนักปฏิบัติธรรมและบริเวณโดยรอบ ในกรณีที่มีผู้ปฏิบัติธรรมจำนวนมาก สามารถประสานงานขอกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือหน่วยอาสาสมัคร เพื่อมาดูแลรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง

๕) มีการดูแลด้านสุขอนามัย^๒ กล่าวคือ มีद्याสามัญไว้ประจำหรือมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในกรณีที่มีผู้เข้าปฏิบัติธรรมจำนวนมาก ควรจัดเตรียมเจ้าหน้าที่จากสถานพยาบาลอยู่ดูแล ถ้าหากมีผู้ป่วยฉุกเฉินก็สามารถนำส่งสถานพยาบาลได้ทันที ถ้าหากไม่ได้จัดหาเจ้าหน้าที่พยาบาลอยู่ดูแลประจำ ต้องมีการประสานไว้กับสถานพยาบาลใกล้เคียง ให้สามารถปฐมพยาบาลหรือรับผู้ป่วยฉุกเฉินไว้รักษาตัวได้ทันที

๖) มีการจัดการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องตลอดปี และจัดทำตารางการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมไว้อย่างชัดเจน ในรูปแบบของแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ หรือเอกสารสิ่งพิมพ์

๗) มีกฎข้อบังคับหรือระเบียบปฏิบัติของวัดหรือสำนักที่จัดพิมพ์ไว้เป็นเอกสารเผยแพร่ หรือติดประกาศไว้ ณ บริเวณที่เห็นได้โดยชัดเจน

๘) มีการประสานงานกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดในรูปแบบของคณะกรรมการ ดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น การจัดอาหาร น้ำดื่ม และการบริการต่างๆ เป็นต้น

๙) มีการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการปฏิบัติธรรมในรูปแบบต่างๆ และจะต้องไม่เป็นไปในลักษณะเชิงธุรกิจ

๑๐) มีการจัดเก็บข้อมูลสถิติของผู้เข้ารับการปฏิบัติธรรมอย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้โดยสะดวก

^๑สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์วรวิทย์, เจ้าอาวาสวัดตึกคชทริฎ, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^๒สัมภาษณ์ นางดุขฎฐิ รื่นภาคเพ็ชร, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙.

๒. ด้านวิทยากร

จากการสัมภาษณ์ พระสังฆาธิการ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และประชาชนที่เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ ด้านวิทยากรสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) มีพระวิปัสสนาจารย์หรือผู้ฝึกสอนกัมมัฏฐานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ หรือมีความสามารถในการสอนกัมมัฏฐานตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตรเป็นอย่างดีสามารถตอบข้อซักถาม และสอบอารมณ์กัมมัฏฐานได้

๒) มีวิทยากรบรรยายธรรมที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ หรือมีความสามารถในการเทศนา และบรรยายธรรมให้ผู้ฟังเข้าใจหลักธรรม และสามารถที่จะน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติได้

๓) พระภิกษุหรือบุคคลที่เป็นวิทยากรมีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. ด้านสถานที่

จากการสัมภาษณ์ พระสังฆาธิการ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และประชาชนที่เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ ด้านสถานที่สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) มีความสะอาด เงียบสงบ ร่มรื่น ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก^๓

๒) มีอาคาร หรือศาลาปฏิบัติธรรมที่สามารถให้ผู้ปฏิบัติธรรมนั่งฟังการบรรยายธรรม และฝึกปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานได้ไม่แออัดเกินไป

๓) มีที่พัก ห้องน้ำ ห้องสุขาที่สะอาด จำนวนเพียงพอ^๔ และแยกตามเพศของผู้ใช้ สำหรับห้องพัก ควรมีการป้องกันแมลงและสัตว์ที่จะมารบกวนหรือทำอันตรายได้อย่างดี

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของสำนักปฏิบัติธรรมมาโดยตลอด พร้อมทั้งมีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานให้กับสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อรายงานต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติต่อไป

ซึ่งในการดำเนินงานของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการบริหารกิจกรรมของสำนัก ได้ให้ความสำคัญเรื่องการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่าย เพราะเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนอย่างที่สุดประการหนึ่ง สำหรับพระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าของสำนักปฏิบัติธรรมหรือผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการรับ-จ่าย เก็บรักษาและในการฝากธนาคาร - ถอนจากธนาคาร เพราะมีโอกาสผิดพลาด และรู้ไหลได้ง่ายทุกจุด ถ้าผู้บริหารสำนักไม่วางระบบการเงิน การบัญชี และการตรวจสอบ

^๓สัมภาษณ์ พระเทพรัตนาร, เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๐, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๔สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนมงคลคุณ, เจ้าคณะตำบลลาดบัวหลวง, เจ้าอาวาสวัดท่าสุทธาวาส, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๓, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

ให้ดีแล้ว ก็เท่ากับไม่มีมาตรการการป้องกันข้อผิดพลาดและรั่วไหลเลย ดังนั้น การวางระบบการรับ - การใช้จ่าย การเก็บรักษา หรือการฝากเงินในธนาคารและการถอนเงิน การทำบัญชี และการตรวจสอบ จะมีคุณประโยชน์ คือ

๑) ป้องกันความผิดพลาด และความรั่วไหล

๒) ป้องกันข้อครหา^๕

๓) เป็นการแสดงความบริสุทธิ์ใจของผู้บริหาร^๖ และผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องในเรื่องการเงินทุกระดับทุกจุด

๔) มีสถิติการรับเงินจากแหล่งต่างๆ และการจ่ายเงินประเภทต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผน การดำเนินงานโครงการต่างๆ ได้ถูกต้อง และเหมาะสมกับลำดับความสำคัญเร่งด่วน

๕) เป็นที่สบายใจแก่ทุกฝ่าย ทั้งแก่ฝ่ายทายาททายิกา ผู้มีศรัทธาบริจาค และทั้งแก่ปฎิภาหผู้รับบริจาค นับตั้งแต่เจ้าสำนักผู้บริหารงาน ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสำนักตลอดถึงพระภิกษุสามเณร ด้วยกันทั้งหมด

แต่สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก มิได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย อย่างละเอียด มิได้กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมจะเป็นผู้จัดทำเอง ในส่วนของบุคลากรอื่นๆ ก็จะช่วยกันปฏิบัติงานตามแต่ที่เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมจะสั่ง เพราะยังไม่วางใจซึ่งกันและกัน เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมจึงเลือกที่จะทำเอง

การจัดโครงการอบรมปฏิบัติธรรม สำนักปฏิบัติธรรมจะมีการประสานงานกับหน่วยงานราชการ เช่น เจ้าที่ตำรวจในท้องที่ ผู้ใหญ่บ้าน หรือหน่วยอาสาสมัคร เพื่อให้มารักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง ในที่มีการอบรมปฏิบัติธรรม หรือหากมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น ก็สามารถติดต่อโดยด่วนได้ มีการประสานงานกับชุมชนให้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมของสำนัก ในด้านต่างๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม ร่วมกันจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียม และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและวันสำคัญของชาติ เช่น วันที่ ๕ ธันวาคม วันที่ ๑๒ สิงหาคม มีกิจกรรมปฏิบัติธรรมถวายเป็นพระราชกุศล เป็นต้น มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม มีการบอกวันที่ในการจัดปฏิบัติธรรม มีรายละเอียดตารางการปฏิบัติธรรม มีแผนที่ที่ตั้งสำนักปฏิบัติธรรม มีแผนที่ในการเดินทาง เบอร์โทรศัพท์หรือช่องทางการสื่อสารอย่างอื่น เพื่อสะดวกในการติดต่อในการแนะนำข้อมูลต่างๆ ทางแผ่นป้าย แผ่นพับ ทางหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน สถานที่วิทยุชุมชน เช่น ติดป้ายประกาศประชาสัมพันธ์งาน ประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต, Line, Facebook เป็นต้น^๗ ประชาสัมพันธ์แจ้งปฏิทินการปฏิบัติธรรมตลอดทั้งปี ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทราบในวันเปิดงาน

^๕สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย, เจ้าคณะอำเภอมหาราช, เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^๖สัมภาษณ์ นายธนศ วีระชัย, ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^๗สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒนวรวิทย์, เจ้าอาวาสวัดตึกคชทริฎ, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

และปิดงานปฏิบัติธรรม รวมถึงจัดทำสื่อการปฏิบัติธรรม^๙ เช่น แผ่นซีดี ดีวีดี ธรรมบรรยาย หรือธรรมปฏิบัติ เป็นต้น หนังสือสวดมนต์ ทำวัตรเช้า - เย็น หนังสืออธิบายการปฏิบัติพระกัมมัฏฐานตามแนวสติปัฏฐาน ๔ เป็นต้น และแจกแก่ผู้มีความสนใจต่อการปฏิบัติหรือให้ทำบุญตามกำลังทรัพย์ และได้ประสานงานขอความอนุเคราะห์โรงพยาบาล หรือสถานื่อนามัย ที่นิยมเรียกว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เรื่องยาปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือให้ส่งเจ้าหน้าที่มาช่วยดูแลผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติธรรม หรือถ้ามีผู้เจ็บป่วยหนักให้สามารถนำส่งโรงพยาบาล ซึ่งในเบื้องต้น สำนักปฏิบัติธรรมจะจัดห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้น และมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเภสัชกร มาประจำที่ห้องพยาบาล เพื่อทำหน้าที่คอยดูแลผู้มาปฏิบัติธรรม ที่เกิดอาการไม่สบาย จะได้ปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ โดยปกติสำนักปฏิบัติธรรมหรือวัด ก็จะมีตู้ยาสามัญประจำบ้านไว้เพื่อปฐมพยาบาลเบื้องต้น บางสำนัก จะมีเจ้าหน้าที่ หรืออาสาสมัครทำงานอยู่ที่สำนักสำนักปฏิบัติธรรม ถ้ามีโครงการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน ประสานคณะครูอาจารย์ผู้นำนักเรียนนักศึกษาเข้ามาเข้าอบรม ช่วยดูแลสุขภาพผู้เข้าอบรม เพื่อให้เกิดการดูแลที่ทั่วถึงมากขึ้น

ในด้านของสถานที่ สำนักปฏิบัติธรรมแต่ละแห่ง ก็จะมีการจัดสถานที่ตามบริบทของตนเอง พยายามปรับปรุงให้มีความร่มรื่น^๙ สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้เป็นสถานที่สัปปายะของการน่ายุ น่ายาศัย น่ายาเข้าไปปฏิบัติธรรม มีความสะอาด บริเวณลานวัด ตลอดทั้งโรงครัว ห้องน้ำ ห้องสุขา ลานจอดรถ รวมไปถึงต้นไม้ในบริเวณวัด ก็พยายามปลูกเสริมที่มีอยู่แล้วถ้ายังร่มรื่นไม่เพียงพอ ก็ปลูกเสริมให้ร่มรื่น ให้น่ายาพักผ่อนน่ายาศัย โดยเน้นให้เกิดความเป็นระเบียบ มองดูแล้วเกิดความสบายตาสบายใจ มีการฝึกผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม ให้มีส่วนร่วมกันทำความสะอาด โดยมีบรรยายบอกอานิสงส์ของการทำความสะอาดบริเวณเสนาสนะของสงฆ์ มีการปลูกป่าไม้ หรือต้นไม้เพื่อให้เกิดความร่มรื่น^{๑๐} มีการปรับภูมิทัศน์ภายในสำนัก มีการขุดสระน้ำหรือสายน้ำไหลผ่าน อาคารถ่ายเท มีระบบระบายน้ำได้ดี ไม่มีมลพิษจากโรงงาน^{๑๑} มีการทำความสะอาดทุกวัน มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเมินความสะอาด ส่วนสำนักปฏิบัติธรรมที่อยู่ใกล้ชุมชน จะมีอาคารปฏิบัติธรรมติดเครื่องปรับอากาศ เพราะสามารถป้องกันเสียงรบกวนได้ มีแสงสว่าง ระบบเสียงดังพอประมาณ ชัดเจน สีสันห้องเป็นสีอ่อน มองแล้วสบายตา และเน้นเรื่องความสะอาด^{๑๒} ความเงียบสงบ ความร่มรื่น ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก จัดสถานที่ถูกต้องตามศาสนพิธี และมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ เช่น เครื่องเสียง อาสนะสำหรับนั่งปฏิบัติธรรม พัดลมหรือแอร์ น้ำดื่ม น้ำปานะ

^๙สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์ธรรมานโยค, เจ้าอาวาสวัดเวฬุวัน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒๐, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐}สัมภาษณ์ นางสาววาสนา มีบุญญกิจ, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๑}สัมภาษณ์ นายธเนศ วีระสัย, ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๒}สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓}สัมภาษณ์ นายธเนศ วีระสัย, ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

เป็นต้น ตามสถานะของสำนักนั้นๆ อาคารหรือศาลาปฏิบัติธรรมไม่แคบเกินไป^{๑๓} กว้างพอประมาณ กับจำนวนผู้ปฏิบัติธรรม

สำนักปฏิบัติธรรมมีการออกแบบสร้างอาคารปฏิบัติธรรม ไม่สร้างให้สูงเกินไป^{๑๔} พอให้ผู้ สูงวัยขึ้นได้สะดวก ไม่เล็กเกินไป ขนาดรองรับคนได้ ๓๐๐ หรือ ๕๐๐ คน ระบบเสียงภายในอาคารไม่ ก้องหรือเสียงดังเกินไป ฟังชัด นุ่มนวล ภายในอาคาร ไม่ร้อนเกินไป พัดลมไม่ดังเกินไป จนกลบเสียง บรรยายธรรม มีมุ้งลวดกันยุงกันแมลง พอให้เกิดสถานที่สัปปายะและธัมมสัปปายะ^{๑๕} นั้นเอง ห้องพัก ก็มีความสงบใช้เสียงพอประมาณ แยกเพศชาย-หญิง มีห้องน้ำห้องสุขาอยู่ใกล้ใช้ได้สะดวก^{๑๖} มีการติด มุ้งลวด^{๑๗} เพื่อป้องกันแมลงที่จะมารบกวน มีการประสานขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ให้ ทำการป้องกันยุงและแมลง หรือขอคำแนะนำในการป้องกัน

การจัดโรงอาหาร จะคำนึงถึงสุขอนามัย^{๑๘} สถานที่รับประทานอาหารเช้าจากแมลงวัน และคำนึงถึงความสะดวกของแม่ครัว มีความรู้ในเรื่องโภชนาการ หรือมีนักโภชนาการดูแลเรื่องอาหาร จัดอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติธรรม เพราะอาหารสัปปายะจะเป็นเหตุ เกื้อกูลการปฏิบัติธรรม

ห้องน้ำห้องสุขาของสำนักปฏิบัติธรรม มีลักษณะถูกต้องตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๖๓ พ.ศ. ๒๕๕๑ ออกตามความใน พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๕๒ จัดพนักงานทำความสะอาด ประจำ ตั้งอยู่ในที่โล่ง มีอากาศถ่ายเทดี มีร่องเท้าสำหรับใส่เข้าห้องสุขา เพื่อที่คนเราไม่ไสรลงเท้า เมื่อ ไปเหยียบพื้นห้องก็จะเปื้อน จึงได้มีร่องเท้าให้เปลี่ยน และการทำความสะอาดที่ผนังห้องน้ำ โถส้วม อ่างล้างมือ ให้พร้อมใช้งาน และมีจำนวนเพียงพอต่อผู้ปฏิบัติธรรม สถานที่ห้องน้ำและห้องสุขาอยู่ใน ที่ปลอดภัย ไม่ลื่นตาหรือเปลี่ยวจนเกินไป มีแสงสว่างเพียงพอ บริเวณที่พัก มีการตรวจรอยต่างๆ ว่า ชำรุดหรือมีบริเวณใดต้องซ่อมแซม เพื่อป้องกันแมลง สัตว์ต่างๆ เข้ามารบกวนหรือทำรังอยู่อาศัย

สรุปได้ว่า สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการบริหารจัดการสำนัก ปฏิบัติธรรม โดยยึดหลักเกณฑ์การดำเนินงานสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวนโยบายไว้ ทั้งนี้ ก็มีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้เกิดความ เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรม มีกระบวนการในแต่ละด้านเพื่อให้เกิดการ

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูชินธรรมาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอบางบาล, เจ้าอาวาสวัดสีสุก, เจ้าสำนักปฏิบัติ ธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๗, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางดุขฤ์ รื่นภาคเพชร, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ อาภาสตัย, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนมงคลวรคุณ, เจ้าคณะตำบลลาดบัวหลวง, เจ้าอาวาสวัดท่าสุทธาวาส , เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๓, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์ธรรมานุโยค, เจ้าอาวาสวัดเวฬุวัน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒๐, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘.

เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติธรรมและความสงบกาย สงบใจ ตามหลักของการปฏิบัติธรรมและเป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติธรรม คือความเห็นแจ้งรู้จริงในกฎไตรลักษณ์นั่นเอง

๔.๑.๒ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บุคลากร (Man) เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการองค์การ ต้องยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือตัวบุคคลมีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การดำเนินงานต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย^{๑๙} สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้น^{๒๐}

การบริหารจัดการงานของสำนักปฏิบัติธรรม ถ้าเจ้าสำนักเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคณะที่มีงานในการทำงานที่เข้มแข็ง รู้หน้าที่การทำงาน จะช่วยให้งานเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในต่างๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ช่วยให้สำนักปฏิบัติธรรมนั้นๆ เจริญรุ่งเรือง ยิ่งถ้ามีการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ไปอบรมเพิ่มเติมความรู้ ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมต่อไป

ผลของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๐ รูป ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับสำนักปฏิบัติธรรม จำนวน ๑๐ คน และผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๐ คน ซึ่งให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำบางสำนัก ไม่มีพระวิปัสสนาจารย์คอยให้ความช่วยเหลือในการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันนำในการปฏิบัติธรรม ในด้านการจัดการทั่วไปหรืองานอื่นๆ พอที่จะสามารถใช้พระภิกษุสามเณรภายในวัดได้^{๒๑} ส่วนด้านโรงครัวนั้น ถ้ามีคนไม่พอใช้งาน ก็ใช้วิธีขอแรงจากญาติโยมรอบวัด ให้มาช่วยกันประกอบอาหารเลี้ยงผู้ปฏิบัติธรรม ในกรณีที่ผู้เข้าปฏิบัติธรรมมากๆ พระ

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์วรวิทย์, เจ้าอาวาสวัดตึกคชหิรัญ, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายธเนศ วีระสัย, ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระครูชินธรรมาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอบางบาล, เจ้าอาวาสวัดสีสุก, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๗, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

วิปัสสนาจารย์มีไม่พอ ต้องขอพระวิปัสสนาจารย์จากที่อื่นเพื่อมาช่วยงานเพิ่มเติม

๒) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก เป็นวัดใหญ่และมีญาติโยมมากันเป็นจำนวนมากทุกวัน บุคลากรฝ่ายต่างๆ จึงมักจะมีงานล้นมือ คนที่จะทำงานด้านนี้ต้องมีใจรัก^{๒๒} ต้องทุ่มเทให้กับงานเพราะเห็นแก่ประโยชน์จริงๆ ตัวเราต้องปฏิบัติเองให้เกิดผลแล้วค่อยนำไปสอนคนอื่น อย่าทำเพราะอยากได้ลาภสักการะ

๓) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก มีปัญหาเรื่องความปลอดภัย^{๒๓} ต้องขอให้ทางตำรวจมาช่วยดูแลการจราจรตอนที่ญาติโยมมากันกลางคืน บุคลากรต้องเน้นในเรื่องของศีลธรรมจรรยา ถ้าพระสงฆ์หรือบุคลากรมีจริยาดี มีศีลธรรมดี ไม่ต้องอบรมหรือชี้แนะมาก ก็จะเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้ ส่วนการศึกษาเพิ่มเติมที่จะเป็นภาระ ทำให้บุคลากรทำหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ คงต้องมีแผนหรือมาตรการในการรองรับปัญหาต่อไป

๔) การพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดด้านบุคลากรนั้น เจ้าสำนักต้องใส่ใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม ต้องส่งเสริมให้บุคลากรของตนได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ^{๒๔} อยู่ตลอดเวลา ต้องส่งไปอบรม ส่งเรียนในระดับสูงขึ้นไปได้มาช่วยกันทำงาน

๕) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนักกำลังเร่งพัฒนาบุคลากรของสำนักด้วยการส่งไปศึกษาความรู้เพิ่มเติม แม้แต่เจ้าสำนักเองก็ไปศึกษาด้วย^{๒๕} ยังต้องประสานงานกับเครือข่ายเพื่อขอวิทยากรมาช่วยในงานใหญ่ๆ เสมอ

๖) เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดที่ตั้งขึ้นเป็นสำนักท้ายๆ ของจังหวัด แต่มีความพร้อมของบุคลากรมาก มีพระวิปัสสนาจารย์ ๓ รูป จบปริญญโท ๑ รูป มีทีมงานที่เข้มแข็ง แต่ยังไม่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน^{๒๖} เรื่องของแม่ครัวมีพ่อค้าแม่ค้าในตลาด ผลัดกันเป็นเจ้าภาพนำอาหารมาเลี้ยงผู้เข้าปฏิบัติธรรม ถ้าเป็นงานปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา มีคนมาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก

๗) เจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/คุณธรรม ตามสมควรแก่การศึกษาสัมมาปฏิบัติ คือ อายุพรรษานั้น ในระดับต้นต้อง ๕ พรรษาขึ้นไป จบนักธรรมเอก หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ขึ้นไป ควรมีความรู้ของพระวิปัสสนาจารย์ คือ เป็นผู้ได้ผ่านการศึกษาสัมมาปฏิบัติไตรสิกขาตามแนวสติปัฏฐาน ๔ จากสำนักปฏิบัติธรรมที่เป็นที่ศรัทธาเลื่อมใส หรือเป็นที่

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนมงคลวรคุณ, เจ้าคณะตำบลลาดบัวหลวง, เจ้าอาวาสวัดท่าสุทธาวาส, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๓, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูปลัดสุวัฒนมงคลวรคุณ, เจ้าคณะตำบลลาดบัวหลวง, เจ้าอาวาสวัดท่าสุทธาวาส, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๓, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายจารุภัทร์ ธีรมพร, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูกิตติปัญญาวุฒิน, เจ้าอาวาสวัดนครหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๔, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

ยอมรับนับถือ^{๒๗} ของสาธุชนพุทธบริษัทมากพอสมควร จึงจะมีประสบการณ์พอที่จะให้คำแนะนำสั่งสอน ทั้งหลักธรรมและแนวทาง การปฏิบัติภาวนาธรรม สามารถช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหานั้น อันอาจเกิดขึ้นทั้งแก่ตนเองและแก่ศิษยานุศิษย์ในขณะเจริญภาวนา (สมถวิปัสสนาหรือสมาธิ-ปัญญา) อย่างถูกต้องตรงตามหลักธรรมได้ (มิใช่ด้วยการคาดคะเนหรือเดา) มิฉะนั้น อาจจะเป็นโทษแก่ทั้งตนเองหรือแก่ศิษยานุศิษย์ได้ทุกเมื่อ

๘) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมและพระวิทยากร น่าจะสำคัญกว่าปัจจัยด้านอื่น โดยเฉพาะเจ้าสำนัก มักจะไม่ค่อยไปไหนไกล เวลาญาติโยมมาหาก็นำเข้าปฏิบัติธรรม สำคัญที่บุคลากร/พระวิปัสสนาจารย์ คือ ผู้นำปฏิบัติธรรม ถ้าไม่มีคนนำก็ไม่มีใครตาม จึงควรพัฒนาตัวบุคคล คือ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมต้องเป็นนักปฏิบัติเองด้วย ในปัจจุบัน จัดให้มีการปฏิบัติธรรมกัน เฉพาะวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาหรือวันสำคัญของทางโลก ไม่เหมือนกับที่เคยเป็นมาในอดีต ที่จะปฏิบัติกันเป็นประจำทุกวัน มีญาติโยมมากบ้างน้อยบ้าง แต่ก็จะมีปฏิบัติธรรมกันเป็นปกติ

๙) สำนักปฏิบัติธรรมแต่ละแห่ง ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ควรที่จะส่งไปศึกษาดูงานจากสำนักที่ประสบความสำเร็จ^{๒๘} ว่ามีวิธีการแบบใดบ้าง แล้วนำเอาส่วนดีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสำนักของตน เจ้าสำนักต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย อย่ามีข้อบกพร่องเกิดความต่างพร้อย ถ้าไม่ส่งบุคลากรไปศึกษาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ เรื่องของการปฏิบัติอาจจะถูกต้อง แต่พอมาใช้ภาษาบอกกล่าวคนอื่น อาจจะสื่อสารไม่ถูกต้องก็ได้^{๒๙} การศึกษากับการปฏิบัติต้องควบคู่กันไป

๑๐) ในด้านบุคลากรนั้น เจ้าสำนักต้องไม่เห็นแก่ลาภสักการะ^{๓๐} ต้องทุ่มเทจริงจัง ไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก มีระบบและมีระเบียบต่างๆ ของสำนักอย่างเหมาะสม ต้องมีตารางเวลา มีกำหนดการที่ชัดเจน เพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าบุคลากรได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมได้ก็จะดี ถ้าไม่เรียนก็ต้องมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติธรรม^{๓๑} เวลาพูดอะไรตรงกับสภาวะธรรมที่ผู้เข้าปฏิบัติเขาประสบอยู่ ก็สร้างศรัทธาได้ง่าย แต่การศึกษาในปัจจุบันของเรายังไม่รอบด้าน มีวิชา (ความรู้) แต่ไม่มีจรณะ (ความประพฤติ) มักจะเป็นผลเสียมากกว่าผลดี การบริหารงานบุคคลของสำนักปฏิบัติธรรม ควรที่จะมีการวางระบบให้เหมาะสม ต้องนำเอาวิธีการจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้งาน คนหนึ่งก็ความคิดหนึ่ง ถ้าไม่วางระบบให้ดี อาจจะมีปัญหาขึ้นมาได้ง่าย

๑๑) ในปัจจุบัน เน้นการศึกษาทางทฤษฎีกันมาก ความรู้ทางวิชาการมีมาก แต่การเข้าถึงธรรมจริงๆ มีน้อย ทำให้สอนได้แต่สัมผัสไม่ได้ โดยหลักความเป็นจริงแล้ว สังคมและวิถีชีวิตใน

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนกร, เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๐, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นางสาววาสนา มีบุญกิจ, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๕.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์ธรรมานุโยค, เจ้าอาวาสวัดเวฬุวัน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒๐, ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๕.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์วรวิทย์, เจ้าอาวาสวัดตึกคชหิรัญ, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๕.

ปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก คนที่เข้ามาปฏิบัติธรรมตามกระแสโลกไปไกล พบกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงมา มาก ต้องรู้เท่าทัน ใส่เทคนิคใหม่ๆ ในการสอนให้เขาไม่ได้ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาแบบสมัยใหม่ เพื่อเอามาประยุกต์ใช้กับการสอน การพัฒนาบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมด้วยการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่อย่างนั้นเราก็ตามโลกไม่ทัน ส่วนผู้ที่จะไปสอนเขาต้องมีเทคนิควิธี มีจิตวิทยาในการถ่ายทอดสูง และที่สำคัญก็ต้องรักษาการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้เห็นว่า นี่คือนักปฏิบัติปฏิบัติชอบอย่างแท้จริง เมื่อเขาเกิดศรัทธาแล้ว เราจะสอนอย่างไรก็ได้ เขาก็ยินดีปฏิบัติตามทั้งนั้น

๑๒) บุคลากรของแต่ละสำนัก ต้องมีความพร้อมเพรียง เจ้าสำนักต้องลงไปบริหารงานด้วยตนเอง เพื่อจะได้กระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้น ต้องมีพระวิปัสสนาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรมบุคลากรรุ่นใหม่ เอาไว้รองรับ^{๓๒} ถ้ามีคนมากขึ้นจะสามารถขยายสถานที่ในการจัดปฏิบัติธรรมได้ จึงสมควรที่จะมีบุคลากรที่เป็นคณะทำงานและพระวิปัสสนาจารย์อย่างรองรับ

๑๓) สำนักปฏิบัติธรรม ควรส่งบุคลากรให้ศึกษาหรือส่งเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มเติมความรู้ในด้านการปฏิบัติธรรม^{๓๓} และส่งไปศึกษาดูงานด้านการจัดการสำนักปฏิบัติธรรมจากสำนักที่มีชื่อเสียง เพื่อนำรูปแบบที่ดีมาปรับใช้กับสำนักของตน^{๓๔} นอกจากนั้น ยังต้องคำนึงถึงบุคลากรภายนอกที่จะต้องดึงเข้ามาปฏิบัติธรรมให้ได้ เช่น

(๑) พระภิกษุสามเณร ต้องปฏิบัติธรรมโดยหน้าที่อยู่แล้ว ควรดึงเข้ามาร่วมด้วยช่วยกันให้การปฏิบัติธรรมมีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๓๕}

(๒) พุทธบริษัท เช่น อุบาสก อุบาสิกา เป็นคนวงในใกล้ชิดพระศาสนา ต้องนำคนอื่นในการปฏิบัติธรรม เชิญชวน และทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง

(๓) คนใกล้ชิดและคนที่มีความผูกพันกับวัด^{๓๖}

(๔) ผู้นำท้องถิ่น จะได้ช่วยพาคนอื่นมาเข้าวัด

(๕) นักเรียน/เยาวชน ที่เป็นไม้อ่อน ดัดได้ง่าย ถ้าพระภิกษุสามเณรสามารถอยู่ในศีลจารวัตรของตน มีจริยวัตรที่งดงาม นุ่งห่มเรียบร้อย มีวาจาที่ไพเราะ คนเห็นเกิดศรัทธา ถือเป็นเผยแผ่ชั้นยอดแล้ว

๑๔) บุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้พระท่านได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ให้ทันโลกทันสมัย เพราะโลกเราเปลี่ยนแปลงไปมาก สิ่งแวดล้อมแทบจะ

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระครูกิตติปัญญวัฒน์, เจ้าอาวาสวัดนครหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๔, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ สดใส, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระครูวิบูลจรรย์กร, รองเจ้าคณะอำเภอบางบาล, เจ้าอาวาสวัดเสาชิงช้า, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๗, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายฤทธิเดช บัวเปล่งศรี, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมพระพุทธศาสนาและกิจการพิเศษ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายจารุภัทร์ ธิ์หมพร, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

เป็นวิทยาศาสตร์ไปหมดแล้ว พระสงฆ์ของเราจึงต้องศึกษาเรียนรู้ในสิ่งเหล่านี้ด้วย แต่ต้องระมัดระวังอย่าให้ยึดติดโลกจนเกินไป ต้องพยายามปรับมาให้เข้ากับธรรมะ เช่น สอนบาลีก็ให้แปลเป็นไทยด้วย จะโน้มน้าวจิตใจประชาชนได้มากกว่า ถ้าเป็นบาลีล้วนๆ ก็จะได้แต่สมาธิ ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม ส่วนสำคัญก็คือถ้าไม่เรียนรู้ทางโลกเลย จะถูกคนใกล้ชิดหาประโยชน์ได้ง่าย กลายเป็นถูกหลอกลวงกิน สร้างความเสื่อมเสียแก่พระศาสนาเป็นอย่างมาก

๑๕) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก บุคลากรในวัดมีนิสัยหยิ่งทะนง พระวิปัสสนาจารย์ยังไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ^{๓๗} บุคลากรไม่เพียงพอสำหรับงานที่มีคนระดับหลายร้อย

๑๖) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก มีบุคลากรมาก แต่ไม่ค่อยจะประสานงานกัน บางสำนักบุคลากรยังไม่พอเพียง^{๓๘} เจ้าสำนักต้องลงมาแก้ปัญหาเองในเกือบทุกเรื่อง

๑๗) สำนักปฏิบัติธรรมแต่ละสำนัก ควรมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ทดแทนกันได้^{๓๙} บุคลากรที่ทำหน้าที่ประจำของทุกวัดต่างก็รู้งานกันดีอยู่แล้ว มีการแบ่งงานรับผิดชอบกันเป็นสัดส่วน^{๔๐} มีการรายงานตรงต่อผู้ควบคุมสายงานของตน ทุกวัดมีพระวิปัสสนาจารย์พร้อม

๑๘) พระวิปัสสนาจารย์บางสำนักตอบปัญหาได้ดีแต่ดุดม^{๔๑} ทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมต้องระมัดระวังตัวเอง ดี แต่บางทีก็ตอบไม่ค่อยจะตรงกับคำถาม ทำให้เกิดความรู้สึกละการปฏิบัติตนที่ไม่เป็นธรรมชาติ ส่งผลให้การปฏิบัติธรรมไม่เป็นที่น่าพอใจ และเกิดความเบื่อหน่ายในที่สุด บุคลากรของแต่ละสถานที่ต่างก็ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานของตนเองอยู่แล้ว อยากได้คนที่ต้อนรับทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ดูฐานะ ไม่ดูหน้าตา ไม่ดูการแต่งตัว ถ้าพระวิปัสสนาจารย์เข้มงวดโดยไม่มีการผ่อนปรนเลยก็ทำให้ไม่อยากไปอีก

๔.๑.๓ วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงได้ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน หากเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมหรือพระสังฆาธิการทราบถึงเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสำนักปฏิบัติธรรม ก็จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ ดังนั้น สำนักปฏิบัติธรรมจึงต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อนักปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการประเมินหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของสำนัก ผลการวิเคราะห์ห้มีถูกใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์

^{๓๗} สัมภาษณ์ นางดุขฎิ รื่นภาคเพชร, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๓๘} สัมภาษณ์, นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติกร, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย์, เจ้าคณะอำเภอมหาราช, เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระครูวิบูลจริยากร, รองเจ้าคณะอำเภอบางบาล, เจ้าอาวาสวัดเสาชิง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๗, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ อาภาสดี, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙.

เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย หรือนโยบายขององค์กร จากการวิเคราะห์ SWOT พบว่า สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด มีสภาพแวดล้อมทั่วไป ดังนี้

จุดเด่น (Strengths)

๑) สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ในการรองรับการเผยแพร่รองรับผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม

๒) มีความสะอาด บรรยากาศร่มรื่นเป็นสัปปายะ มีอาคารนั่งฟัง/ปฏิบัติธรรมเพียงพอ มีการจัดอาหารไว้เพียงพอสำหรับผู้มาปฏิบัติธรรม^{๔๒}

๓) สถานที่พัก มีการป้องกันสัตว์และแมลงที่เป็นอันตราย มีการแบ่งแยกที่พัก ตามเพศของผู้ใช้ มีห้องน้ำห้องสุขา มีจำนวนเพียงพอสำหรับผู้มาปฏิบัติธรรม

๔) มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาปริยัติธรรม และอบรมภาคปฏิบัติภาวนาธรรมแก่พระภิกษุสามเณรภายในสำนัก

๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมส่วนมากมีความเป็นความเป็นผู้นำ เอาใจใส่ในการเผยแผ่พระธรรม คณะสงฆ์มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์

๖) หน่วยงานราชการมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการ มีโอกาสเข้าศึกษาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม โดยไม่ถือเป็นวันลา

ข้อเสนอแนะ (เพื่อเป็นการเสริมจุดแข็ง)

๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการออกแบบแปลนการก่อสร้างอาคารที่ประหยัดพลังงาน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ขนาดละ ๒-๓ แบบ ให้สำนักปฏิบัติธรรมเลือกใช้ตามความเหมาะสมของสำนัก และมีงบประมาณสนับสนุน^{๔๓}

๒) สำนักปฏิบัติธรรมควรจัดตั้งกลุ่มจิตอาสา และมีกระบวนการอบรมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน โดยเน้นให้ปฏิบัติงานจริง ควบคู่กับการปฏิบัติธรรม^{๔๔}

๓) สำนักปฏิบัติธรรมควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ของบริเวณสถานที่สำนัก ให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ^{๔๕} และมีกฎระเบียบในการเข้าพักสำหรับผู้มาใช้บริการ

๔) การร่างกฎระเบียบว่าด้วยจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมขึ้นใหม่ ควรให้สำนักปฏิบัติธรรมมีส่วนร่วม หรือมีการทำประชาพิจารณ์รับฟังการแสดงความคิดเห็นของสำนักปฏิบัติธรรม

^{๔๒} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายจรรุภัทร์ ชีมีพร, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนกร, เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๐, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๑ แสดงการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จุดแข็ง (Strengths)	ข้อเสนอแนะ (เสริมจุดแข็ง)
๑) สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดส่วนใหญ่ มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ในการรองรับผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม ๒) มีความสะอาด บรรยากาศร่มรื่นเป็นสัปปายะ มีอาคารนั่งฟัง/ปฏิบัติธรรมเพียงพอ มีการจัดอาหารไว้เพียงพอสำหรับผู้มาปฏิบัติธรรม ๓) สถานที่พัก มีการป้องกันสัตว์และแมลงที่เป็นอันตราย มีการแบ่งแยกที่พัก ตามเพศของผู้ใช้ มีห้องน้ำห้องสุขา มีจำนวนเพียงพอสำหรับผู้มาปฏิบัติธรรม ๔) มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาปริยัติธรรม และอบรมภาคปฏิบัติภาวนาธรรมแก่พระภิกษุสามเณรภายในสำนัก ๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมส่วนมากมีความเป็นความเป็นผู้นำ เอาใจใส่ในการเผยแผ่พระธรรม คณะสงฆ์มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ ๖) หน่วยงานราชการมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการ มีโอกาสเข้าศึกษาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม โดยไม่ถือว่าเป็นวันลา	๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการออกแบบแปลนการก่อสร้างอาคารที่ประหยัดพลังงาน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ขนาดละ ๒-๓ แบบ ให้สำนักปฏิบัติธรรมเลือกใช้ตามความเหมาะสมของสำนัก และมีงบประมาณสนับสนุน ๒) สำนักปฏิบัติธรรมควรจัดตั้งกลุ่มจิตอาสา และมีการบวชการอบรมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน โดยเน้นให้ปฏิบัติงานจริง ควบคู่กับการปฏิบัติธรรม ๓) สำนักปฏิบัติธรรมควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ของบริเวณสถานที่สำนัก ให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ และมีกฎระเบียบในการเข้าพักสำหรับผู้มาใช้บริการ ๔) การร่างกฎระเบียบว่าด้วยจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมขึ้นใหม่ ควรให้สำนักปฏิบัติธรรม มีส่วนร่วม หรือมีการทำประชาพิจารณ์รับฟังการแสดงความคิดเห็นของสำนักปฏิบัติธรรม

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) มีภาระเรื่องค่าน้ำ ค่าไฟ งบประมาณค่าซ่อมแซมอาคารที่ชำรุดทรุดโทรม และห้องน้ำสำหรับผู้ทุรพลภาพยังมีจำนวนไม่เพียงพอ
- ๒) บางสำนัก มีอาคารไม่สามารถรองรับผู้มาปฏิบัติธรรมจำนวนมากๆ ได้ บางสำนัก อาคารที่พักมีสภาพเก่า ทรุดโทรม^{๕๖} เครื่องอำนวยความสะดวกมีจำนวนไม่เพียงพอ
- ๓) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมบางแห่ง ขาดวิสัยทัศน์ในการปรับปรุงบริเวณสถานที่สำนัก ขาดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงรุก ขาดกระบวนการคัดสรรกลั่นกรองกุลบุตรผู้เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุ อย่างเป็นขั้นตอน จำนวนผู้มาบวชเป็นพระภิกษุสามเณรมีจำนวนลดน้อยลง ทำให้ขาดแคลนบุคลากร

^{๕๖} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

๔) พระวิทยากรขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติพระกัมมัฏฐาน^{๔๗} ขาดการประสานความร่วมมือกับวิทยากรในสำนักปฏิบัติธรรมอื่น ไม่ค่อยมีความรู้สามารถในการนำระบบ IT มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ผู้บริหารสำนักปฏิบัติธรรม ยังขาดวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการที่ชัดเจน ขาดการประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการบริหารจัดการกับสำนักอื่น

๖) ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม จากองค์กรของรัฐและขององค์กรคณะสงฆ์ ขาดการควบคุมติดตามผลและประเมินผลของโครงการต่างๆ^{๔๘} เพื่อทราบปัญหาในการนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ (เพื่อเป็นการกำจัดจุดอ่อน)

๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการสัมมนาให้ความรู้แก่สำนักปฏิบัติธรรม เกี่ยวกับเรื่องการตั้งทุน การหาทุน และความเรื่องบัญชีรายรับ-รายจ่าย

๒) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมควรมีการศึกษาดูงานเรื่องปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ทันสมัย และมีพื้นที่ใช้งานมากที่สุด จากภายในประเทศและต่างประเทศ

๓) ควรมีกระบวนการคัดสรรบุคลากร เริ่มตั้งแต่การขอใบสมัคร มีกระบวนการพัฒนาแบบมีขั้นตอน และเป็นระบบ^{๔๙}

๔) ควรมีการจัดการศึกษาด้านปริยัติธรรม ทั้งแผนกนักธรรมและแผนกบาลี ควบคู่กับการปฏิบัติธรรม^{๕๐} เพื่อเป็นการส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้เป็นผู้มีความรู้ และมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติ

๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความเป็นผู้ที่น่าที่นั้อยู่ในใจของผู้อื่น^{๕๑} รู้จักแบ่งงาน รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ รู้จักบริหารศรัทธาของผู้อื่น

๖) รัฐควรมีการจัดตั้งธนาคารพระพุทธศาสนาประจำประเทศไทย ซึ่งจะเป็แหล่งให้สำนักปฏิบัติธรรมได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่สมควร

๗) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรมีการประยุกต์หลักธรรมเข้ากับแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ มาใช้บริหารจัดการสำนัก โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร การติดตามและการประเมินผลกิจกรรมโครงการของสำนักปฏิบัติธรรม

^{๔๗} สัมภาษณ์ นางดุขฎฐิ รื่นภาคเพ็ชร, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๔๘} สัมภาษณ์ พระครูกิตติปัญญาวุฒน์, เจ้าอาวาสวัดนครหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๔, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ สดใส, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระครูชินธรรมาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอบางบาล, เจ้าอาวาสวัดสีกก, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๗, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๒ แสดงการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของ
พระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จุดอ่อน (Weakness)	ข้อเสนอแนะ (กำจัดจุดอ่อน)
๑) มีภาระเรื่องค่าน้ำ ค่าไฟ งบประมาณค่าซ่อมแซมอาคารที่ชำรุดทรุดโทรม และห้องน้ำสำหรับผู้พุทธศาสนิกชนมีจำนวนไม่เพียงพอ ๒) บางสำนัก มีอาคารไม่สามารถรองรับผู้มาปฏิบัติธรรมจำนวนมากๆ ได้ บางสำนักอาคารที่พักมีสภาพเก่า ทรุดโทรม เครื่องอำนวยความสะดวกมีจำนวนไม่เพียงพอ ๓) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมบางแห่ง ขาดวิสัยทัศน์ในการปรับปรุงบริเวณสถานที่สำนัก ขาดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงรุก ขาดกระบวนการคัดสรรกลั่นกรองบุคลากรผู้เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุ อย่างเป็นขั้นตอน จำนวนผู้มาบวชเป็นพระภิกษุสามเณรมีจำนวนลดน้อยลง ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ๔) พระวิทยากรขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติ พระกัมมัฏฐาน ขาดการประสานความร่วมมือกับวิทยากรในสำนักปฏิบัติธรรมอื่น ไม่ค่อยมีความรู้สามารถในการนำระบบ IT มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕) ผู้บริหารสำนักปฏิบัติธรรม ยังขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจน ขาดการประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการบริหารจัดการกับสำนักอื่น ๖) ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม จากองค์กรของรัฐ และขององค์กรคณะสงฆ์ ขาดการควบคุมติดตามผลและประเมินผลของโครงการต่างๆ เพื่อทราบปัญหาในการนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป	๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการสัมมนาให้ความรู้แก่สำนักปฏิบัติธรรมเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง การหาทุน และความเรื่องบัญชีรายรับ-รายจ่าย ๒) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมควรมีการศึกษาดูงานเรื่องปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ทันสมัย และมีพื้นที่ใช้งานมากที่สุด จากภายในประเทศและต่างประเทศ ๓) ควรมีกระบวนการคัดสรรบุคลากร เริ่มตั้งแต่การขอบวช มีกระบวนการพัฒนาแบบมีขั้นตอน และเป็นระบบ ๔) ควรมีการจัดการศึกษาด้านปริยัติธรรม ทั้งแผนกนักธรรมและแผนกบาลี ควบคู่กับการปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้เป็นผู้มีความรู้ และมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติ ๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความเป็นผู้นำ ที่นั่งอยู่ในใจของผู้อื่น รู้จักแบ่งงาน รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ รู้จักบริหารศรัทธาของผู้อื่น ๖) รัฐควรมีการจัดตั้งธนาคารพระพุทธศาสนาประจำประเทศไทย ซึ่งจะเป็แหล่งให้สำนักปฏิบัติธรรมได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่สมควร ๗) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรมีการประยุกต์หลักธรรมเข้ากับแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ มาใช้บริหารจัดการสำนัก โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร การติดตามและการประเมินผล กิจกรรมโครงการของสำนักปฏิบัติธรรม

โอกาส (Opportunities)

๑) สำนักปฏิบัติธรรม มีจำนวนมากพอ เพื่อรองรับผู้ที่มีความสนใจใคร่ที่จะมาปฏิบัติธรรม สำนักปฏิบัติธรรมในเขตปริมณฑลและในชนบทมีความผูกพันอยู่กับชุมชน และได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะเป็นสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจ ด้านการพัฒนาจิตใจของผู้คนในชุมชน

๒) พระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับจากองค์กรระหว่างประเทศด้านการส่งเสริมสันติภาพ พระสงฆ์มีความเชี่ยวชาญหาความรู้ใหม่ๆ โดยเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาการบริหารจัดการ ในมหาวิทยาลัยของสงฆ์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น^{๕๒}

๓) แหล่งความรู้ในการบริหารจัดการสามารถหาได้ง่าย และสะดวกรวดเร็วประหยัดมากขึ้น ตามสื่อออนไลน์ต่างๆ^{๕๓}

๔) พระสงฆ์มีความสนใจชวนช่วย ในการศึกษาดูงานการบริหารจัดการของสำนักอื่น แล้วนำมาปรับปรุงสำนักของตน^{๕๔} มีความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสำนัก ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายง่ายขึ้น และเห็นภาพชัดเจนขึ้น

๕) สังคมให้การยอมรับสำนักในการจัดอบรมปฏิบัติธรรมในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ วันวิสาขบูชา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ (เพื่อเป็นการไขว่คว้าโอกาส)

๑) ควรมีการวางแผนงาน โครงการงาน และกิจกรรมของสำนัก ในลักษณะแผนระยะสั้น-ระยะยาว แผนปฏิบัติงานประจำปี^{๕๕} กำหนดกรอบการดำเนินงาน และการจัดทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม

๒) ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมแก่สาธุชน และเป็นเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานแก่บุคลากร^{๕๖} เช่น อบรมบุคลากรในลักษณะการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กิจกรรมปฏิบัติธรรมในวันสำคัญ อบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์แบบมีขั้นตอน

๓) รัฐควรมีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ในมหาวิทยาลัยสงฆ์

๔) ควรทำคู่มืออบรมการสอน และสื่อสำหรับพระวิปัสสนาจารย์ เพื่อใช้ในการเผยแผ่

^{๕๒} สัมภาษณ์, นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติกร, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๓} สัมภาษณ์ พระครูโสภาสุตฺตมิก, เจ้าอาวาสวัดบึงลัญจิว, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๘, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ อาภาสดี, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๕๕} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย์, เจ้าคณะอำเภอมหาราช, เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นางสาววาสนา มีบุญญกิจ, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙.

๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการปฏิบัติธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และมีรูปแบบการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงการวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โอกาส (Opportunities)	ข้อเสนอแนะ (ไขว่คว้าโอกาส)
๑) สำนักปฏิบัติธรรม มีจำนวนมากพอ เพื่อรองรับผู้ที่มีความสนใจใคร่ที่จะมาปฏิบัติธรรม สำนักปฏิบัติธรรมในเขตปริมณฑลและในชนบทมีความผูกพันอยู่กับชุมชน และได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะเป็นสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจ ด้านการพัฒนาจิตใจของผู้คนในชุมชน	๑) ควรมีการวางแผนงาน โครงการงาน และกิจกรรมของสำนัก ในลักษณะแผนระยะสั้น-ระยะยาว แผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดกรอบการดำเนินงาน และการจัดทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม
๒) พระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับจากองค์กรระหว่างประเทศด้านการส่งเสริมสันติภาพ พระสงฆ์มีความขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ โดยเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยของสงฆ์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น	๒) ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมแก่สาธุชน และเป็นเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานแก่บุคลากร เช่น อบรมบุคลากรในลักษณะการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กิจกรรมปฏิบัติธรรมในวันสำคัญ อบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์แบบมีขั้นตอน
๓) แหล่งความรู้ในการบริหารจัดการสามารถหาได้ง่าย และสะดวกรวดเร็วประหยัดมากขึ้นตามสื่อออนไลน์ต่างๆ	๓) รัฐควรมีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในมหาวิทยาลัยสงฆ์
๔) พระสงฆ์มีความสนใจขวนขวาย ในการศึกษา ดูงานการบริหารจัดการของสำนักอื่น แล้วนำมาปรับปรุงสำนักของตน มีความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมสำนัก ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายง่ายขึ้น และเห็นภาพชัดเจนขึ้น	๔) ควรทำคู่มืออบรมการสอน และสื่อสำหรับพระวิปัสสนาจารย์ เพื่อใช้ในการเผยแพร่
๕) สังคมให้การยอมรับสำนักในการจัดอบรมปฏิบัติธรรมในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ วันวิสาขบูชา เป็นต้น	๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการปฏิบัติธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และมีรูปแบบการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นลำดับ

อุปสรรค (Threats)

- ๑) อิทธิพลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เป็นปฏิปักษ์กับพุทธศาสนามีมากขึ้น^{๕๗}
- ๒) สำนักปฏิบัติธรรม มีนักพิราบเยอะ ทำให้บริเวณสถานที่สภปรก มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น สุนัข แมว ไก่ เป็นต้น เป็นจำนวนมาก^{๕๘}
- ๓) การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ก่อให้เกิดปัญหาเสพติดลูกหลานมาในสำนักปฏิบัติธรรม
- ๔) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยี ที่ดึงดูดความสนใจพระภิกษุสามเณรไปจากการศึกษาปฏิบัติธรรม^{๕๙}
- ๕) พระภิกษุสามเณรขาดความสนใจในการศึกษาหลักไตรสิกขาอย่างแท้จริง^{๖๐}

ข้อเสนอแนะ (เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

- ๑) รัฐควรมีการออกกฎหมายกำกับการเลี้ยงสุนัข แมว เหมือนประเทศจีน หรือประเทศทางยุโรป
- ๒) สำนักปฏิบัติธรรมควรประสานกับสาธารณสุขฉีดยาป้องกันโรคสุนัขบ้าและโรคเรื้อน ทำหมันสุนัข การกักบริเวณเลี้ยงสุนัขให้เป็นสัดส่วน ควรมีการประสานชุมชนเรื่องการนำสุนัขมาปล่อยให้เป็นภาระของสำนัก^{๖๑}

จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปและนำเสนอในรูปแบบของตารางได้ดังนี้

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระครูปลัดอนงค์ สุ่มงคโล, รักษาการเจ้าอาวาสวัดเจ้าเจ็ดใน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๖, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายภาณุพงศ์ เฉลยศักดิ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์วรวิทย์, เจ้าอาวาสวัดตึกคชทิริฐ, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๖๐} สัมภาษณ์ พระมหารุ่ง สุขมาโล, เจ้าอาวาสวัดเกาะแก้ว, เลขานุการรองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๘, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ พระครูโสภาสุตมิก, เจ้าอาวาสวัดบึงลัญจิว, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๘, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๔ แสดงการวิเคราะห์อุปสรรค (Threats) ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อุปสรรค (Threats)	ข้อเสนอแนะ (หลักเลี่ยงอุปสรรค)
๑) อิทธิพลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เป็นปฏิกิริยากับพุทธศาสนามีมากขึ้น	๑) รัฐควรมีการออกกฎหมายกำกับการเลี้ยงสุนัขแมว เหมือนประเทศจีน หรือประเทศทางยุโรป
๒) สำนักปฏิบัติธรรม มีนกพิราบเยอะ ทำให้บริเวณสถานที่สกปรก มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น สุนัข แมว ไก่ เป็นต้น เป็นจำนวนมาก	๒) สำนักปฏิบัติธรรมควรประสานกับสาธารณสุข ฉีดยาป้องกันโรคสุนัขบ้าและโรคเรื้อน ทำหมันสุนัข การกักบริเวณเลี้ยงสุนัขให้เป็นสัดส่วน ควรมีการประสานชุมชนเรื่องการนำสุนัขมาปล่อยให้เป็นภาระของสำนัก
๓) การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ก่อให้เกิดปัญหายาเสพติดลูกหลานมาในสำนักปฏิบัติธรรม	
๔) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยี ที่ดึงดูดความสนใจพระภิกษุสามเณรไปจากการศึกษาปฏิบัติธรรม	
๕) พระภิกษุสามเณรขาดความสนใจในการศึกษาหลักไตรสิกขาอย่างแท้จริง	

๔.๒ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ประกอบด้วยปัจจัยหลักๆ หลายด้าน ซึ่งแต่ด้านเหล่านั้น ไม่สามารถที่จะละเลยได้ทั้งสิ้น สำนักปฏิบัติธรรมเป็นสถานที่ที่บริการพุทธศาสนิกชนและผู้สนใจใฝ่รู้ในเรื่องของการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ศึกษาพระธรรมคำสอนของพระศาสดา ให้ผู้ที่แสวงหาความสงบ ได้มาสงบกายสงบใจในที่ที่ให้ความร่วมมือกันแก่จิตใจได้ ดังนั้น สถานที่สำหรับรองรับผู้ปฏิบัติธรรมนั้น ควรมีความสะอาด ปลอดภัยจากแมลงและสัตว์ร้าย ที่อาจมารบกวนผู้ปฏิบัติธรรมได้ จึงจำเป็นต้องมีการดูแล และรักษาความสะอาด ซ่อมแซมส่วนที่ชำรุดเสียหาย ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อยู่เสมอ ซึ่งแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่ก็อาจจะทำให้การปฏิบัติธรรมไม่เจริญก้าวหน้า เพราะเหตุที่เกิดความกังวลใจ กลายเป็นเครื่องกั้นธรรมะได้ ความกว้างขวางของสถานที่ที่ใช้สำหรับปฏิบัติธรรม สถานที่นั่งสมาธิ สถานที่เดินจงกรม จะต้องจัดเป็นสัดส่วนให้เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติธรรม มีความสงบร่มรื่น^{๖๒} สิ่งเหล่านี้นอกจากจะช่วยให้การปฏิบัติธรรมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ยังแสดงถึงความรู้สึกลดภัยอีกด้วย โดยเฉพาะในการบริหารจัดการนั้น ไม่ว่าจะเป็นในโครงการใดๆ ควรมีการวางระบบให้เป็นแบบแผน จะช่วยทำให้การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมองในภาพรวม แล้วระบุปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติธรรมออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อให้เห็นความชัดเจน แล้วจึงกำหนดวิธีการบริหารจัดการในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม สำหรับสำนัก

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระครูปลัดอนงค์ สมงค์โล, รักษาการเจ้าอาวาสวัดเจ้าเจ็ดใน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๖, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

ปฏิบัติธรรมนั้น ควรมีการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนและรัดกุม และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน^{๖๓} หรือเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับกฎระเบียบนั้นๆ อีกทั้ง การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์กับคณะทำงาน และผู้ร่วมงาน จะต้องมีความชัดเจนและสร้างความเคารพซึ่งกันและกัน จะทำให้การประสานงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ยิ่งเป็นเรื่องของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยแล้ว ก็ยังต้องให้ความสำคัญในหลักการและวิธีการของการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดหรือสอนแก่ผู้ที่สนใจในการปฏิบัติธรรมทั้งพระภิกษุสามเณรและอุบาสกอุบาสิกาให้ได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง^{๖๔} สามารถนำไปปฏิบัติได้เองและเป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นได้ การจะสอนใครให้ได้ดั่งนั้น ตัวเราเองก็ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่ดีซะก่อน จึงจะสามารถถ่ายทอดได้สัมฤทธิ์ผล เพราะปัจจุบันพระภิกษุที่มีความแตกฉานในการปฏิบัติธรรมนั้นมีน้อย จะเน้นไปในทางปริยัติเสียมาก ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องให้การสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาวิธีการและแนวทางการปฏิบัติธรรมที่ถูกต้อง ให้มีความแตกฉานให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้สืบทอดหลักปฏิบัติที่ถูกต้องในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อไป ไม่ให้สูญไป เหลือแค่เพียงการเรียนรู้จากตำราเท่านั้น

การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรที่มีความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานนั้นๆ เป็นต้นทุนที่มีค่ามากที่สุด แต่ทั้งนี้ ก็ต้องอาศัยความทุ่มเท ความเสียสละอย่างมาก เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีค่าความแปรปรวนได้มากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ฉะนั้น การคัดเลือกวิทยากรหรือพระวิปัสสนาจารย์ จึงควรมองบุคลากรที่มีบุคลิกภาพและจริยวัตรที่น่าเลื่อมใส^{๖๕} เพราะเปรียบเสมือนเป็นประตูบานแรกๆ ที่ผู้อื่นจะต้องพบเห็นก่อนที่จะเปิดเข้ามาดูภายใน กล่าวคือ สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้พบเห็นเสียก่อน เพื่อให้การเจริญวิปัสสนากรรมฐานเป็นไปด้วยดี และคุณลักษณะที่สำคัญของวิทยากรหรือพระวิปัสสนาจารย์ ก็คือ ควรมีความรู้ความเข้าใจในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน สามารถที่จะถ่ายทอด หรือแก้ไขให้กับผู้ปฏิบัติธรรมได้อย่างถูกต้อง^{๖๖} มีคำอธิบายที่ชัดเจน มีศิลปะในการบรรยายถ่ายทอดพระธรรมคำสอนให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้ง่ายขึ้น รู้จักประยุกต์หลักธรรมเปรียบเทียบกับปัญหาในยุคปัจจุบันหรือเหตุการณ์ปัจจุบันได้^{๖๗} ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมมองเห็นภาพและเข้าใจได้ง่ายขึ้น วิทยากรเอง ก็ควรที่จะผ่านการอบรมหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานมาอย่างถูกต้อง เพราะการสอนการปฏิบัติธรรมนั้น

^{๖๓} สัมภาษณ์ นายเอนก โรยเรณู, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ สดใส, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายภาณุพงศ์ เฉลยศักดิ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นางกุลนิตดา เฉลยศักดิ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๕ มกราคม ๒๕๕๙.

เป็นเรื่องสำคัญ ถ้าสอนกันแบบผิดๆ ใดๆ ก็จะเป็นผลเสียแก่พระพุทธศาสนา^{๖๘} ผิดจากหลักคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ แก่ผู้ปฏิบัติธรรม กลายเป็นเสียเวลาเปล่า และแม้จะผ่านการอบรมมาแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องมีการประสพการณ์ และมีความรู้ความชำนาญสามารถที่จะแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมของผู้ปฏิบัติธรรมได้^{๖๙} จึงจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๐ รูป ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับสำนักปฏิบัติธรรม จำนวน ๑๐ คน และผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๐ คน ซึ่งให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) สำนักปฏิบัติธรรม ควรมีการจัดให้มีการศึกษาปริยัติธรรมควบคู่กับการอบรมภาคปฏิบัติภาวนาธรรม โดยให้มีการเข้มงวดกวดขันความประพฤติของพระภิกษุสามเณร ให้อยู่ในศีลาจารวัตรทั้งดงาม ด้วยมาตรการที่เข้มแข็ง จริงจัง และต่อเนื่อง โดยการปฏิบัติดังนี้

๑.๑) จัดให้มีการอบรมสมณวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่พระภิกษุภายในสำนัก ครึ่งละครึ่ง ชั่วโมง เป็นอย่างน้อย เป็นประจำทุกครั้งภายหลังการทำวัตรเช้า - เย็น ทุกวัน^{๗๐}

๑.๒) พัฒนาหลักสูตรการเรียนสอนภาคปริยัติทั้งแผนกนักธรรมและบาลี โดยเน้นให้ความรู้ความเข้าใจในวิธีปฏิบัติภาวนาธรรมให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ ไม่ใช่ให้เรียนเพียงให้สอบได้ แต่พึงให้เรียนรู้ให้เข้าใจในหลักปฏิบัติพระสัทธรรม ให้ได้ผลเป็นปฏิเวธบ้าง อย่างน้อยก็ควรให้มีการฝึกปฏิบัติสมณวิปัสสนากัมมัฏฐานตามแนวสติปัฏฐาน ๔^{๗๑} ให้ได้ทั้งเรียนรู้หลักทฤษฎีและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติที่ตปอสมควร

๑.๓) นโยบายการสร้างคนให้เป็นพระ ทั้งพระภายนอกคือการบรรพชาอุปสมบท และทั้งพระภายในคือให้มีใจเป็นพระให้มากที่สุด พยายามสร้างพระวิทยากรให้ทรงคุณวุฒิทั้งหลักปริยัติและปฏิบัติภาวนาธรรม ให้มีประสบการณ์จากทั้งการศึกษา และอบรมภาวนาธรรมดีพอสมควร^{๗๒} ให้มีศีลาจารวัตรทั้งดงาม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เป็นที่พึงทางใจแก่สาธุชนโดยทั่วไปอย่างแท้จริง

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระมหารุ่ง สุขมาโล, เจ้าอาวาสวัดเกาะแก้ว, เลขานุการรองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๘, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นางสาววาสนา มีบุญกิจ, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๗๐} สัมภาษณ์ พระครูปลัดอนงค์ สมงค์โล, รักษาการเจ้าอาวาสวัดเจ้าเจ็ดใน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๖, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ พระครูกิตติปัญญาวุฒน์, เจ้าอาวาสวัดนครหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๔, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

๑.๔) ใช้มาตรการที่เข้มงวด กวดขันดูแลพระภิกษุสามเณร ผู้บรรพชาอุปสมบทเข้ามาในพระพุทธศาสนาให้ได้รับการศึกษาอบรมสิกขา ๓ ด้วยพระสัทธรรม ๓ และดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณร ให้อยู่ในพระธรรมวินัย และศีลธรรมอันดี^{๗๓} และประการสำคัญ ก็คือเจ้าสำนักจะเป็นผู้นำ ลงมือศึกษา ทั้งภาคปริยัติและอภิมทั้งภาคปฏิบัติภาวนาธรรมด้วยตนเอง ทั้งชักนำพระภิกษุสามเณร และญาติโยมสาธุชน ให้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติพระสัทธรรม^{๗๔} เพื่อให้เกิดความสันติสุข และความเจริญรุ่งเรืองแก่ชีวิตของแต่ละคน ตามระดับภูมิธรรมที่ปฏิบัติได้

๒) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรมีการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักปฏิบัติธรรมให้มีคุณภาพ^{๗๕} เพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแนะนำหลักธรรมปฏิบัติธรรมแก่ผู้อื่นได้นั้น โดยมีการยกระดับการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น ระยะยาว และต่อเนื่อง ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จัดให้มีการเรียนสำหรับพระภิกษุสามเณร แม้ซี โดยจัดตั้งโครงการดังนี้ได้แก่

๒.๑) จัดให้มีการบวชสามเณรภาคฤดูร้อนทุกปี^{๗๖}

๒.๒) จัดตั้งโรงเรียนสอนปาฐกถาธรรม หรือการเทศนา^{๗๗}

๒.๓) จัดให้มีการเรียนการสอนนักธรรมตรี โท เอก อย่างเป็นระบบ

๓) หลักสำคัญของการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม คือ ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาวิทยากร^{๗๘} เพราะว่าวิทยากรที่มีความรู้จริง มีความสามารถจริง ฝึกปฏิบัติธรรมเห็นผลจริง ก็จะเป็นผู้ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติกัมมัฏฐานไปสู่คนที่มาอบรมได้ ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพ และการอบรมครั้งนั้น ก็จะมีคุณค่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรวางไว้ทุกประการ เพราะฉะนั้น สำนักปฏิบัติธรรมต้องมีการคัดสรรคนที่ความรู้สามารถจริง ๆ เข้าสู่กระบวนการพัฒนาที่จะให้มีความรู้ ความสามารถที่จะนำมาถ่ายทอดให้ได้

๔) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรกำหนดนโยบายสร้างพระภิกษุภายในสำนักให้พระวิปัสสนาจารย์ที่มีความสมบูรณ์แบบ^{๗๙} โดยปูพื้นฐานการศึกษาด้านปริยัติธรรม คือมีการศึกษา

^{๗๓} สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ สดใส, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๗๔} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย์, เจ้าคณะอำเภอมหาราช, เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นายภาณุพงศ์ เฉลยศักดิ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๗๖} สัมภาษณ์ พระครูโสภาสุมิกร, เจ้าอาวาสวัดบึงลัญจิว, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๘, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ อุทัยธรรม, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๗๘} สัมภาษณ์ พระครูพิพัฒน์วรวิทย์, เจ้าอาวาสวัดตึกคชหิรัญ, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายเอนก โรยเรณู, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

นักธรรม ตรี โท เอก และการเรียนการสอนพระบาลี ชั้นประโยคต่างๆ อย่างมีระบบ และมีการพัฒนาอย่างมีขั้นตอน พร้อมทั้งจัดให้มีกิจกรรมการปฏิบัติพระสัทธรรมภายในสำนักอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการฝึกอบรมพระภิกษุสามเณร เช่น หลังการทำวัตรเช้า-เย็น การปฏิบัติพระกัมมัฏฐานหลังทำวัตร และการปฏิบัติด้วยตัวเอง

๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรมีการส่งเสริมพระภิกษุภายในสำนัก ให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ในสำนักต่างๆ ที่มีการจัดอบรมได้มาตรฐานอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์แก่ผู้เข้ารับการอบรม และศึกษารูปแบบการจัดอบรมไปในตัวด้วย พร้อมทั้งสนับสนุนให้ไปเข้าอบรมพระนักเทศน์ที่วัดประยุรวงศาวาสหรือวัดราชโอรสาราม กรุงเทพมหานคร เพื่อให้พระภิกษุมีความรู้ทักษะในการเทศนา การบรรยายธรรม พร้อมทั้งอบรมให้พระภิกษุสามเณรให้ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ตั้งแห่งศรัทธาของญาติโยม ลดเลืกละอบายมุขต่างๆ เช่น บุหรี่ การเล่นหวย ไม่เที่ยวไปในที่โจคร

๖) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรมีการแนะนำสั่งสอนพระวิทยากร^{๘๐} ในเวลาที่มีการประชุมสงฆ์ที่วัด ในวันสำคัญ เช่น วันลงฟังพระปาฏิโมกข์ หลังทำวัตร เช้า - เย็น ให้นุ่งห่มผ้าให้เรียบร้อยเป็นปริณชิต^{๘๑} ต้องทำตัวให้เป็นที่ตั้งแห่งศรัทธา นอกจากนั้น ต้องดูตำราทบทวนหลักปริยัติให้เกิดความเข้าใจชัดเจน ก่อนไปบรรยาย เพราะฉะนั้น ต้องศึกษาให้เข้าใจท่องแท้ ทั้งภาคปริยัติและภาคปฏิบัติ สัทธรรม และฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดมีประสบการณ์

๗) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรจัดให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะจากผู้มีประสบการณ์^{๘๒} โดยการนิมนต์ - เชิญ พระวิปัสสนาจารย์, วิปัสสนาจารย์ (อุบาสก/อุบาสิกา) ผู้มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน มาแนะนำ/สาธิต/แสดงธรรม ให้ความรู้ด้านการปฏิบัติ และวิธีการสอบอารมณ์อารมณ์พระกัมมัฏฐาน พร้อมทั้งส่งเสริมพระภิกษุสามเณร ดังต่อไปนี้

๗.๑) ส่งเสริมให้เป็นผู้ใฝ่เรียน ให้มีโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ

๗.๒) มอบหมายงานให้รับผิดชอบดูแล ตามความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม เพื่อเป็นการฝึกบุคลากรให้ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน

๗.๓) อนุญาตให้ไปฝึก - ปฏิบัติ - ดูงานในสำนักที่มีมาตรฐาน อย่างน้อยปีละครั้ง^{๘๓}

๗.๔) ยกย่องให้กำลังใจตามผลงานที่ปรากฏ^{๘๔}

^{๘๐} สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์, เจ้าอาวาสวัดโคก, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๙, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๘๑} สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ อุทัยธรรม, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๘๒} สัมภาษณ์ นางสาวธราทิพย์ สุนทรพงษ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๘๓} สัมภาษณ์ พระครูกิตติปัญญาวุฒิน, เจ้าอาวาสวัดนครหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๔, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๘๔} สัมภาษณ์ พระมหารุ่ง สุขมาโล, เจ้าอาวาสวัดเกาะแก้ว, เลขานุการรองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๘, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘.

๗.๕) อบรมให้คำแนะนำ ดูแลอย่างใกล้ชิด ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสำรวมระวังตน ให้อยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย มีอาจารย์ระงดงาม^{๘๕}

๘) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรมีการแบ่งงาน และการมอบอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน แก่บุคคล หรือคณะบุคคล โดยถือหลักการรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะกับงานให้มากที่สุด คือ รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดในการทำงานแต่ละด้าน อีกประการหนึ่ง มีการหมุนเวียนพระภิกษุให้ทำหน้าที่ต่างๆ เป็นวิธีการฝึกอบรมพระภิกษุได้มีความรับผิดชอบในการทำงานของสำนัก จะได้รู้และมีประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งด้านการบริหาร และการปกครอง ทั้งในด้านการพิจารณาปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และทำให้เจ้าสำนักผู้มอบหมายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบกิจการงานให้ภิกษุทำนั้น สามารถจะทราบจุดดีเด่นและจุดอ่อน ทั้งความรู้ สติปัญญา ความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ และอัธยาศัยใจคอ ของแต่ละรูปแต่ละคน

๙) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และขยายผลให้พระภิกษุภายในสำนักปฏิบัติธรรมอื่น เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย โดยยึดแนว พระดี พระเก่ง คือ ดี ปฏิบัติตนอยู่ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เก่ง คือ มีความรู้ความสามารถ ที่จะสามารถพัฒนาสำนักให้เจริญรุ่งเรือง อยู่คู่พระพุทธศาสนา สามารถแนะนำหลักธรรมให้สาธุชนได้นำไปปฏิบัติต่อไป

๑๐) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรประพุดติตนให้เป็นแบบอย่าง ในเรื่องการศึกษาพระปริยัติธรรม เรื่องกิจวัตร เรื่องการประพฤติปฏิบัติ แล้วส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของมหาสติปัฏฐานสูตร^{๘๖} ให้เข้าใจถูกต้อง และหลักธรรมให้เข้าใจเกี่ยวกับวิปัสสนาภูมิและวิธีการปฏิบัติสมถวิปัสสนากัมมัฏฐาน และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ เช่น การปรบอินทรีย์ แล้วฝึกฝนอบรมตนด้านปฏิบัติให้ชำนาญ

๑๑) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรอบรมบุคลากรทั้งบรรพชิตและฆราวาส ในเรื่องการใช้วาจาในการสื่อสารที่ชัดเจนกับผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรม กิริยามารยาทในการต้อนรับ ความนอบน้อมต่อผู้ใหญ่และให้ความสำคัญกับผู้เยาว์ และความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบต่ออารมณ์ ในด้านพระภิกษุให้มีการวางตนอย่างเหมาะสมต่อสมณเพศ^{๘๗} พระภิกษุที่มีหน้าที่ในการเป็นวิทยากรนำอบรมต้องตรงต่อเวลา บรรยายให้ความรู้ที่เหมาะสมกับผู้เข้าปฏิบัติธรรม ไม่มีการโอ้อวดยกย่องตนเอง หรือสำนักของตนเอง ไม่แสดงธรรมเพื่อหวังลาภสักการะ^{๘๘} และไม่เข้าไปน่วยในเรื่องส่วนตัวในขณะที่ปฏิบัติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับมติของมหาเถรสมาคมที่ว่า บุคคลสัปปายะ คือบุคคลเป็นที่สบาย

^{๘๕} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธธีภาวาประสิทธิ์, เจ้าอาวาสวัดตาลเอน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๕, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๘๖} สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ สดใส, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๘๘} สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์, เจ้าอาวาสวัดโคก, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๙, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘.

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่าน ต่างก็ให้ความสำคัญครอบคลุมในทุกด้าน นอกเหนือจากการกำหนดแผนงานต่างๆ และการดูแลสถานที่แล้ว ก็จะเน้นไปในด้านของความสามารถของบุคลากร ซึ่งได้แก่วิทยากรผู้ให้ความรู้ และวิปัสสนาจารย์ที่ทำหน้าที่ในการสอนกรรมฐาน จะต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญจริงๆ เพราะการเจริญวิปัสสนากรรมฐานเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การสอนที่ผิดพลาด อาจสร้างความเข้าใจผิด และความเสียหายแก่พระพุทธศาสนาได้^{๘๙} การคัดเลือกบุคลากรจึงมีความสำคัญค่อนข้างมาก เมื่อได้บุคลากรที่มีความเสียสละ และทุ่มเทอย่างแท้จริง ก็ควรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดคุณค่าและพัฒนาจากรุ่นสู่รุ่น มิให้ขาดตอนไปในรุ่นใดรุ่นหนึ่ง เพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสืบต่อพระพุทธศาสนาให้มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ยังได้แสดงทัศนคติในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

๔.๒.๑) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลิกภาพ

พระสังฆาธิการควรมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี คือ บุคคลทั่วไปจะมองเห็นและเกิดความรู้สึกนิยมกับบุคลิกภาพภายนอก คือเรื่องของการแต่งกาย การนุ่งห่มและครองผ้าจีวร ควรมีสะอาด สุภาพ และกริยามารยาท คำพูดคำจาไม่สุภาพไม่เหมาะสมกับบทบาทความเป็นผู้สอน การตรงต่อเวลาในการมาทำงาน การเอาใจใส่ในการทำงาน บุคลิกภาพของพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส เจ้าคณะ หรือพระวิทยากร บุคลิกภาพถือว่าสำคัญอย่างมาก เพราะจะต้องเป็นแบบอย่างให้กับลูกศิษย์ ประชาชน ผู้มาปฏิบัติธรรม และสังคม ได้เป็นแบบอย่าง และก็เป็นที่ยกย่อง เรื่องบุคลิกภาพต้องถือเป็นเรื่องสำคัญทั้งเรื่องการนุ่งห่มที่เป็นปริณิณทล ตลอดจนกิริยาท่าทาง รวมถึงเรื่องที่เป็นลักษณะภายในทั้งหลาย การพัฒนาก็จะต้องกำหนดไว้ว่าบุคลิกภาพของพระสังฆาธิการ ต้องมีความสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี^{๙๐} บุคลิกภาพจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ องค์กรกับบุคลิกภาพ ต้องทำให้เหมาะสมกัน และเป็นแบบอย่างที่ดี พระวิทยากร จะต้องมีความบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครูบาอาจารย์ ต้องมีลักษณะตั้งมั่นใจในตนเองและก็มีความสง่างาม มีลักษณะภูมิฐานมีความหน้าเชื่อถือ อันนี้เป็นบุคลิกภาพภายนอก บุคลิกภายในต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม การแสดงออกการถ่ายทอดต่างๆ ต้องเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกที่เป็นเจตนาดีในการที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่ดี ให้เป็นคนที่มีความรู้แบบประเพณีนิยมแบบรุ่นต่อรุ่น รุ่นที่เป็นครูบาอาจารย์ผู้ใหญ่ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการแก่พระสังฆาธิการ และพระภิกษุสงฆ์ นอกจากการสอน การอบรมให้ความรู้ ควรให้มีการ

^{๘๙}สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์, เจ้าอาวาสวัดโคก, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๙, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๙๐}สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รูปที่ ๑, เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์ศรีสุวรรณวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๙, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

สร้างผลงานที่เป็นเอกสารการสอน หรือตำรา^{๙๑} รวมทั้งอยากให้พระสังฆาธิการทุกคนมีการประเมินโครงการ ประเมินตนเอง ควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นต้นแบบที่ดี การพูดจาดี เป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม^{๙๒} ช่วยสร้างบุคลิกภาพให้น่าเลื่อมใสยิ่งขึ้น การพัฒนาควรมีการจัดอบรมบุคลิกภาพทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นแนวทางต้นแบบในการพัฒนาบุคลิกภาพพระสังฆาธิการต่อไป ด้านบุคลิกภาพนั้น ควรที่จะเป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี เพราะการทำงานหรือช่วงเวลาทำงาน ถ้าหากมีความเครียดหรือปัญหาอื่นๆ หรือในเรื่องของงานมากเกินไป อาจทำให้บุคคลรอบข้างไม่กล้าเข้าใกล้หรือรับฟังคำปรึกษาเลยก็เป็นได้ วิธีการแก้ปัญหาที่ดีประการหนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือจัดอบรมบุคลิกภาพให้แก่บุคลากรพระสังฆาธิการและพระภิกษุสงฆ์

บุคลิกภาพของพระสังฆาธิการ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทได้แก่

๑. พระสังฆาธิการ ควรมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ นุ่มนวลสะอาดสะอ้าน^{๙๓} เป็นปริณทล ไม่รุ่มร่ามหลุดหลุย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณร และประชาชนโดยทั่วไป

๒. พระภิกษุและสามเณร เป็นผู้ที่อยู่ในการปกครองดูแลของพระสังฆาธิการ ก็ควรมีบุคลิกภาพยิ้มแย้ม สดใสพูดจาไพเราะอ่อนหวาน^{๙๔} และปฏิบัติตามแบบอย่างของพระสังฆาธิการผู้ปกครอง

วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของพระสังฆาธิการ คือ มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลิกภาพและมีการรายงานผลให้กับพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะเป็นระยะๆ^{๙๕} ได้รับทราบพัฒนาการ ฝึกปฏิบัติให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจิตสำนึกในการให้ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา ชี้นำสังคม ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม^{๙๖} และเหมาะสมแก่สมณสาธูป มีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ภายในสำนักปฏิบัติธรรมที่ตนเองสังกัดอยู่ มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศตนให้กับงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่และภาระงานที่เกี่ยวข้อง กล้าพอ กล้าคิด ให้ข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทักษะทางสังคม ชุมชนท้องถิ่น การสร้างวัฒนธรรมเชิงวิชาการ มีพื้นที่ให้ได้แสดงออกชัดเจน มีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยน โดยเน้นการพัฒนาแรงจูงใจเชิงวิชาการ บุคลิกภาพที่สำคัญคือ

^{๙๑} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธวิภาวาทประสิทธิ์, เจ้าอาวาสวัดตาลเอน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๕, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นางสาวธราทิพย์ สุนทรพงษ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๙๓} สัมภาษณ์, นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติกร, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นางกุลนันทา เฉลยศักดิ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๕ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๙๕} สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์, เจ้าอาวาสวัดโคก, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๙, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๙๖} สัมภาษณ์ พระครูปลัดอนงค์ สุ่มงคล, รักษาการเจ้าอาวาสวัดเจ้าเจ็ดใน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๖, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

๑) บุคลิกภาพทางกาย ต้องรักษาสุขภาพทางกายทั้งรูปร่าง หน้าตา รวมถึงการนุ่งห่มจีวรให้เป็นปริณทล ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือศรัทธา^{๙๗}

๒) บุคลิกภาพทางสังคม ต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ จริงใจ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนผู้แสวงหาความสุขสงบทางใจโดยส่วนรวมเป็นสำคัญ และมีวิธีการพัฒนาคือ

(๑) ต้องสำรวจบุคลิกภาพของตนเอง ว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร

(๒) เจ้าคณะผู้ปกครอง ต้องสำรวจบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง เพื่อวางแผนพัฒนา

(๓) ดำเนินการพัฒนา อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่พึงประสงค์แก่พระสังฆาธิการ

(๔) สร้างกระบวนการประเมินบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ

(๕) การส่งเสริม ยกย่อง ให้รางวัล หรือเสริมแรงสำหรับพระสังฆาธิการ ที่มีคุณลักษณะและความสามารถให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้านบุคลิกภาพแก่พระภิกษุและสามเณร

(๓) บุคลิกภาพทางอารมณ์ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ จะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ที่บีบบังคับใดๆ

(๔) บุคลิกภาพทางสติปัญญา^{๙๘} ต้องเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ข่าวสาร เรื่องราวใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา

บุคลิกภาพเกิดจากบุคลิกภาพทั้งในและภายนอก ภายนอกไม่ว่าเป็นเรื่องของการนุ่งห่ม การยืน การเดิน การนั่ง การนอน รวมถึงเรื่องของบุคลิกอื่นๆ บุคลิกภาพภายใน จำเป็นต้องพัฒนา การพัฒนาบุคลิกภาพภายในและภายนอก เพราะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เปรียบเหมือนประตูบานแรกที่บุคคลอื่นๆ จะสามารถสัมผัสและรับรู้ได้เป็นอันดับแรก^{๙๙} การนุ่งห่มครองจีวรดีแล้ว ยังต้องรู้จักวัฏฒนธรรม กาลเทศะ ในการวางตัวให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลิกภายในและภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นมาก บุคลิกภาพภายในก็คือเรื่องของจิตสำนึกต่อความตระหนักรู้ ในเชิงของความคิด ความรู้สึกอารมณ์ในการแสดงออกจนพฤติกรรมทางเพราะบังที่ การมีพฤติกรรมทางอารมณ์หรือจิตสำนึกความรับผิดชอบชั่วดี มีปัญหาบกพร่องมันไม่ตรงกับฐานะ สถานภาพของตนเองในฐานะที่เป็นบุคคลเป็นต้นแบบของพฤติกรรมให้แก่ผู้ที่ศรัทธาเลื่อมใส การแสดงออกทางพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสม เช่น เรื่องการสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ เป็นต้น จึงจำเป็นจำต้องมีการสำรวจบุคลิกภาพคือ

^{๙๗} สัมภาษณ์ นางดุขฎี รื่นภาคเพชร, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๙๘} สัมภาษณ์ พระครูศรัทธาบุญกิจ, เจ้าอาวาสวัดทางหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๕, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นายสิปปบวร แก้วงาม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑. ใฝ่รู้ การพัฒนาโดยการสร้างวิสัยทัศน์^{๑๐๐}
๒. ฝึกตัว ยึดหยุ่น หาวิธีการให้รู้จักปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. กล้าคิดกล้าตัดสินใจ โดยการทำด้านเชิงรุก^{๑๐๑}
๔. มีอุปนิสัยใฝ่บริการ โดยการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ
๕. ยึดมั่นคุณธรรม ฝึกให้มีคุณธรรมจริยธรรม^{๑๐๒}
๖. มุ่งอนาคต ฝึกฝนให้เป็นคนสู้งานทันสมัยตลอดเวลา
๗. ใฝ่สัมฤทธิ์ ฝึกให้มีความมานะอดทน^{๑๐๓}

บุคลิกภาพที่ดีนั้น ควรเริ่มต้นมาจากการมีทัศนคติที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดที่สร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้ และควรแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อย วิธีการพัฒนา การรู้จักการแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมแก่สมณสาธูป เป็นการแสดงถึงบุคลิกภาพที่ดี นอกจากนี้ยังรวมถึง การเดิน การนั่ง การพูด และการทำอื่นๆ ก็ถือเป็นบุคลิกภาพโดยรวมที่บุคคลอื่นจะเห็น วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของเราควรเริ่มจากการได้รับการฝึกอบรม หรืออาจใช้วิธีการปรับตัวเพื่อให้บุคลิกภาพที่ดีขึ้น เป็นการทำให้รู้จักตนเองว่า มีคุณลักษณะอย่างไร มีข้อดีข้อเสีย รู้จักหลักทำงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไร สิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลิกภาพคือ ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี ต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์และจิตใจที่ดี จึงต้องอาศัยสุขภาพที่ดี กล่าวคือ มีร่างกายแข็งแรง รูปร่างสมส่วน มีความคล่องตัว ว่องไว ปรับตัวได้ง่าย มีความอ่อนโยน สร้างความอบอุ่นให้แก่สังคมหรือผู้พบเห็น วิธีการพัฒนา มีกฎระเบียบในด้านบุคลิกภาพชัดเจน นานักจัดวิทยากรด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ มาสร้างความรู้และปฏิบัติให้แก่บุคลากร ด้านบุคลิกภาพ ควรมีบุคลิกที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้งด้านกายภาพ^{๑๐๔} (การวางตัว) วจีภาพ (การพูดจาปราศรัย) และมโนภาพ (การแสดงอารมณ์)^{๑๐๕} ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา^{๑๐๖} วิธีการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ควรที่จะสำรวจหรือวิเคราะห์ตนเองว่าตัวเรานั้นมีจุดเด่น จุดด้อยอะไร กิริยาท่าทางของตนดีหรือ

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ สดใส, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รูปที่ ๑, เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศรวรารามวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๙, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์, นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นายเอนก ไรยเรณู, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นายลิปป์บวร แก้วงาม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ พระครูศรัทธาบุญกิจ, เจ้าอาวาสวัดทางหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๕, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นางสาวธาราทิพย์ สุนทรพงษ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

บกพร่องอย่างไร โดยเขียนเป็นข้อๆ เรียงตามลำดับความสำคัญแล้วเริ่มต้นปรับปรุงแก้ไขไปที่ละข้อตามลำดับ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วก็แสดงออกมาใหม่ ปฏิบัติตัวตามแนวใหม่แล้วทำงานให้เกิดความเคยชินหรือเป็นนิสัย แล้วลองประเมินผลดูว่าสิ่งที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนั้นดีหรือยัง เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานหรือคนรอบข้างหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติอย่างไร และจะมีวิธีการแก้ไขปัญหามิฉะนั้นอย่างไร หากยังไม่ดีขึ้นก็ต้องกลับเข้าสู่ขั้นวิเคราะห์ตนเองใหม่ซ้ำอีก หรือหากเป็นที่พอใจแล้ว ก็นำปัญหาถัดไปมาวิเคราะห์แก้ไขต่อไป

บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลของพัฒนาการ ซึ่งต่อมาจะกลายเป็นลักษณะรวมที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นผลของพัฒนาการและผลของการเข้าเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมผสมผสานกัน การจะเข้าใจบุคลิกภาพจำเป็นจะต้องรู้เกี่ยวกับประวัติพัฒนาการของบุคคล แต่การวัดบุคลิกภาพ สามารถวัดได้จากการเข้าเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน เราคำนึงถึงว่า ปัจจุบัน บุคคลเข้ากับคนอื่นได้ดีเพียงใด บุคลิกภาพแสดงออกได้หลายทาง ฉะนั้น หลักจิตวิทยา จึงแบ่งบุคลิกภาพไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล แต่ก็มีบางอย่างที่ซ้อนกันอยู่ ซึ่งพอจะสรุปลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลได้ดังนี้

๑. ลักษณะทางร่างกายและอารมณ์^{๑๐๗} (Physique and Temperament) ซึ่งได้แก่ขนาดของรูปร่าง ความสมบูรณ์แข็งแรง ท่าทาง ตลอดจนหน้าตา นอกจากนั้น ยังมีลักษณะอารมณ์ของบุคคล เป็นคนมีความมั่นคง อ่อนไหวแค่ไหน สิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งมี ผลต่อคนอื่น และมีผลต่อตนเองด้วย

๒. เชาวน์ปัญญาและความสามารถอื่นๆ^{๑๐๘} (Intellectual and Other Abilities) บุคลิกภาพรวมไปถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลแตกต่างกันด้วย

๓. ค่านิยมและความสนใจ (Interests and Values) บุคลิกภาพจะสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจตลอดจนค่านิยมที่บุคคลยึดถือ^{๑๐๙}

๔. ทศนคติทางสังคม (Social Attitudes) ทศนคติเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ เช่น แบบนิยมใช้อำนาจ จะเป็นคนที่ชอบบังคับ ใช้อำนาจ ไม่เชื่อใครง่ายๆ และมีอคติ พวก Dogmatism คิดว่าความเห็นของตนถูกต้องเสมอ หรือพวก Equalitarianism ที่เชื่อในเรื่องความเสมอภาค เท่าเทียมกัน

๕. แรงจูงใจ^{๑๑๐} (Motivational Disposition) บางครั้งบุคคลทำสิ่งใด เพราะมีแรงจูงใจ ซึ่งอาจมีทั้งจิตสำนึก (Conscious) และจิตใต้สำนึก(Unconscious) ทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นายฤทธิเดช บัวเปล่งศรี, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมพระพุทธศาสนาและกิจกรรมพิเศษ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ พระครูศรีธรรมาบุญกิจ, เจ้าอาวาสวัดทางหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๕, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธิภาวนาประสิทธิ์, เจ้าอาวาสวัดตาลเอน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๕, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๖. ลักษณะการแสดงออก (Expressive and Stylistic Traits) บางครั้งเราแบ่งบุคคลเป็นสไตล์ (style) เช่น เป็นคนสุภาพ ชอบสังคม มีเหตุผล และวิจารณ์ญาณ

๗. แนวโน้มของความผิดปกติทางจิต (Pathological Trends) โดยพิจารณาจากโรคจิตว่าบุคคลมีลักษณะจิตใจแตกต่างจากบุคคลอื่นแค่ไหน

สำหรับการแสดงออกสำหรับบุคลิกภาพที่ดี เป็นการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ มารยาท ท่าทาง การสำรวม ล้วนเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น บุคลิกภาพที่ดี ได้แก่

๑. การแต่งกาย เป็นการแสดงออกทางด้านหนึ่งทางจิตใจเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก เจตคติ รสนิยมของแต่ละบุคคล การรู้จักการแต่งกายที่ดีให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับรูปร่าง จึงเป็นการแสดงออกถึงจิตใจที่ดี มีพื้นฐานการอบรมมาเป็นอย่างดีจากครอบครัว และสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ยังแสดงออกถึงความมีระเบียบ

๒. การมองบุคคล จะต้องใช้สายตาแสดงความเป็นมิตร^{๑๑๑} ความมีเมตตา ความสุภาพ ซึ่งบุคคลที่พบเห็นก็จะแสดงความเป็นมิตรและให้การต้อนรับ

๓. การพูด เป็นการติดต่อสื่อสาร สื่อความหมายได้ดีที่สุด การพูดให้ผู้อื่นฟังเกิดความรู้สึกที่ดี มีความเข้าใจ และมีความสบายใจ ผู้พูดจึงต้องรู้จักศิลปะในการพูด รู้จักสภาวะของผู้ฟังสามารถพูดชนะใจผู้ฟังได้

๔. การเดิน ควรจะเดินให้ดูแล้วสง่างาม^{๑๑๒} กล่าวคือ เดินตัวตรง รู้จักจังหวะในการเดิน เดินอย่าให้มีเสียงดัง

๕. การยืน ควรยืนให้ดูมีลักษณะสวยงาม กล่าวคือ ยืนตัวตรง แขนวางลงข้างตัวตามธรรมชาติ การยืนจะต้องระวังไม่คำสรีระของบุคคลอื่น

๖. การนั่ง ในขณะที่นั่งบนเก้าอี้ ควรจะสำรวมกิริยาอาการให้มาก มองดูแล้วให้เห็นว่ามีความสุภาพ เช่น นั่งตัวตรง หัวเข้าแนบชิดกัน

๗. การไอหรือจาม จะต้องระมัดระวังให้มาก เมื่อจะไอหรือจาม จะต้องรู้จักใช้ผ้าเช็ดหน้าปิดปากหรือปิดจมูก และจะต้องระมัดระวังไม่ให้ไปไอหรือจามรดหน้าผู้อื่น

๘. การรับประทานอาหาร^{๑๑๓} เช่น ในขณะที่ร่วมโต๊ะอาหาร ตักอาหารโดยใช้ช้อนกลาง หรือเมื่อต้องการจะตักอาหารที่อยู่ไกลและต้องผ่านหน้าบุคคลอื่น จะต้องกล่าวคำขอโทษก่อนแล้วค่อยใช้ช้อนกลางตัก ขณะรับประทานอาหาร ระวังอย่าให้หก อย่าเคี้ยวอาหารเสียงดัง อย่าคายเศษอาหารลงบนโต๊ะ อย่าพูดเวลามีอาหารอยู่ในปาก เป็นต้น

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ สดใส, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นายสิปปบวร แก้วงาม, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นายเอนก โรยเรณู, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

๙. การหยิบของหรือสิ่งต่างๆ ไม่ควรเอื้อมมือหยิบผ่านหน้าหรือคร่อมศีรษะบุคคลอื่นที่อยู่ข้างหน้า จะต้องร้องขอด้วยคำพูดที่สุภาพ^{๑๑๔} เพื่อขอให้บุคคลอื่นช่วยหยิบสิ่งของส่งให้ เมื่อได้รับแล้วจะต้องกล่าวคำว่าขอบคุณเสมอ

การพัฒนาบุคลิกภาพ

เป็นการทำให้รู้จักตนเองก่อนเป็นประการแรกว่า เป็นบุคคลประเภทใด มีคุณลักษณะอย่างไร มีข้อดี ข้อเสีย รู้จักหลักในการดำเนินชีวิตประจำวัน ในการทำงานและการเข้าสังคมอย่างไร สิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลิกภาพคือ ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี ต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์และจิตใจที่ดี จึงต้องอาศัยสุขภาพที่ดี กล่าวคือ มีร่างกายแข็งแรง รูปร่างสมส่วน มีความคล่องตัว ว่องไว ปรับตัวได้ง่าย ดังนั้น บุคคลทุกคนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพได้โดยกระทำ ดังนี้

๑. การบริหารร่างกายเป็นประจำ^{๑๑๕} คือการรู้จักออกกำลังกายโดยการกระทำกิจกรรมที่ร่างกายมีการเคลื่อนไหว กล้ามเนื้อได้มีการออกแรงทำให้หัวใจเต้นเร็วขึ้น มีเหงื่อออกมากกว่าปกติ

๒. รับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ต่อการบำรุงร่างกาย ตามหลักโภชนาการที่ให้รับประทานอาหารเช้า ๕ หมู่ และมีปริมาณที่เพียงพอแก่ร่างกาย

๓. พักผ่อนร่างกาย จัดให้มีเวลาพักผ่อนร่างกายพอสมควร ภายหลังจากการเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานประจำวัน มีเวลานอนพอเหมาะกับวัย

๔. บริหารจิตใจ เป็นการฝึกจิตใจให้มีสมาธิ มีพลัง มีความคิด

๕. พักผ่อน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดและเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีจิตใจ แจ่มใส ปลอดโปร่งสามารถกลับมาทำงานได้ด้วยความสะดวก

บุคลิกภาพสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองได้ คนทั่วไปมักจะรู้สึกถึงความสุขอบอุ่นใจ เมื่ออยู่ใกล้คนมีบุคลิกภาพดี เช่น ครูบาอาจารย์ พระสงฆ์ ผู้นำเคารพนับถือในหมู่บ้าน แต่หากคนนั้นมีบุคลิกภาพไม่ดี คนอยู่ใกล้ก็รู้สึกไม่ค่อยดีไม่อบอุ่น รู้สึกหวาดระแวง ไม่น่าไว้วางใจ เช่น อยู่ใกล้ใจร คนประพฤติไม่ดี หากความรู้สึกอย่างนี้เป็นกันหลาย ๆ คน ก็จะทำให้สังคมแยกกันไปหมด ดูตัวอย่างนางงาม นางสาวไทย เวลาเดินก็ทำบุคลิกภาพดี ๆ ต้องฝึกเดินสวย ๆ หากเดินเหมือนเป็ดก็หมดงาม คนทั่วไปมักนิยมพัฒนาบุคลิกภาพเฉพาะแต่ภายนอก เช่น การแต่งหน้าแต่งกาย โดยละเลยการพัฒนาทางด้านจิตใจ ในทางพุทธนั้นให้เริ่มพัฒนาบุคลิกภาพภายในหรือจิตใจก่อน แล้วการกระทำจากภายนอกก็จะงามตามจิตใจ

ชาวพุทธต้องพัฒนาบุคลิกภาพด้วยศีลสมาธิปัญญา หรือไตรสิกขา นั่นคือต้องหนักแน่นด้วยศีล สงบจิตใจด้วยสมาธิ และฉลาดด้วยปัญญา หรือ แหลม (สมาธิ) คม (ปัญญา) หนัก (ศีล) พอพูดศีลสมาธิปัญญา ฟังแล้วอาจรู้สึกไกลตัวหรือไม่เข้าใจ หากพูดว่าแหลมคมหนักก็พอที่จะเข้าใจ คนที่แหลมคมหนัก เป็นคนอย่างไร **แหลม** (มุ่งเข้ม) เป็นลักษณะคนที่มีความตั้งใจมั่น ไม่คลอนแคลนได้ง่าย ไม่เปลี่ยนใจง่าย **คม** เป็นคนที่ฉลาด รู้เท่าทันคน รู้เท่าทันธรรมชาติและความเป็นจริง แก้ปัญหา

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นายฤทธิเดช บัวเปล่งศรี, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมพระพุทธศาสนาและกิจกรรมพิเศษ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

เก่งไม่ว่าจะเป็นปัญหางาน หรือปัญหาคน ปัญหาของตน หรือปัญหาของคนอื่น **หนัก** เป็นคนที่หนักแน่น ไม่หุเบา ไม่ใจเบา ไม่เปียดเบียน

ผู้อื่น คนที่มีลักษณะแหลมคมหนัก จึงเป็นคนที่เจริญด้วยศีลสมาธิและปัญญา คนอื่นที่มาคบค้าสมาคมจึงรู้สึกอบอุ่นใจ ไว้วางใจ มอบความเชื่อใจ และศรัทธาให้ มอบความเป็นผู้นำหรือความเป็นใหญ่ให้

ลองมาพิจารณาคนที่บุคลิกภาพที่ขาด ศีล สมาธิ ปัญญา คือ เป็นคนที่ มนที่อเบา จะรู้สึกหวาดหวั่นไม่สบายใจเมื่ออยู่ใกล้ **มน** เป็นคนที่ไม่ตั้งใจจริง ขาดสมาธิในการทำงาน เป็นไม้หลักปักขี้เลน ไม่เป็นโล่เป็นพวย เราจึงเอาคนมนเป็นที่พึ่งไม่ได้ **ที่อ** เป็นคนที่ไม่ฉลาด ชอบหลงกับกิเลสได้ง่าย แก้ปัญหาไม่ได้ เพราะไม่รู้เท่าทันทั้งทางโลกและทางธรรม บางทีก็นำผิดทิศผิดทาง คนที่ได้คนที่อเป็นผู้นำ ย่อมเสียรู้กลุ่มอื่น เผาอื่น ประเทศอื่น ชาติอื่น และพัฒนาไม่ทันเขา ถูกคนอื่นดูหมิ่นดูแคลนได้ **เบา** เป็นคนที่หุเบา เชื่อคนง่าย ขาดศีล ย่อมเปียดเบียนคนอื่น มักเห็นผิดเป็นชอบ ชอบอบายมุข ลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นคนที่บุคลิกภาพที่ไม่ดีไม่งาม

บุคลิกภาพ ภาษาอังกฤษ (Personality) แปลว่า หน้ากาก เป็นลักษณะภายนอก เช่น เป็นพยาบาลแต่งตัวน่ารัก ภายในจิตใจก็ต้องดีงามด้วย นางงามก็ควรงามทั้งร่างกายบุคลิก และจิตใจ การปรับปรุงบุคลิกภาพให้พัฒนามาจากใจ เมื่อจิตใจงามแล้ว ภายนอกที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปอย่างจริงใจ ที่เรียกว่า “ใจเป็นนายกายเป็นบ่าว” พระพุทธศาสนาพัฒนาบุคลิกขึ้นมาได้ จึงควรลึกซึ้งแจ่มชัดในทางพุทธศาสนา^{๑๑๖} รู้ถึงสามัญสำนึกว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ พุทธศาสนาจึงเน้นพัฒนาจิตใจก่อน

คำว่า “ศีล” แปลว่า “ปกติ” ในปัจจุบันนี้ สังคมกลับมองว่าคนถือศีลเป็นคนผิดปกติ^{๑๑๗} คนที่ถือศีลจึงต้องมีใจหนักแน่นด้วย ที่ต้องทนสังคมเข้าใจผิดจากทำนองคลองธรรม คนถือศีล หน้าตาก็จะดูดี อิมเอบสไตน์ คำพูดดีไม่ก้าวร้าว กริยาท่าทางสงบ ดูตัวอย่างพระสงฆ์ ก็จะเกิดความรู้สึกศรัทธา เกิดความสงบ เห็นรูปแบบพระก็ดูน่าเลื่อมใส บุคลิกภาพที่ดีจึงมักเริ่มจากการมีศีลก่อน^{๑๑๘} คนมีศีล คือคนหนักแน่น พึ่งตน ช่วยตนเอง เตือนตัวเอง พระพุทธเจ้าสอนบุคลิกภาพให้กับพระสงฆ์ เช่น การเดินให้มองไกลไม่เกิน ๓ ก้าว^{๑๑๙} ห้ามมองงานข้าวหรือบาตรของคนอื่น กลัวจะเกิดกิเลสอยากกินของคนอื่น การคบฉันจะทำด้วยความสำรวม ข้าวไม่ถึงปากห้ามอ้าปากรับ ห้ามยื่นปัสสาวะ เพราะไม่งาม เหล่านี้เป็นต้น

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์สมคิด จันทวนโณ, เจ้าอาวาสวัดโคกทอง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๒, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รูปที่ ๑, เจ้าอาวาสวัดบรมวงศิศวรารามวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๙, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ พระครูศรัทธาบุญกิจ, เจ้าอาวาสวัดทางหลวง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๕, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา รูปที่ ๑, เจ้าอาวาสวัดท่ากรัง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๖, ๑๖ กันยายน ๒๕๕๘.

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ ด้านบุคลิกภาพ ถือเป็นการพัฒนาเรื่องแรกๆ เพราะบุคลิกภาพเปรียบเหมือนประตูบานแรก ที่ผู้อื่นจะได้เห็นและสัมผัสถึงหลายสิ่งหลายอย่างของบุคคลนั้นๆ ได้ ซึ่งบุคลิกภาพนั้น ได้แก่

๑) บุคลิกภาพทางกาย ควรรักษาสุขภาพทางกาย การแต่งกายการนุ่งห่มที่มีความสะอาด เรียบร้อย ซึ่งจะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือและความเลื่อมใสศรัทธา

๒) บุคลิกภาพทางสังคม ควรมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ จริงใจ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

๓) บุคลิกภาพทางอารมณ์ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ จะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ใดๆ ที่บีบบังคับ

๔) บุคลิกภาพทางสติปัญญา ต้องเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ข่าวสาร เรื่องราว มีเจตคติที่ดี

พระสังฆาธิการ ควรมีบุคลิกภาพที่สงบ มีอาการสำรวมในอิริยาบถต่างๆ ย่อมสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ โดยแทบที่จะไม่ต้องสนทนากันด้วยซ้ำไป ซึ่งแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนั้น ประกอบด้วย

๑. ควรให้มีการฝึกอบรม บุคลิกภาพทางร่างกาย ให้มีบุคลิกลักษณะที่ดี น่าเลื่อมใส^{๑๒๐}

๒. ควรให้มีการฝึกอบรม การแสดงออกทางอารมณ์ ให้มีความเป็นมิตร

๓. ควรสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี

๔. ควรสร้างค่านิยมและความสนใจ^{๑๒๑} ในการมีบุคลิกภาพที่ดี

๕. ควรพัฒนาเชี่ยวชาญ ควบคู่กับการสร้างบุคลิกภาพ

๖. ควรสร้างทัศนคติทางสังคม^{๑๒๒} ซึ่งส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดี

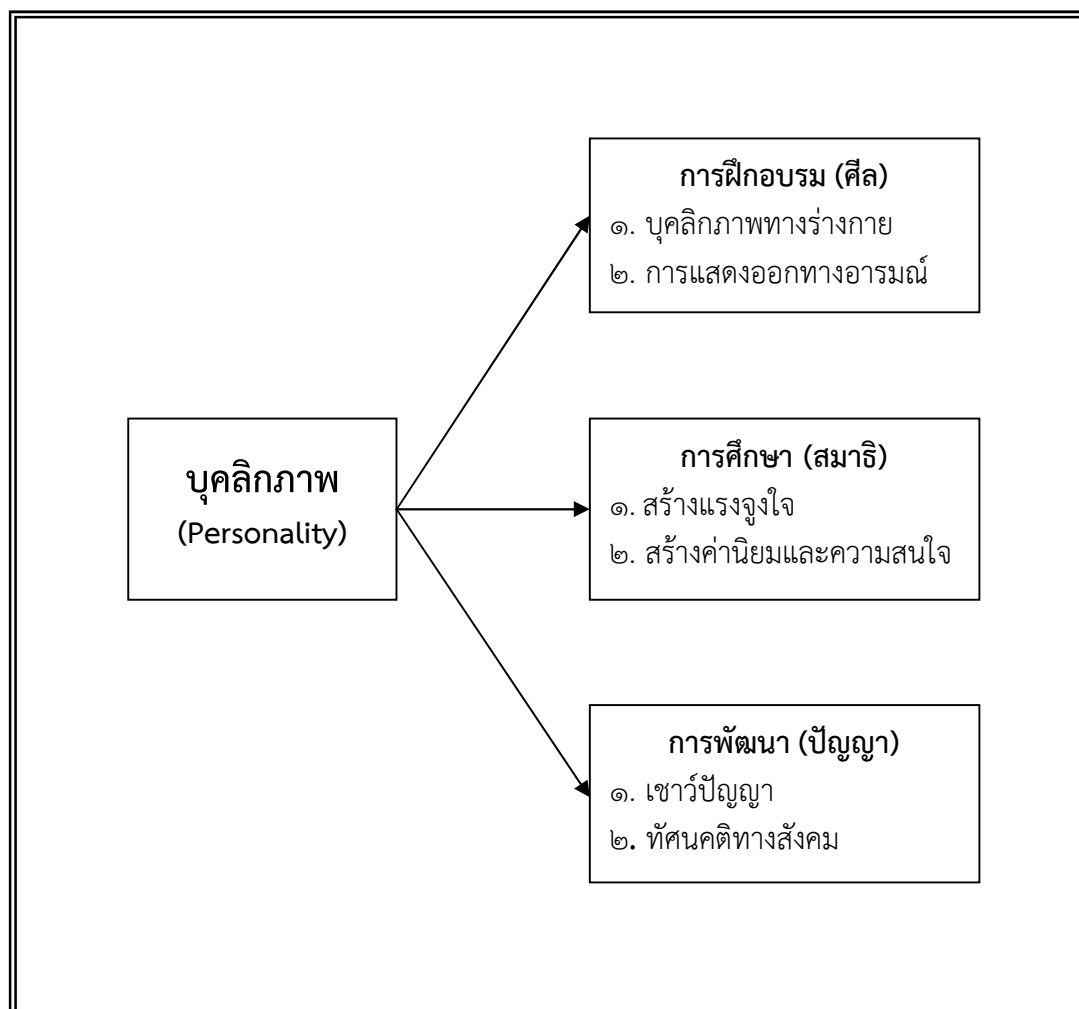
ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เชื่อมโยงประกอบเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลิกภาพนั้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม และปฏิบัติอยู่เป็นประจำให้เกิดความเคยชิน พร้อมทั้งให้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี สร้างเสริมเชี่ยวชาญปัญหา

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รูปที่ ๑, เจ้าอาวาสวัดบรมวงศักรารามวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๙, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

และทัศนคติทางสังคมที่ดี ในการแก้ไขปัญหา^{๑๒๓} ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นรูปแบบขั้นตอน เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลิกภาพ

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลิกภาพ โดยผ่านกระบวนการการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์สมคิด จันทวนโณ, เจ้าอาวาสวัดโคกทอง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๒, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

การฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ เป็นการฝึกอบรมทางบุคลิกภาพ ลักษณะภายนอก เช่น การนุ่งห่ม การยืน การเดิน การนั่ง เป็นต้น และการแสดงออกทางอารมณ์ การใช้สายตา^{๑๒๔} การแสดงสีหน้า การพูด น้ำเสียง ซึ่งกิริยาอาการต่างๆ เหล่านี้ สามารถแสดงอารมณ์ออกมาให้เห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งในบางสถานการณ์ การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ควรที่จะแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมามากเกินไป ซึ่งอาจเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งบุคลากรควรปฏิบัติตามหลักของศีล ศีลเป็นเครื่องช่วยให้มีความสงบ มีความเป็นปกติสุข ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นทางกาย ทางวาจา หรือแม้แต่ทางใจก็ตาม การยึดศีลเป็นหลักการปฏิบัติตนอยู่ร่วมกันในสังคม จึงเป็นเรื่องดี เมื่อเกิดความเคยชินก็จะกลายเป็นเรื่องปกติ ที่ทำอยู่เป็นประจำในชีวิตประจำวันได้

การศึกษาด้านบุคลิกภาพ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของการสร้างศักยภาพให้มากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการศึกษา และสร้างค่านิยมให้เกิดความสนใจในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เช่น การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลิกภาพของคณะสงฆ์หรือของหน่วยงานภาครัฐ^{๑๒๕} ซึ่งจัดขึ้นร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นต้น

การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เป็นขั้นการพัฒนาศักยภาพที่ต่อยอดจากการฝึกอบรมและการศึกษา ให้เกิดเป็นองค์ความรู้และเป็นต้นแบบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนต่อไป ทำให้มีมุมมองและวิธีการคิดเกี่ยวกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างถูกต้อง ไม่หลงไปในกระแสของโลกปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาบุคลิกภาพนี้ เป็นเรื่องที่จะต้องใช้เวลาฝึกหัดอย่างต่อเนื่อง เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะทัศนคติทางสังคม การเปลี่ยนมุมมองวิธีการคิด สามารถที่จะปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้ดีขึ้นได้ เช่น การอยู่ในสังคมที่มีแต่คนพูดเสียงดัง ใช้คำหยาบคายในการสนทนากันอย่างเคยชิน ทำให้เกิดทัศนคติที่เป็นเรื่องปกติ ไม่คิดว่าอีกในสังคมหนึ่ง มองว่าไม่ดี เป็นการพูดจาที่ไม่สุภาพ การปรับเปลี่ยนจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างปฏิบัติยาก แต่ต้องใช้กระบวนการคิดหาเหตุและผล ให้เห็นถึงความจริงและความถูกต้อง แล้วค่อยๆ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่อไป จนเป็นบุคลิกภาพที่ดีโดยปกติ

๔.๒.๒ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเจตคติ

เจตคติ เกิดจากการเรียนรู้ ประเพณีและวัฒนธรรมในสังคม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการแสดงออก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกทั้งทางด้านบวกและลบต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา วิธีการพัฒนา มีการจัดฝึกอบรม และการจัดสัมมนาวิชาการทางด้านเจตคติ บุคลากรที่จะมีความสำเร็จในการทำงานควรที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจที่จะดำเนินงานต่างๆ หากคิดว่าสิ่งที่ทำนั้นส่งผลดีต่อองค์กรของตน/และควรทำงานแข่งตนเองมากกว่าที่จะทำงานแข่งกับผู้อื่นและควรมีความคิดที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาวิธีการที่จะสามารถพัฒนาเจตคติในการทำงานให้ได้ดีคือเราต้องมีความมั่นใจในตนเองกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและควรมีเหตุผลในการคิดอย่างรอบคอบการยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไข

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์สมคิด จันทวนโณ, เจ้าอาวาสวัดโคกทอง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๒, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระภิกษุณาเขมคุณ วิ., เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๔, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ตนเองให้ดีขึ้น เป็นการพัฒนาสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอื่นเป็นผลทำให้เกิดมีท่าทีหรือมีความคิดเห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นหรือไม่เห็นด้วย ต้องพัฒนาการรู้ (Cognition) ประกอบด้วยความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย ต้องพัฒนาความรู้สึก (Feeling) อารมณ์ที่มีต่อเป้าหมาย ต้องพัฒนาแนวโน้มพฤติกรรม (Action tendency) หมายถึง ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเจตคติ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อเป้าหมาย เขาจะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมช่วยเหลือหรือสนับสนุนเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลมีเจตคติในทางลบต่อเป้าหมาย เขาก็จะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมทำลาย หรือทำร้าย เป้าหมายนั้นเช่นกัน บุคลากรในหน่วยงาน ต้องมีเจตคติที่ดีของการทำงานให้นึกเสมือนว่าทำงานของตนเอง วิธีการพัฒนาเจตคติของบุคลากร ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเองไม่ควรที่จะแสดงความคิดเห็น ควรสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีอุดมคติ เจตคตินั้นถือเป็นเรื่องสำคัญของบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรจะต้องมีเจตคติที่ดีเป็นรากฐานในการทำงาน บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดี^{๑๒๖} มีความผูกพัน ความทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร ต้องเห็นประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ อุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กร วิธีการพัฒนาเจตคตินั้นจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร^{๑๒๗} ต้องสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากร ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน เอาใจใส่ความสุขทุกข์ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีมีความผูกพันต่อองค์กร และสร้างประโยชน์อเนกอนันต์ให้กับองค์กร การที่ออกกฎหมาย เพื่อสร้างความเท่าเทียมกัน และประชาธิปไตยสิทธิ ทำให้ความเคารพยำเกรงต่อผู้ที่มีพระคุณลดน้อยลงไป และสิทธิของคนปัจจุบัน มีมากเกินไป ไม่มีขอบข่ายหรือขอบเขตในการควบคุม และเป็นจุดอ่อนที่ทำให้เด็กในสมัยปัจจุบันนี้ ด้อย และอ่อนแอต่อโลกภายนอก และส่งผลให้สถาบันครอบครัวแตกแยก เพราะไม่รู้จักการยอมกัน การเคารพ และการวางตัวที่เหมาะสม

พระสังฆาธิการ พระวิปัสสนาจารย์ พระวิทยากร ควรจะมีเจตคติที่ดี^{๑๒๘} เป็นการคิดเชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและส่วนรวมมีจิตสาธารณะ จิตบริการ ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัวและค่าตอบแทนเป็นหลัก เจตคติคือความรู้สึกชอบไม่ชอบ บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน จะต้องมีความรักและชอบในการทำงานนั้น มีความศรัทธาในงานนั้น เพราะฉะนั้น ในเรื่องของเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การสร้างเจตคติที่ดี ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก คนเรากล้ามีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่องาน ก็จะมีทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น ควรทำอย่างมีความสุข ควรมีนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน^{๑๒๙} เช่น การให้ความสำคัญกับการเป็นอยู่ของบุคลากร จะเป็นห้องทำงานที่ดี อุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่ที่ดี

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นางชลาลัย สุนทรพงษ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๖ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา รูปที่ ๑, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๖, ๑๖ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นางสาวธรรมาทิพย์ สุนทรพงษ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

หรือขวัญกำลังใจที่ควรได้รับจากการทำงาน^{๑๓๐} เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และก็มีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานแล้วก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็ย่อมที่จะทำงานทุ่มเท เสียสละตนเองให้กับองค์กร บุคลากรควรมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน^{๑๓๑} อยู่กันแบบสามัคคีปรองดอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่รักความสามัคคี แม้มีความแตกต่างแต่ไม่แตกแยก อยู่กันแบบพี่กับน้อง มีความเสมอภาค แล้วก็ใช้การพูดคุยกัน ใช้วิธีที่ประชุมบ้าง แล้วก็มีการปะสังสรรค์กันตามโอกาส คือมีอะไรก็คุยกันได้ตลอด วัฒนธรรมก็มีความโปร่งใส แล้วก็เวลาประชุมกันจะถามความคิดเห็นก่อน ให้ทุกคนมีความคิดเห็นแล้ว ก็มีการประเมิน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป โดยดูจากองค์ประกอบเหล่านี้ คือ

๑) เจตคติในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น บุคลากรต้องมีลักษณะของความยืดหยุ่นในการปฏิสัมพันธ์^{๑๓๒} ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและการบริการ และการใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

๒) เจตคติที่เชื่อมั่นในตนเอง^{๑๓๓} ต้องมีลักษณะของความตั้งใจที่แน่วแน่ มีเป้าหมาย บุคลิกท่าทางที่เต็มไปด้วยความมั่นใจไม่ย่อท้อ เปิดเผย และกล้าแสดงออก

๓) เจตคติที่ดีต่องานหรือองค์การ บุคลากรต้องรักและศรัทธาในอาชีพ งานหรือองค์การของตน

๔) เจตคติในความเห็นใจผู้อื่น จะมีลักษณะของความเป็นมิตร อธิยาศัยร่าเริงแจ่มใส ชอบปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพยายามสร้างความพอใจให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

วิธีการที่จะพัฒนาเจตคติในการทำงาน ดังนี้

๑) ใช้การสร้างแรงจูงใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติที่ไม่เหมาะสมต่างๆ

๒) ผู้บริหารหรือผู้นำต้องกระทำตนเป็นแบบอย่าง เพื่อให้บุคลากรยอมรับ ซึ่งเป็นอิทธิพลหนึ่งที่สามารถพัฒนาเจตคติของบุคลากรได้ เพราะบุคลากรจะมีพฤติกรรมเลียนแบบ หรือแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกับบุคลากรส่วนใหญ่

๓) การสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับองค์การงาน นโยบาย หรือผลสำเร็จที่คาดหวังขององค์การ

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธปัญญาสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๓, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ นายเอนก ไรยเรณู, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ นางดุขฎี รื่นภาคเพ็ชร, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา รูปที่ ๑, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๖, ๑๖ กันยายน ๒๕๕๘.

เทคนิคในการสร้างเจตคติที่ดี

๑) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ถามตัวเองก่อนว่า เรื่องที่คิดว่าตนเองทำได้ดี คืออะไร^{๑๓๔} (เพื่อสร้างความมั่นใจให้ตนเอง) เช่น การคิดเชิงบวก ความสามารถปรับตัวได้เก่ง จัดแบ่งเวลาได้เหมาะสม เป็นต้น

๒) ไม่เกรงที่จะแสดงความคิดเห็น ถามในสิ่งที่ตนเองสงสัยหรือไม่เข้าใจ คนส่วนใหญ่ไม่กล้าถาม ลองเล่าสิ่งที่ได้ถามแล้วได้ประโยชน์ เล่าประสบการณ์แล้วได้ประโยชน์ในการทำงาน

๓) สนใจและชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา สำรวจตนเองว่า ในช่วงที่ผ่านมาได้เรียนรู้สิ่งใหม่อะไรบ้างหรือช่วงเวลาข้างหน้าอยากเรียนรู้อะไร

๔) ค้นหาเหตุผลในการคิดอย่างรอบคอบและรีบทำความคิดนั้นให้เป็นจริง ทบทวนเวลาที่ผ่านมา ได้นำความคิดหรืออยากจะทำ แล้วนำมาปฏิบัติได้บ้าง^{๑๓๕}

๕) ยอมรับฟังคำวิจารณ์ของคนอื่นอย่างเปิดใจ^{๑๓๖} และนำมาปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น

๖) มีอุดมคติในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง และเมื่อเกิดความผิดพลาดจะให้งำลึงใจตัวเองเสมอๆ

๗) แข่งขันกับตัวเอง ไม่ยอมเสียเวลาที่จะเอาผลงานของตนเองไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ ด้านเจตคติ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม พระสังฆาธิการ รวมถึงบุคลากร ควรมีเจตคติที่ดี มีความคิดเชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัว มีความสุขในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน และบุคลากรต้องมีเจตคติที่ดีต่อศาสตร์หรือสายอาชีพของตน พร้อมกับจัดกิจกรรมสันตนาการและนันทนาการ บุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรจะต้องมีเจตคติที่ดีเป็นรากฐานในการทำงาน บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดี มีความผูกพัน ความทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร ต้องเห็นประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ อุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กร และต้องสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากร ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน เอาใจใส่ความสุขทุกข์ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรและสร้างประโยชน์อเนกอนันต์ให้กับองค์กร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธปัญญาสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๓, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระภาวนาเชมคุณ วิ., เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๔, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ นางชลาลัย สุนทรพงษ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๖ มกราคม ๒๕๕๙.

๑. ควรสร้างสัมพันธภาพกับมิตรสหาย บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มีเจตคติและความรู้สึกที่ดีต่อกัน

๒. ควรมีการอบรมและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลที่สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองตามความเป็นจริง

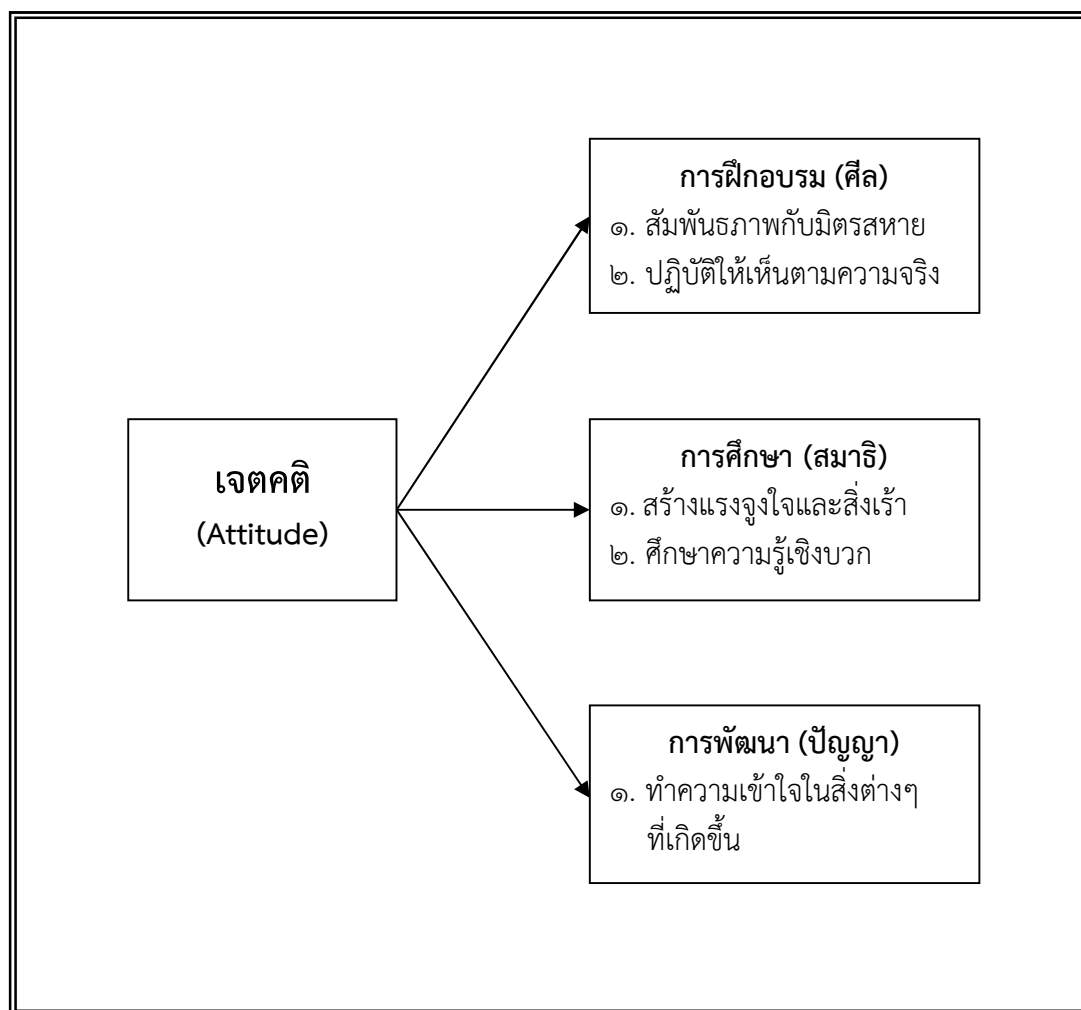
๓. ควรสร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า^{๑๓๗} เพื่อกระตุ้นให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร

๔. ควรศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม ในการสร้างเจตคติเชิงบวก

๕. ควรทำความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง คือเข้าใจเหตุและผลของสิ่งต่างๆ ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เชื่อมโยงประกอบเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเจตคติ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม หรือพระสังฆาธิการ ควรจะต้องมีมุมมองและแนวคิดที่สอดคล้องกับการทำหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายของงานทำ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ พระภาวนาเขมคุณ วิ., เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๔, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.



แผนภาพที่ ๔.๒ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเจตคติ

จากแผนภาพที่ ๔.๒ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเจตคติ โดยผ่านกระบวนการการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านเจตคติ เพื่อเป็นการสร้างแนวความคิดที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งการจะสร้างเจตคติที่ดีได้ ต้องอาศัยการปฏิบัติอย่างเป็นประจำ เป็นความเคยชิน จากสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว การใช้กิจการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน งานก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี บุคลากรก็มีความสุขในการปฏิบัติงานเช่นกัน

การศึกษาด้านเจตคติ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดมุมมองด้านบวกกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยการให้รางวัลบ้าง จัดเลี้ยงสังสรรค์บ้าง สร้างความเคยชินคุ้นเคยกันและกัน รวมถึงการให้

ความรู้เชิงบวก เช่น การจัดหนังสือ สื่อความรู้ สื่อกระจายเสียง ที่เมื่อได้อ่านหรือได้ยินได้ชมแล้วเกิดความสุข มีความสุขใจ ผ่อนคลายจากการทำงานและเรื่องราวปัญหาต่างๆ ได้

การพัฒนาด้านเจตคติ คือ การให้บุคลากรมีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว หรือที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว อย่างเป็นกลาง ไม่เอนเอียงจนเกิดความคิดที่เป็นลบหรือบวมมากเกินไป โดยการจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมประจำเดือนให้กับบุคลากร หรือให้คำปรึกษาโดยผู้รู้กับบุคลากรที่ประสบปัญหาข้อใจให้คลี่คลายลงได้ เป็นต้น

๔.๒.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้

การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการในด้านต่างๆ ให้เพิ่มพูนมากขึ้น ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และกระทำอย่างต่อเนื่อง เช่น การไปฝึกอบรมความรู้แบบสัมมนา เพื่อจะได้รับแนวความคิดความรู้แบบใหม่ การไปศึกษาดูงาน ก็ถือเป็นงานที่เปิดโลกทัศน์วิสัยทัศน์ โดยต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจนว่า จะไปดูอะไรและจะนำกลับมาใช้พัฒนางานของสำนักปฏิบัติธรรมอย่างไร ควรมีความชัดเจน เป็นการพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งที่จะทำให้อาจารย์ได้ความรู้ แนวทางหนึ่งคือการให้ลาไปศึกษาเพื่อเพิ่มเติมความรู้การพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งคือโครงการแลกเปลี่ยน เพื่อประสบการณ์ในการเรียนรู้

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีนโยบายในการพัฒนาทางด้านวิชาการต่างๆ ให้กับพระสังฆาธิการ โดยร่วมกับหน่วยภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ในด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เหล่านี้เป็นต้น รวมถึงความรู้ทางวิชาการในด้านอื่นๆ อีกมากมาย

สำหรับความรู้ทางวิชาการ ประกอบด้วย

๑) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติหน้าที่^{๑๓๘}

๒) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง^{๑๓๙}

๓) ความรู้เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเหตุการณ์ปัจจุบัน ทั้งระดับพื้นที่ระดับประเทศและต่างประเทศ

และมีวิธีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ คือ

๑) จัดอบรมให้ความรู้

๒) ศึกษาดูงาน^{๑๔๐}

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

๔) จัดกิจกรรม KM ภายในองค์กร

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระครูวิบูลจริยากร, รองเจ้าคณะอำเภอบางบาล, เจ้าอาวาสวัดเสาชิง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๗, ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ พระภาวนาเมฆคุณ วิ., เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๔, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์สมคิด จันทวนโณ, เจ้าอาวาสวัดโคกทอง, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๒, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

๕) จัดทำ Website เผยแพร่ความรู้แก่บุคลากร

ความรู้ทางวิชาการเป็นการพัฒนาวิชาการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยีที่มันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ทางด้านวิชาการจึงมีความจำเป็น และควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ทฤษฎีการวางแผนเกี่ยวกับระบบ ไม่มุ่งเน้นการสอนหรือการบรรยายเท่านั้น การจัดทำเอกสาร ซึ่งได้มาจากการค้นคว้าหนังสือและตำราต่างๆ แล้วเรียบเรียงให้เป็นแบบเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการบรรยาย เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการสอนกัมมัญฐาน ผู้ที่สนใจก็สามารถเลือกที่จะศึกษาได้ นอกเหนือจากการสอบถามจากผู้รู้หรือตัวบุคคล ซึ่งอาจติดขัดเรื่องความสะดวก เรื่องของเวลา การมีหนังสือ ตำรา หรือเอกสารขึ้นมาใช้ประกอบในการสอน หรือเป็นแนวทางในการเข้ามาปฏิบัติธรรม จึงเป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสะดวก รวมถึงการดำเนินงานและบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

ความรู้ทางวิชาการที่สำคัญต้องมีสิ่งต่างๆ ดังนี้

๑. มีความรู้ทางวิชาการ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ
๒. นำความรู้มาประยุกต์ใช้^{๑๔๑} พัฒนาให้รู้จักการวิเคราะห์งาน^{๑๔๒}
๓. นำความรู้ทางวิธีการมาใช้ให้ตรงกับงาน
๔. ทำระบบภาพมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้จริงมาทำงาน
๕. มีความรู้ในเรื่องเครื่องมือทางวิชาการที่เป็นโดยวิธีการฝึกอบรม

บุคลากรควรมีความรู้ด้านวิชาการ คือ ควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสังคม นานาชาติ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ควรมีความรับผิดชอบ และไม่ละเลยต่อหน้าที่ของตน วิธีการพัฒนา บุคลากรควรจะต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ความรู้ทางด้านวิชาการถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำมาเป็นพื้นฐานในการทำงานต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของเรา บุคลากรของเราควรที่จะมีความรู้ที่เป็นหลักและความใหม่ๆ ที่มาจากรอบๆ ตัวเราจากประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เราสามารถเกิดการพัฒนาไปได้ วิธีการพัฒนาความรู้สามารถทำได้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ การขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้จากตำรา ซึ่งเราสามารถหาความรู้ได้หลากหลาย เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ไม่สิ้นสุด ยิ่งถ้าเราฝึกฝนและพัฒนามากเท่าไร เราก็จะเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญทางวิชาการมากขึ้น การจัดฝึกอบรมในด้านความรู้เชิงวิชาการ จะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาวิธีคิดและการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งเสริมพัฒนาให้มีความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และควรที่จะมีการระดมองค์ความรู้ มีความทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ วิธีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรนั้นต้องเป็นการพัฒนาต่อยอดจากองค์ความรู้เดิม เพื่อให้เกิดพัฒนาการที่มีความสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนกร, เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๐, ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๒} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือ การคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็น ความรู้แบบรูปธรรม

กระบวนการในการจัดการความรู้ เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ ได้แก่ ๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร ๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ ๓) การปรับปรุง จัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน ๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน ๕) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ ๖) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้ง ความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรืออย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และ ความรู้ที่ฝังอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ใน สมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็น กิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดย คนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการ ความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่ พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน

เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่ เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วน คือ ๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของ เจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของ สังคมส่วนรวม ๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรม ด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ ๓) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่ พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ ๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง สัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุน ลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้น

ใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอา ความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่ กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษา วิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ ต้องการการจัดการด้วย

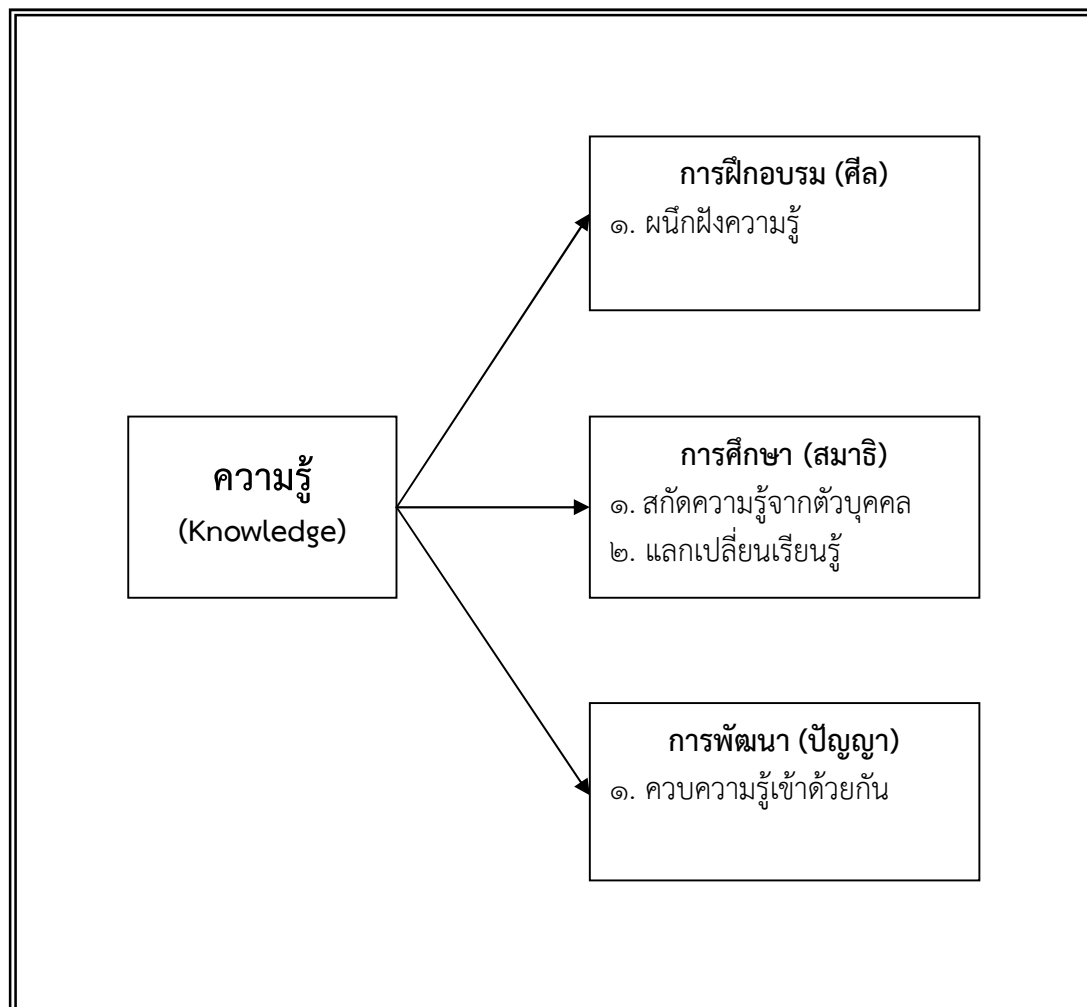
จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สรุปได้ว่า ความรู้ทางวิชาการ เป็น การพัฒนาวิชาการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงระบบ การเมืองการปกครองที่มันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อองค์กร ความรู้ทางด้านวิชาการ จึงมีความจำเป็น และควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ทฤษฎีการวางแผนเกี่ยวกับระบบ ไม่มุ่งเน้น การสอนหรือการบรรยายเท่านั้น การจัดทำเอกสาร ซึ่งได้มาจากการค้นคว้าหนังสือและตำราต่างๆ แล้วเรียบเรียงให้เป็นแบบเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการบรรยาย เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการสอนก็มีมาตรฐาน ผู้ที่สนใจก็สามารถเลือกที่จะศึกษาได้ นอกเหนือจากการสอบถามจากผู้รู้หรือตัวบุคคล ซึ่งอาจติดขัดเรื่องความสะดวก เรื่องของเวลา การมี หนังสือ ตำรา หรือเอกสารขึ้นมาใช้ประกอบในการสอน หรือเป็นแนวทางในการเข้ามาปฏิบัติธรรม จึง เป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสะดวก รวมถึงการดำเนินงานและบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นได้ การจัดฝึกอบรมในด้านความรู้เชิงวิชาการ จะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาวิธีคิด และการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งเสริมพัฒนาให้มีความก้าวหน้าเป็นการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ สามารถกระทำได้โดยวิธีการ ดังนี้

๑. การฝึกฝังความรู้ เป็นการให้ความรู้โดยการฝึกอบรม เป็นลักษณะที่ให้งัดจำได้
๒. การสกัดความรู้จากตัวบุคคล ซึ่งเป็นความรู้ที่มีเฉพาะบุคคล เป็นความพิเศษ ซึ่งอาจ เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์แล้วนำมาถ่ายทอด
๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้^{๑๔๓} เป็นการนำความรู้ที่มีมาเสนอหรือซักถามข้อสงสัย แล้ว แก้ไขปัญหาหรือหาคำตอบร่วมกัน
๔. การควมความรู้เข้าด้วยกัน เป็นการรวมความรู้ที่มีลักษณะคล้ายหรือใกล้เคียงกัน เป็นความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติ ธรรมของพระสังฆาธิการไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนา ศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เชื่อมโยงประกอบเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดย รูปแบบทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้ นั้น ต้องอาศัยการปลูกฝังและการสนับสนุนให้บุคลากรมีความใฝ่รู้ใฝ่ ศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงผู้บริหารเอง ต้องมีการกำหนดแผนนโยบายพัฒนาองค์กรของ

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ นางชลาลัย สุนทรพงษ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๖ มกราคม ๒๕๕๙.

ตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นรูปแบบขั้นตอน เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้

จากแผนภาพที่ ๔.๓ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้ โดยผ่านกระบวนการการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านความรู้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรโดยตรง ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติงานจริง โดยใช้กระบวนการฝึกฝนความรู้ให้กับบุคลากร หรือถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรโดยตรง ตรงไปตรงมา ให้เรียนรู้และปฏิบัติจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในงานนั้น

การศึกษาด้านความรู้ เป็นการเอาความรู้ที่เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้ที่อาจได้มาจากการเกิดปัญหาในการทำงาน แล้วแก้ไขปัญหานั้นในเบื้องต้น ซึ่งเป็น

ความรู้เฉพาะบุคคล นำมาสังกัดเป็นความรู้ในการถ่ายทอดต่อไป ต่อบุคลากรรุ่นต่อไป และอีกวิธีการหนึ่งคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล ซึ่งต่างก็มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ก็สามารถเอาความรู้ของแต่ละฝ่ายมาปัดจุดด้อยของตนได้

การพัฒนาด้านความรู้ เป็นการนำเอาความรู้ของแต่ละคน ซึ่งมีวิธีการที่แตกต่างกันในการแก้ไขปัญหาเดียวกัน หรือปัญหาการปฏิบัติหน้าที่เดียวกัน นำมาวิเคราะห์รวบรวมเป็นวิธีการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว ซึ่งต้องอาศัยการรวบรวมวิจัย ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ที่สมบูรณ์ต่อไป

๔.๒.๔ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ

พระสังฆาธิการ ควรมีทักษะความรู้อย่างเชี่ยวชาญ ควรจะมีความชำนาญเชี่ยวชาญให้มาก ซึ่งจะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากการฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ การพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดความรู้ บทบาทหน้าที่ของพระวิปัสสนาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ที่สนใจเข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมนั้นๆ บทบาทหน้าที่ของเจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง ส่วนวิธีการพัฒนา สามารถใช้วิธีหลายๆ วิธี เช่น การส่งไปอบรมเรียนรู้ในเรื่องเฉพาะที่สนใจ หรือ การจัดอบรมสัมมนาเปิดเวทีที่สามารถแสดงทักษะต่างๆ เช่น ในเรื่องของการสอนกัมมัฏฐาน เทคนิคการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐาน ไม่เฉพาะแต่พระสังฆาธิการเท่านั้น รวมถึงพระวิทยากรซึ่งเป็นบุคลากรที่คอยสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมให้ดำเนินไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งควรมีทักษะการสอน ควรมีการออกแบบการสื่อสารที่จะสื่อให้เข้าใจได้ง่าย และมีความทันสมัย จากเรื่องยากให้กลายเป็นเรื่องง่ายได้ ทักษะการทำงาน ทักษะการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในขณะที่ทำงาน และจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศงาน วางแผนการทำงานร่วมกัน พระสังฆาธิการและพระวิทยากรที่สอนธรรมะ สอนกัมมัฏฐานควรมีทักษะความรู้ในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่อย่างถ่องแท้ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมเองก็จะต้องมีการถ่ายทอดทักษะความรู้ที่ตนศึกษามา ควรจะเอาออกมาสื่อสารพัฒนาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์^{๑๔๔} อย่างไรก็ตาม การพัฒนาก็ควรจัดอบรมทักษะ นำไปพัฒนาและต่อยอดในการนำไปสื่อสารต่อบุคคลอื่น ให้มีความรู้และเข้าใจได้อย่างชัดเจน ทักษะเป็นสิ่งที่จำเป็นกับการทำงาน และการบริหารงาน ไม่ว่าจะตำแหน่งใด หน้าที่ใด หากไม่มีทักษะต่างๆ ก็ย่อมมีความผิดพลาดและก่อให้เกิดผลเสียได้ การนำทักษะต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ได้ เป็นขั้นที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก แม้ว่าจะมีวิธีการพัฒนา คือ การให้บุคลากรเข้าอบรมหรือได้ออกไปเรียนรู้กระบวนการต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป จนเกิดความรู้ใหม่ๆ แต่ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสำนักปฏิบัติธรรมของตนเอง^{๑๔๕} หรือสถานที่ทำงานของตนเอง ก็ไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ควรที่จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การทำงานในหน้าที่ๆ ตนรับผิดชอบ จะ

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธิบุญสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๓, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์, ว่าที่ ร.ต.สุรติ อิมเอิบธรรม, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

เป็นการพัฒนาทักษะในสายงานของตนเองไปในตัว รวมถึงการได้ทำในสิ่งที่มีความสนใจและมีใจรัก เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จะทำให้การเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลง เวลาและสถานที่ที่มีความแตกต่างกัน จะเป็นเครื่องพิสูจน์ทักษะความพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ โดยประสบการณ์จะเป็นตัวเพิ่มเติมเสริมสร้างทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ไปด้วย การฝึกทักษะจากการพูดคุยกับบุคคลที่ในสายงานเดียวกัน การค้นคว้าหาข้อมูลจากระบบ อินเทอร์เน็ต หรือเข้าอบรมพัฒนาทักษะของตนเองให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น ทั้งทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านภาษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญซึ่งจะทำให้พระสังฆาธิการ มีศักยภาพในการบริหารจัดการงานได้ดียิ่งขึ้น โดยวิธีการพัฒนา การจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน ทำแผนพัฒนาสำหรับสำนักปฏิบัติธรรมของแต่ละสำนัก พัฒนาการจัดการ เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน การส่งเสริมทักษะและสร้างสถานการณ์ให้ได้ใช้ทักษะทั้งหมดอย่างเป็นขั้นตอนตามศักยภาพของมนุษย์ มีการวิเคราะห์พื้นฐานของแต่ละคน เก็บรวบรวมทำแผนข้อมูล เพื่องานต่อการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละบุคคล ซึ่งทักษะที่ควรมีการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่

๑) ทักษะการสื่อสาร ทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน การที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้

๒) ทักษะการแก้ปัญหา เนื่องจากการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างที่ลงมือทำมักจะมีปัญหาแผ้ว มาด้วยอยู่เสมอ บุคลากรที่มีทักษะในการแก้ปัญหาจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี

๓) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยลดปัญหาความเข้าใจของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔) ทักษะด้านการบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลากับการทำงานให้เหมาะสมสามารถทำงานก้าวหน้าไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่องไม่มีสะดุด ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มสมรรถนะและโอกาสในการพัฒนาองค์กร

๕) ทักษะด้านการบริการ เนื่องจากการส่งมอบบริการที่ดีเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริการ

๖) ทักษะด้านการใช้ ICT เพื่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีการพัฒนาทักษะ

๑) ค้นหาจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องของบุคลากร ที่จำเป็นต้องพัฒนา

๒) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านทักษะร่วมกัน ระหว่างบุคลากรผู้รับการพัฒนาและผู้พัฒนา

๓) ดำเนินการพัฒนา ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ ศึกษาดูงาน หรือส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

๔) สร้างระบบพี่เลี้ยง โดยกำหนดให้ผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านให้ความช่วยเหลือ ดูแล แนะนำแก่บุคลากร

ทักษะ คือ การปฏิบัติงานหรือการบริหาร ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใด ก็ควรจะจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามทักษะงานของบุคลากร เพราะทักษะเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหรือการ

บริหารงาน บุคลากรควรจะรู้จักนำทักษะต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน บุคลากรควรที่จะศึกษาเรียนรู้วิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรมีความรู้ประกอบความสามารถในการทำงานรู้จักการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้ซึ่งวิธีการพัฒนาทักษะสามารถทำได้ เช่น การฝึกเป็นผู้ช่างสังเกต จะทำให้เกิดไหวพริบในการทำงานขึ้นมา และสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้ นอกจากนี้ การฝึกการวางแผนก็จะสามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่างๆ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลิกภาพ และการสื่อสาร การประสานงาน บุคลากรควรมีทักษะในการทำงาน คือ ทั้งแสวงหาความรู้อันได้แก่ การสังเกต การฟัง การอ่าน การค้นคว้าการรวบรวมการบันทึกข้อมูล ทั้งสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้วิธีการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ในงานด้านของการฝึกอบรมกระบวนการการแก้ปัญหา โดยสร้างสภาพการณ์หรือได้จากประสบการณ์จริง การทำงานในองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ ๕ ประการคือ

๑. ทักษะในด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ (Communication & Relation skills) สิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกันคือการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีแก่กันกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ ความนับถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือ ดังนั้น ทักษะด้านนี้จึงเป็นทักษะสำคัญอันดับต้นๆ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะสามารถลดความขัดแย้งและยังเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกให้การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นหรืองานด้านอื่นๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและจะนำมาซึ่งความสำเร็จ

๒. ทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) การแก้ปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานและบริหารงาน เพราะการปฏิบัติงานไม่ว่าในตำแหน่งใดๆ ก็จะต้องเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น ความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบไม่เกิดความเครียดทางกายจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้ปัญหาไม่ลุกลามเป็นปัญหาใหญ่โตเกินแก้ไข การแก้ปัญหามีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นระบบ^{๑๔๖} เริ่มตั้งแต่การกำหนดและแยกแยะสาเหตุของปัญหา มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินการแก้ไขและวิเคราะห์ รวมถึงวิธีการและการวัดผลหลังการแก้ไขและสร้างมาตรฐานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเดิม

๓. ทักษะในการวางแผน (Organizing and Planning Skills) การทำงานที่ขาดการวางแผนที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การมีทักษะในการวางแผนของบุคลากรย่อมหมายถึงความสำเร็จ เพราะการวางแผนคือการหาทางเลือกที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้แผนระยะยาวในการพัฒนาทักษะและพัฒนาการอบรมปฏิบัติธรรม ทำให้งานโครงการปฏิบัติธรรมที่ออกมามีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพในงานนั้นได้

๔. ทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ (Technology and Computer Skills) ด้วยรูปแบบการทำงานและการพัฒนาของการสื่อสารที่ครอบคลุมมากขึ้น ได้ก่อให้เกิดการนำ

^{๑๔๖} สัมภาษณ์, ว่าที่ ร.ต.สุรติ อิ่มเอิบธรรม, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เข้ามามีส่วนในการกำหนดความต้องการของการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ไว้เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของการพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้มากยิ่งขึ้น เพราะทักษะในเรื่องของเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์จะสามารถทำงานได้ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. ทักษะและความสามารถทางด้านภาษา^{๑๔๗} (Linguistic Skills) ด้วยความก้าวหน้าของการสื่อสารและการติดต่อประสานงานกันมากขึ้น ทำให้ทักษะการใช้ภาษามีส่วนสำคัญมากขึ้น^{๑๔๘} โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพราะฉะนั้น เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมหรือพระสงฆ์ที่ที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ จะถือว่าได้เปรียบอย่างมาก เพราะปัจจุบันมีผู้ที่สนใจในการปฏิบัติธรรม ไม่ได้มีแต่เฉพาะคนไทยเท่านั้น คนต่างชาติก็ให้ความสนใจการปฏิบัติธรรมมากพอสมควรเช่นกัน ดังนั้น สำนักปฏิบัติธรรมที่บุคลากรที่มีทักษะและความสามารถด้านภาษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

ทักษะต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ล้วนเป็นสิ่งที่จำเป็นที่เด็กที่จบใหม่ควรเรียนรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ในการก้าวสู่วัยทำงาน และยังเป็นกุญแจสำคัญที่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในระยะยาวอีกด้วย นอกเหนือจากนี้ คุณสมบัติสำคัญในการทำงานที่จะลืมนำไปไม่ได้ก็คือ ทักษะคติ (Attitude) ซึ่งหากเรามีทัศนคติที่ดีในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้มีความสุขและสนุกกับการทำงาน และก่อให้เกิดประสิทธิผลในระยะยาวต่อไป และทักษะที่สำคัญ ที่พระสงฆ์ควรจะมีเพิ่มเติม ได้แก่

๑. ทักษะกระบวนการทำงาน หมายถึงการลงมือทำงานต่างๆ ด้วยตนเอง โดยมุ่งเน้นการฝึกฝนวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์งาน เป็นการมองภาพรวมของงานเมื่อได้รับเป้าหมายว่า เป้าหมายของงานคืออะไรและทำอย่างไรจะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

๒) การวางแผนในการทำงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายของงานระยะเวลาในการดำเนินงานกำลังคนที่ใช้ในการทำงานค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เป็นต้น

๓) การลงมือทำงาน เป็นการลงมือทำงานตามแผนที่วางไว้ด้วยความมุ่งมั่นอดทน และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

๔) การประเมินผลการทำงาน เป็นการตรวจสอบ ทดสอบหรือทดลองใช้ตั้งแต่การวางแผนการทำงานว่ารอบคอบ รัดกุม ครบคลุม และสามารถปฏิบัติตามได้หรือไม่

๒. ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา จะช่วยทำให้เกิดความคิดในการหาทางออก เมื่อพบปัญหาในเวลาหรือสถานการณ์การทำงาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) สังเกต ควรฝึกตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต สามารถศึกษาหรือรับรู้ข้อมูลมองเห็นและเข้าใจปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นได้

๒) วิเคราะห์ เมื่อทราบปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ควรวิเคราะห์ว่าปัญหาที่มีมาน้อยเพียงใดและลำดับความสำคัญของปัญหา

^{๑๔๗} สัมภาษณ์, ว่าที่ ร.ต.สุรติ อัมเธิรธรรม, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธินุญสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๓, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๓) สร้างทางเลือก ควรสร้างทางเลือกในเรื่องในการแก้ปัญหา ซึ่งอาจจะมีมากมายโดยการสร้างทางเลือกนั้น อาจจะมาจากการศึกษาค้นคว้าการทดลอง การตรวจสอบ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา

๔) ประเมินทางเลือก ทางเลือกต่างๆ ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าหรือการตรวจสอบต่างๆ ควรพิจารณาให้ละเอียดว่าทางเลือกใดที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่สุด

๓. ทักษะการทำงานร่วมกัน ขั้นตอนการทำงานมีหลักการดังนี้

๑) รู้จักบทบาทหน้าที่ภายในกลุ่ม ในการทำงานร่วมกับคนอื่นนั้น ควรรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง^{๑๔๙}

๒) มีทักษะในการพูดแสดงความคิดเห็นและอภิปรายในกลุ่ม เมื่อทำงานร่วมกับคนอื่นควรฝึกฝนที่จะเป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

๓) มีคุณธรรมในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

๔) สรุปผลโดยการจัดทำรายงาน การทำงานกลุ่มใดๆก็ตามควรมีการสรุปผลออกมาอย่างเป็นรูปธรรม อาจอยู่ในรูปแบบของการจัดทำรายงาน

๕) นำเสนองาน เมื่อมีรายงานออกมาอย่างชัดเจน เป็นเอกสารแล้ว ควรมีทักษะในการนำเสนองานการปฏิบัติงานของกลุ่มในรูปแบบต่างๆ

๔. ทักษะการแสวงหาความรู้ เป็นทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถฝึกฝนได้จากการปฏิบัติต่อไปนี้

๑) กำหนดปัญหาในการสืบค้นข้อมูลความรู้ คือการตั้งหัวข้อ ตั้งประเด็นในการศึกษาค้นคว้า

๒) การวางแผนในการสืบค้นข้อมูลความรู้ เมื่อคิดหาหัวข้อหรือประเด็นที่เราต้องการจะสืบค้นได้แล้ว ควรวางแผนกำหนดเป้าหมายว่าจะสืบค้นข้อมูลความรู้จากที่ใด

๓) การดำเนินการสืบค้นข้อมูลความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ คือการดำเนินการสืบค้นข้อมูลความรู้ในหัวข้อที่ต้องการ ตามแผนงานที่วางไว้

๔) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสืบค้นความรู้การนำข้อมูลต่างๆ มาพิจารณาอย่างละเอียดถึงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของข้อมูล

๕) การสรุปผลจากการสืบค้นความรู้และการบันทึกจัดเก็บเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆได้ ออกมาตามต้องการควรบันทึกจัดเก็บข้อมูลที่รวบรวมมาได้ต่างๆในรูปแบบที่ง่าย ต่อการค้นหา

๕. ทักษะการจัดการ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) การจัดการระบบงาน โดยสามารถจัดสรรเวลาทำงานให้เป็นระบบปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และขั้นตอนต่างๆ ได้

๒) การจัดการระบบคน โดยมีความสามารถในการคัดเลือกคน และแบ่งปัน

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณศีลาธิคุณ, ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอเสนา, เจ้าอาวาสวัดบ้านแพน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๑, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

จัดสรรให้เหมาะสมกับงาน

วิธีการพัฒนาด้านทักษะแต่ละด้านนั้น ต้องค้นหาจุดอ่อนจุดด้อยในแต่ละด้านของบุคลากร ว่าเป็นอย่างไรบ้าง โดยวิธีการพัฒนาทักษะจะต้องจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะในแต่ละด้านอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด หรือเป็นการพัฒนาแบบต่อยอดจากทักษะเดิม ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานแบบยั่งยืน

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการควรมีทักษะความรู้อย่างเชี่ยวชาญ หรือฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญการ เพื่อพัฒนาหรือต่อยอดยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ใหม่ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนและการสอน เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน มีวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงาน รู้จักการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะสามารถ เช่น การฝึกเป็นผู้ช่างสังเกต จะทำให้เกิดไหวพริบในการทำงานขึ้นมา และสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้ นอกจากนี้ การฝึกการวางแผนก็จะสามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะในการแก้ปัญหาจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์^{๑๕๐} ช่วยลดปัญหาความซับซ้อนของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และทักษะด้านการบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลากับการทำงานให้เหมาะสมสามารถทำงานก้าวหน้าไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่องไม่มีสะดุด ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มสมรรถนะและโอกาสในการพัฒนาองค์กร ควรมีการพัฒนาทักษะด้านการบริการ การบริการที่ดีเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริการ และพัฒนาทักษะด้านการใช้ ICT เพื่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาทักษะ ดังนี้

๑. ควรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน^{๑๕๑} ให้มีความเข้าใจในกระบวนการ วิธีการวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างชัดเจน

๒. ควรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

๓. ควรพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ เป็นทักษะพิเศษที่ต้องอาศัยความกระตือรือร้น และให้ความสนใจเป็นพิเศษ

๔. ควรพัฒนาทักษะการจัดการ

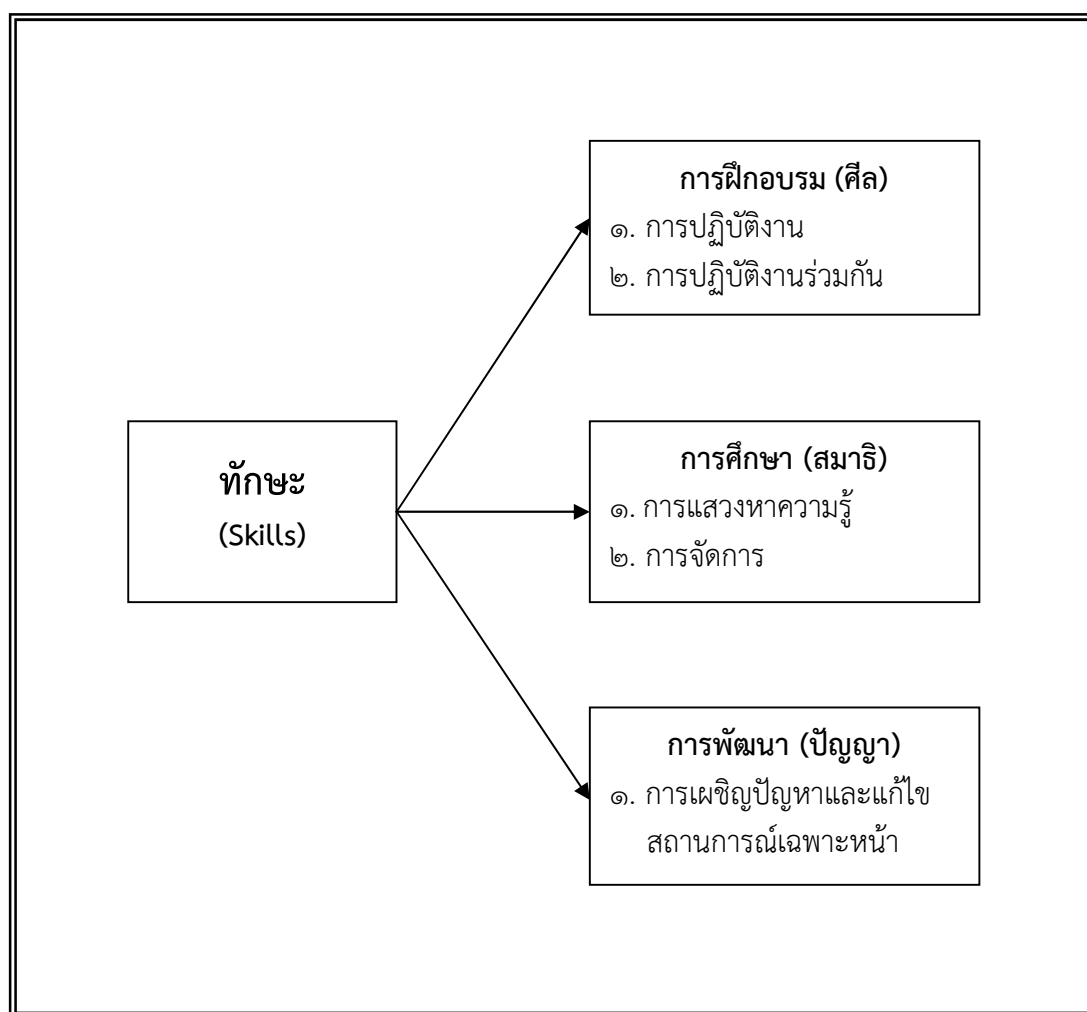
๕. ควรพัฒนาทักษะการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์เฉพาะหน้า

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติ

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นางชลาลัย สุนทรพงษ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๖ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณศีลาธิคุณ, ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอเสนา, เจ้าอาวาสวัดบ้านแพน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๑, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

ธรรมของพระสังฆาธิการไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เชื่อมโยงประกอบเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะนั้น เป็นการเพิ่มเติมส่วนที่ยังขาดให้มีเพิ่มขึ้น และที่ติดอยู่แล้วก็ให้ดีขึ้นไปอีก ทักษะมีอยู่หลากหลายที่เป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานของสำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ

จากแผนภาพที่ ๔.๔ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านทักษะ เป็นการฝึกอบรมให้เรียนรู้ระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมถึงความสามารถในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย นอกเหนือจากนั้น การทำงานร่วมกัน ก็ต้องมีความเกี่ยวพันกันอย่างแนบแน่น จึงต้องมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ควบคู่กันไปกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วย

การศึกษาด้านทักษะ เป็นการเพิ่มขยายความรู้ที่ตนเองมี ให้มีมากยิ่งขึ้น รู้จักวิธีการ ค้นคว้าหาความรู้มาสู่ตน และจัดการความรู้ที่ตนเองได้ศึกษามาอย่างถูกต้อง และถูกวิธี ซึ่งเป็นทักษะ ที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมาก

การพัฒนาด้านทักษะ เป็นการพัฒนาในขั้นของการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็น เหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เป็นการเตรียม ความพร้อมรอบด้าน เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหารที่จะต้องมีและควรกำหนด เป็นแผนในการพัฒนาศักยภาพต่อไป

๔.๒.๕ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความคิดสร้างสรรค์

การที่จะทำให้อุบลาลกรมีความคิดสร้างสรรค์รู้จักใช้เทคนิควิธีการสื่อสารใหม่ๆ หรือการเขียนตำรา เอกสาร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร รวมถึงมีการประเมินผลการประสบความสำเร็จ “ความคิดสร้างสรรค์” ก่อให้เกิดการพัฒนาการสร้างสิ่งใหม่ๆ ซึ่งทำให้พัฒนาในองค์กร ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้น ต้องมีสร้างโอกาส โดยเริ่มจากผู้บริหารต้องให้อาสาบุคลากรได้คิดได้เสนอ ความคิดความเห็นมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดความเห็นในการตัดสินใจ สำหรับวิธีการนั้น ควรให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ โดยที่ต้องไม่ไปจำกัดความคิด ความคิดเห็นเป็นเช่นไร ก็ปรับแก้ไขให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญควรให้การสนับสนุนแนวคิดนั้นด้วย เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจที่จะคิดมีกำลังใจในการคิดสิ่งต่างๆ ที่ดี

วิธีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรให้มีการระดมความคิดเห็น^{๑๕๒} บุคลากรควรมีส่วนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รับฟังแนวคิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและการทำงานของส่วนรวมให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการจัดอบรมเพื่อมีการเสนอความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ความคิดกว้างไกลหลายแง่มุม จะทำให้เกิดความแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเกิดการเรียนรู้และเข้าใจ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน วิธีการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก เชื่อว่าปัญหาทุกเรื่องสามารถแก้ไขได้ ยอมรับการตัดสินใจของคนส่วนมาก มีความสงสัยใคร่รู้อยู่เสมอ ด้านความคิดสร้างสรรค์ สำหรับวิธีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อีกประการหนึ่งได้แก่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ไปเรียนรู้และศึกษาจากสำนักปฏิบัติธรรมที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการและเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของพุทธศาสนิกชน ว่ามีกระบวนการอย่างไร มีการทำงานเช่นไร แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสำนักปฏิบัติธรรมของตนเอง เข้ากับบริบทด้านต่างๆ จนกลายเป็นวิธีการใหม่ๆ และมีความเหมาะสมมากขึ้น

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ นายทรงกิจ มีบุญญกิจ, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๕ มกราคม ๒๕๕๙.

คุณลักษณะในความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

๑) ใช้สติปัญญาอย่างมีเหตุผล^{๑๕๓}

๒) มีความคิดหลากหลาย

๓) กระตือรือร้น คล่องตัว

๔) ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง

วิธีการที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ควรจัดกิจกรรมและส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมดังนี้

๑) ฝึกกระบวนการคิดและหาคำตอบเพื่อการแก้ปัญหา

(๑) ต้องหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของตนเอง หรือข้อบกพร่องของงานที่ทำ

(๒) รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อสนับสนุนหรือประกอบการตัดสินใจจากข้อบกพร่อง

ที่ค้นพบ

(๓) ฝึกมองปัญหาหรือวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ให้รอบด้าน

(๔) แสวงหาความคิดที่หลากหลายจากข้อมูลที่ได้รวบรวม ในการแก้ปัญหาหรือสร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้ได้คำตอบที่รอบด้านเช่นกัน

(๕) สร้างข้อสรุปที่เหมาะสม โดยอาศัยเหตุผล ข้อมูล สารสนเทศ มิใช่การอาศัยประสบการณ์ หรือความเชื่อ

๒) ให้ความมีอิสระในการคิดและการทำงาน

๓) ให้สิทธิและอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติและการพัฒนางาน

๔) สร้างสถานการณ์ที่ท้าทายบุคลากรในองค์กร

ความคิดสร้างสรรค์ ควรให้มีฝึกลบๆ ฝึกคิด ฝึกทำ มีความคิดสร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด ซึ่งผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

๑. สนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกสมัยใหม่ พัฒนาให้มีความเป็นธรรมชาติ

๒. มีต้นทุนความเป็นมนุษย์สูง ในการอบรมฝึกฝน ฐานะ ฐานะที่ รู้วิธีการ

รู้เป้าหมายขององค์กร คือ ทำงานมีระบบ มีใจรัก มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ มีความน่าเชื่อถือ และคิดเป็น

บุคลากรควรมีความคิดที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพราะสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมมักเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ วิธีการพัฒนา ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาออกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน ในการทำงานบุคลากรควรที่จะมีความคิดที่สร้างสรรค์ในสิ่งที่มีความแปลกใหม่และส่งผลที่ดีต่องานของเราโดยการริเริ่มงานใหม่ วิธีการใหม่ๆ ที่เราที่เราเป็นคนคิดเองซึ่งหากเรามีตรงเราก็จะเป็นผลงานที่ติดตัวเราตลอดไปวิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์คือการฝึกให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกันร่วมคิดร่วมออกแบบสิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน นำข้อดีข้อเสียของความคิดแต่ละคนมาประยุกต์ใช้ให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถทางสมองของบุคคลที่จะคิดได้หลายทิศทางหรือคิดได้หลายคำตอบ และความสามารถในการ

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระครูปลัดอนงค์ สมุทโคโล, รักษาการเจ้าอาวาสวัดเจ้าเจ็ดใน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๖, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป และความคิดสร้างสรรค์นี้อาจเป็นความคิดใหม่ผสมผสานกับประสบการณ์ก็ได้ ยกตัวอย่างเช่น

๑. ฝึกคิดเชิงบวก^{๑๕๔} (Positive Thinking)
๒. ฝึกคิดย้อนศร (Backward Thinking)
๓. ฝึกคิดในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ (Impossible Thinking)
๔. ฝึกคิดบนหลักของความเป็นจริง (Thinking Based Principle)
๕. ฝึกคิดข้ามกล่องความรู้ (Lateral Thinking)
๖. ฝึกคิดแบบแตกหน่อทางความคิด (Germination Thinking)

บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ทุกอย่างแก้ไขได้มองโลกในแง่ดี ยอมรับความคิดผู้อื่นใฝ่รู้ตั้งข้อสังเกตตลอดเวลา วิธีการพัฒนา ฝึกฝนให้มองโลกในแง่ดี ในการทำงานนั้น ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นเรื่องสำคัญ บางครั้งต้องทำงานที่ออกไปจากกรอบความคิดเดิมๆ บ้าง งานทุกอย่างสามารถมีความยืดหยุ่นได้โดยที่เป้าหมายของการทำงานยังคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลง เพราะการทำงานย่อมจะเกิดปัญหาบ้าง ถ้าคิดตามกรอบเดิมๆ ก็จะทำให้ปัญหาเกิดทางตัน ต้องอาศัยแนวความคิดสร้างสรรค์มาเป็นตัวช่วยในการแก้ไขปัญหา งานจึงจะดำเนินต่อไปได้ วิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นั้น จะต้องพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจและสมอง การพัฒนาสมองโดยการฝึกให้คิดแบบสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาที่มีพลังอย่างยิ่งในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่ผู้ที่สามารถพัฒนาได้ โดยจะต้องฝึกให้สมองมีความคิดดังนี้ ๑) คิดนอกกรอบ ๒) คิดบวก ๓) คิดแบบริเริ่ม คล่องตัว ยืดหยุ่น และละเอียด ที่สำคัญเลยก็คือ การมีทัศนคติเชิงบวก คือ ต้องเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ กล้ายอมรับการตัดสินใจเสี่ยงส่วนมาก มีความสงสัยใคร่ที่จะเรียนรู้กล้าที่จะท้าทายปัญหาแล้วพยายามฝ่าฟันไปให้ได้

การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจาก กรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดนั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ไม่เคยมีมาก่อน (New Original) ใช้การได้ (Workable) และมี ความเหมาะสม (Appropriate) การคิดเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นการคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่ง ใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งจะได้ผลลัพธ์ที่ต่างไปโดยสิ้นเชิง หรือที่เรียกว่า "นวัตกรรม" (Innovation)

ความคิดสร้างสรรค์ มีความหมายแยกได้เป็น ๓ ประเด็นหลัก คือ

๑. เป็นความคิดแง่บวก หรือ Positive thinking
๒. เป็นการกระทำที่ไม่ทำร้ายใคร หรือ Constructive thinking
๓. เป็นการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ^{๑๕๕} หรือ Creative thinking

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ นายทรงกิจ มีบุญญกิจ, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณศีลาธิคุณ, ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอเสนา, เจ้าอาวาสวัดบ้านแพน, เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๑, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้ ๒ ทาง คือ

๑. เริ่มจากจินตนาการแล้วย้อนสู่ความจริง เกิดจากการที่เรา นำ ความฝันและจินตนาการ ซึ่งเป็น เพียงความคิด ความใฝ่ฝันที่ยังไม่เป็นจริง แต่เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้ความฝันนั้นเป็นจริง

๒. เริ่มจากความรู้ที่มีแล้วคิดต่อยอดสู่สิ่งใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) เกิดจากการนำ ข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอด หรือคิดเพิ่มฐานข้อมูลที่มีอยู่ จะเป็นเหมือนตัวเชื่อมความคิดให้เราคิดใน เรื่องใหม่ๆ

วิธีการปรับปรุงทักษะความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์และการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาเป็นกิจกรรมที่ปฏิสัมพันธ์กัน ความพยายามแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ด้วยการใช้เหตุผล (ตรรกะ) หนึ่งเชื่อมโยงไปยังอีกเหตุผลหนึ่งเป็นขั้นตอนขึ้นไปเรื่อยๆ เพื่อให้บรรลุการแก้ปัญหา ซึ่งมี “แรงจูงใจ”(Motivation) เป็นตัวช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างน่าสนใจว่า

๑. แรงจูงใจในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่ดีมีคุณภาพ ไม่สามารถใช้เงินเป็นตัวนำหลักได้ ยิ่งใช้เงินมากเท่าใด งานสร้างสรรค์ยิ่งมีคุณภาพต่ำ

๒. การใช้เงินสร้างแรงจูงใจต้องระมัดระวังและเฉพาะที่จำเป็นอย่างเหมาะสม แต่ต้องให้ความสำคัญกับจิตใจและความตั้งใจจริง

๓. การจะสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ต้องใช้องค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ คือ

๓.๑ ะในการคิดและทำงาน (Autonomy)

๓.๒ มีสิทธิและอำนาจที่จะพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ หรือก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ (Mastery)

๓.๓ มีความตั้งใจจริง (Purpose)

วิธีการคิดสร้างสรรค์ (Creative Methods)

มีวิธีการที่หลากหลายแต่ที่สำคัญมี ๕ วิธีการ คือ

๑. วิวัฒนาการ (evolution) เป็นวิธีการปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการแบบสะสมทีละขั้นตอน ความคิดใหม่เกิดจากความคิดหลากหลาย แนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ เกิดจากแนวทางเก่าๆ แต่ปรับปรุงให้ดีขึ้น

๒. การผสมผสาน (synthesis) เป็นการผสมผสานหรือสังเคราะห์แนวคิดที่ ๑ กับ ที่ ๒ เป็นแนวคิดที่ ๓ ซึ่งกลายเป็นความคิดใหม่

๓. การปฏิวัติ (revolution) ในบางครั้งความคิดใหม่ๆ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย

๔. ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ (reapplication) ปรับมุมมองเรื่องเก่า ด้วยมุมมองใหม่หรือมองแบบนอกกรอบ เช่นการใช้คลิปหนีบกระดาษเป็นไขควง เป็นต้น

๕. ปรับเปลี่ยนทิศทาง (changing direction) เป็นการปรับเปลี่ยนทิศทางการมองปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ซึ่งในการคิดสร้างสรรค์ ไม่ควรที่จะปิดกั้นความคิดหลากหลาย ด้วยการไม่ยอมรับฟังปัญหา ถอดใจหรือยอมแพ้ตั้งแต่ในมุ้งหรือตั้งแต่ยังไม่เริ่ม เพราะเชื่อว่าไม่สามารถแก้ไขได้ ไม่เชื่อว่า

ตนจะสามารถทำอะไรได้ คิดเอาเองว่าตนไม่มีความคิดสร้างสรรค์ กลัวคนอื่นว่า กลัวล้มเหลว ซึ่งเป็นความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะที่คิดว่า ทุกปัญหามีคำตอบเดียว มีคำตอบที่ดีที่สุดอยู่แล้ว คำตอบที่สร้างสรรค์ซับซ้อนเกินไป คิดว่าไม่ต้องทำอะไร เดียวก็คิดได้เอง เหล่านี้เป็นต้น แต่ควรสร้างความเชื่อและทัศนคติเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ด้วยการสร้างเชิงบวกที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น ความกระหายใคร่รู้ : อยากรู้ไปหมดทุกเรื่อง (Curiosity) ความท้าทาย (Challenge) ไม่ยอมรับความไม่สร้างสรรค์ (Constructive Discontent) ความเชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่สามารถแก้ไขได้ (A belief that most problems can be solved) ความอดทน (Perseverance) ในการรับฟังคำวิจารณ์และไม่ด่วนตัดสินใจ มีความคิดและจินตนาการที่ยืดหยุ่น (A flexible imagination) มองเห็นสิ่งดีๆ ในเรื่องที่ไม่ดี การเกิดปัญหาย่อมนำไปสู่การแก้ไขปัญหา คือเรื่องปกติ ปัญหาในตัวของมันเองคือทางแก้ไขปัญหาคือโอกาส ปัญหาเป็นเรื่องน่าสนใจและยอมรับได้ และไม่ยอมแพ้ง่ายๆ เอาจริงเอาจัง เป็นต้น

กระบวนการสร้างความคิดสร้างสรรค์ เกิดขึ้นโดย

๑. เกิดสิ่งกระทบความรู้สึกให้ต้องคิด เป็นต้นเหตุหรือสาเหตุของเรื่องที่ต้องใช้ความคิด ในการทำให้ เรื่องนั้นๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์

๒. รวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทุกประเด็น ทุกแง่มุม

๓. แจกแจง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาแจกแจง วิเคราะห์ ความสัมพันธ์หรือดูความเชื่อมโยงระหว่างกัน

๔. การคิดและทำให้กระจ่างชัด จัดระบบความคิดตามข้อมูลที่ได้แจกแจงและวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ แล้ว ให้สามารถมองเห็นภาพ ขั้นตอน ความเชื่อมโยงของแต่ละส่วนได้อย่างชัดเจน

๕. แสดงออก เป็นการนำเสนอผลจากการคิดเพื่อทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการควรมี ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน คิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมส่วนรวม โดยการจัดให้มีการทัศนศึกษาออกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน ในการทำงานบุคลากรควรมีความคิดที่สร้างสรรค์ ในสิ่งที่มีความแปลกใหม่และส่งผลที่ดีต่องานของเรา โดยการริเริ่มงานใหม่ วิธีการใหม่ๆ ที่เราที่เราเป็นคนคิดเองซึ่งหากเรามีตรงเราก็จะเป็นผลงานที่ติดตัวเราตลอดไปวิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์คือการฝึกให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกันร่วมคิดร่วมออกแบบ สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน นำข้อดี ข้อเสียของความคิดแต่ละคนมาประยุกต์ใช้ให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า และมีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป และความคิดสร้างสรรค์นี้อาจเป็นความคิดใหม่ผสมผสานกับ ประสบการณ์ก็ได้ มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

๑. ควรอบรมให้เกิดวิวัฒนาการความคิด^{๑๕๖} โดยการฝึกอบรมให้รู้จักพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

๒. ควรให้การผสมผสานความคิด ให้เกิดเป็นความคิดใหม่ที่หลากหลาย

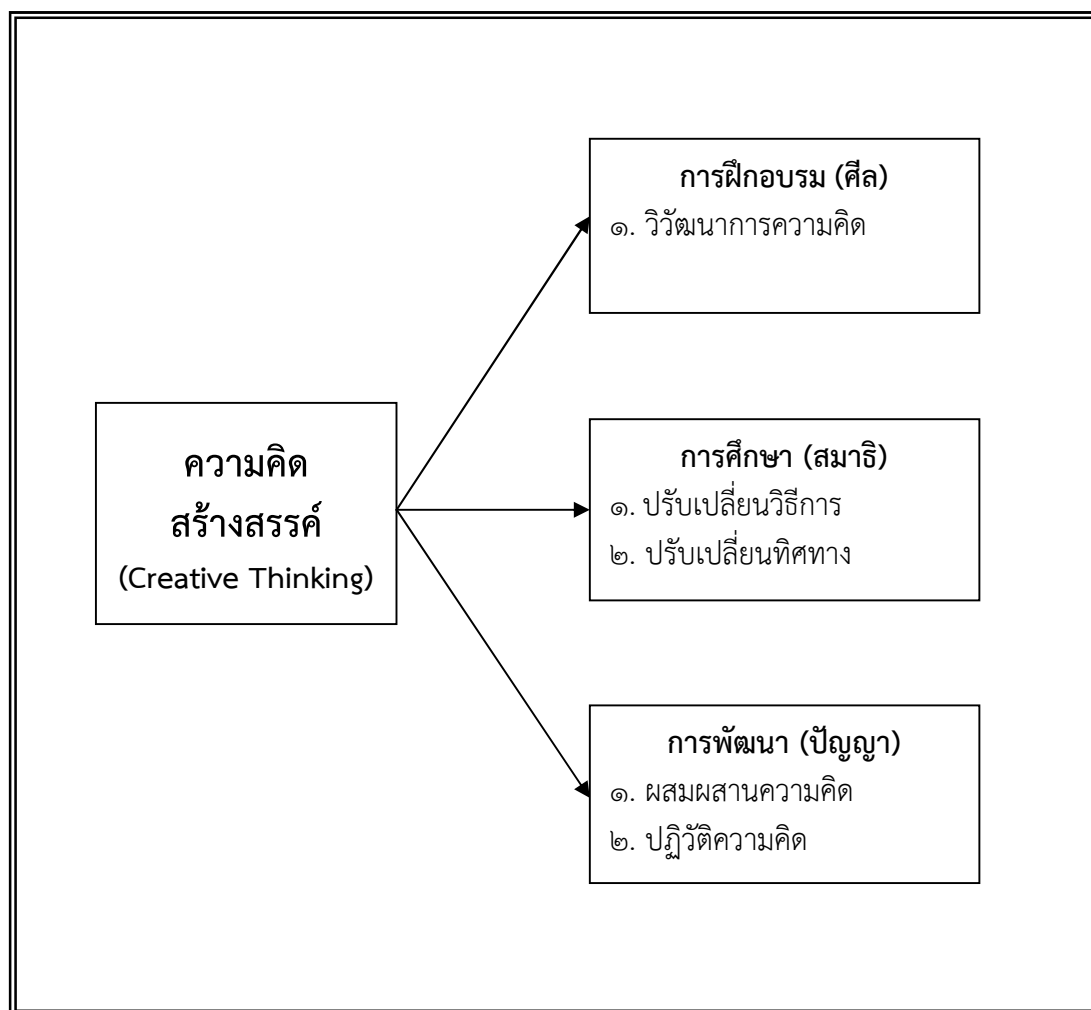
^{๑๕๖} สัมภาษณ์ นางกุลนิตดา เฉลยศักดิ์, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๕ มกราคม ๒๕๕๙.

๓. ควรมีการปฏิวัติความคิด จากรูปแบบเดิมๆ

๔. ควรส่งเสริมให้คิดโดยปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ปรับมุมมองเรื่องเก่า ด้วยมุมมองใหม่ หรือมองแบบนอกกรอบ .

๕. ควรส่งเสริมให้คิดโดยปรับเปลี่ยนทิศทาง เป็นการปรับเปลี่ยนทิศทางการมองปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เชื่อมโยงประกอบเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความคิดสร้างสรรค์ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรให้การสนับสนุนในการพัฒนา ด้านความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการที่ไม่เหมือนเดิม ปรับเปลี่ยนพลิกแพลงตามความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๕ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความคิดสร้างสรรค์

จากแผนภาพที่ ๔.๕ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดการอบรมการวิชาการความคิด คือ การสร้างความคิดที่มีให้เกิดเป็นความหลากหลาย และแตกต่าง เป็นกระบวนการสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้จากสิ่งรอบข้าง สิ่งแวดล้อมรอบตัว นำมาเป็นองค์ประกอบในความคิด เพื่อสร้างสรรค์รูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ อบรมให้รู้จักวิธีคิด คิดอย่างไรจึงเรียกว่าคิดสร้างสรรค์ และมีประโยชน์ เป็นต้น

การศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นการเรียนรู้เพิ่มเติมจากความคิดและความรู้ที่ตนเองมีอยู่เป็นทุนเดิม ประกอบเข้ากับประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มเติมจากการศึกษาด้านต่างๆ หรือจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่าง แต่ดีกว่า หรือปรับเปลี่ยน

ทิศทางของเป้าหมายการทำงานที่ใหญ่กว่า เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

การพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยวิธีการกลั่นกรองความคิดที่หลากหลาย ที่องค์กรได้เคยใช้มา ฝึกให้บุคลากรนำมาผสมผสานให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ เป็นแนวความคิดใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนแนวความคิดจากเดิม แต่กลับด้านกัน เปลี่ยนวิธีการลำดับความคิด ซึ่งปกติผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดแนวทางและนโยบายการปฏิบัติงาน แต่ให้กลับไปฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติหน้าที่จริงเป็นคนคิดกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองดูบ้าง ซึ่งอาจทำให้มีแนวความคิดใหม่สร้างสรรค์และผสมผสานกันได้ เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรต่อไป

๔.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) ที่เป็นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงหลักพุทธธรรมที่ได้จากการศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อรรถกถา คัมภีร์ ทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ รวมถึงผลวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้เกิดรูปแบบจำลองในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Basic Model) ทั้ง ๕ ด้านที่นำมาสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๙ รูป/คน จนได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำหรับรายนามผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อเสนอแนะข้อคิดเห็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

๑. พระราชวรเวที, ดร.

รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร

๒. พระราชสิทธิมนี, ดร.

เจ้าคณะเขตพญาไท, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร

๓. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร.

ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดธรรมนาถา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๖. พระมหาปรีชา เขมนนโท

พระวิปัสสนาจารย์ วัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๗. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๘. ดร.อำนาจ บัวศิริ

อธิการผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๙. ดร.บุษกร วัฒนบุตร

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๓.๑ สรุปวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะสงฆ์ให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องมีแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำกระบวนการพัฒนาบุคลากร ตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้น จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการพัฒนาบุคลากร นั้น มีกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

๑) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในตำแหน่งต่างๆ ในแ่งมุมขององค์กรแล้วการฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ หรือหัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ^{๑๕๗} โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย ในการจัดการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์กรโดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรม ได้แก่

๑) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

^{๑๕๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชวรเวที, ดร., รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

๒) การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๓) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

๔) การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

๕) การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์การโดยส่วนรวม^{๑๕๘}

๖) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาทภารกิจขององค์การ

๗) การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่^{๑๕๙} ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การ

สำหรับการฝึกอบรม บางครั้งสำนักปฏิบัติธรรมก็ควรจัดอบรมเองภายในสำนัก เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรเอง หรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในโครงการต่างๆ ซึ่งปัจจุบันทางคณะสงฆ์ก็ได้มีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์การ ปิยะหลายๆ ครั้ง พร้อมกับสนองนโยบายของเจ้าคณะภาค ที่ต้องการให้พระสงฆ์การมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการวัดของตน รวมถึงมีความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่ที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอีกด้วย

๒) ด้านการศึกษา

เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจ และปัญญา การให้ศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนั้น การให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาในระบบ โรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การการให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้ การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การและตัวบุคลากรเอง สำหรับบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้พระภิกษุได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ให้ทันโลกทันสมัย เพราะโลกเราเปลี่ยนแปลงไปมาก สิ่งแวดล้อมแทบจะเป็นวิทยาศาสตร์ไปหมดแล้ว พระสงฆ์ของเราจึงต้องศึกษาเรียนรู้ในสิ่งเหล่านี้ด้วย แต่ต้องระมัดระวังอย่าให้ยึดติดโลกจนเกินไป ต้องพยายามปรับมาให้เข้ากับธรรมะ เช่น สอนบาลีก็ให้แปลเป็นไทยด้วย จะโน้มน้าวจิตใจประชาชนได้มากกว่า ถ้าเป็นบาลีล้วนๆ ก็จะได้แต่สมาธิ ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม ส่วนสำคัญก็คือถ้าไม่

^{๑๕๘} สทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิทธิมนี, ดร., เจ้าคณะเขตพญาไท, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๕๙} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

เรียนรู้ทางโลกเลย จะถูกคนใกล้ชิดหาประโยชน์ได้ง่าย กลายเป็นถูกเหือบเกาะกิน สร้างความเสื่อมเสียแก่พระศาสนาเป็นอย่างมาก

๓) ด้านการพัฒนา

เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงจากภาวะขั้นหนึ่งไปสู่ภาวะอีกขั้นหนึ่ง อาทิ จากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาเป็นการดำเนินการด้านวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน การจัดทัศนศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทน และการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรม สังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าว หากเลือกใช้ผสมผสานกับ ๒ แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยทำให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำนักปฏิบัติธรรม ควรที่จะกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนัก เพื่อที่จะสามารถควบคุม ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลบุคลากรของตนเองได้ ยกตัวอย่าง เช่น แผนการศึกษาต่อ แผนการฝึกอบรม แผนการพัฒนา ฝึกอบรม ซึ่งแผนเหล่านี้ จะทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยพัฒนาทั้งทักษะ การสร้างทีมงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรม แผนการพัฒนาอบรมสร้างความมั่นใจการปฏิบัติหน้าที่ การฝึกฝนพนักงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความนโยบายของสำนัก จัดสรรจำนวนบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงาน เรื่องการพัฒนาจะมีการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีพัฒนาในด้านการทำงาน ให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น การพัฒนาสามารถปรับให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรควรที่จะได้รับการพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ กาย วาจา ใจ ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ คือ จะต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี พุดจาติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี^{๑๖๐} และจะต้องมีทัศนคติ เจตคติ และอุดมคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การที่นำหลักไตรสิกขามาใช้นั้น จะต้องเริ่มจากตนเองซึ่งเป็นผู้นำ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้หลักการเพราะเป็นการฝึกฝนอบรมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับคุณลักษณะทั้ง ๕ ด้านที่กล่าวมา โดยนำมาใช้ในการบุคลากรในสำนัก เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุด คือ การปลูกฝังให้เป็นคนที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขต่อตนเอง คนรอบข้าง และสังคมได้ เนื่องจากหลักไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝนอบรม เพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้าน

พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล

พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ

^{๑๖๐} สอนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชวรเวที, ดร., รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

พัฒนา ด้านความรู้ เรียกว่า ปัญญา

ทั้งนี้ ก็เพื่อให้มีการพัฒนาการที่เป็นไปในวิธีที่ถูกต้องดีงาม

การใช้หลักการพัฒนาศิลปะตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ไปชี้แนะ แบบการประยุกต์บูรณาการ โดยที่ไม่ชี้ให้เห็นว่านี่เป็นเรื่อง ศีล สมาธิ ปัญญา การที่นำหลักไตรสิกขามาใช้นั้นเราต้องเริ่มจากตนเอง ซึ่งเป็นผู้นำโดยการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้หลักการเพราะเป็นการฝึกฝนอบรมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับคุณลักษณะทั้ง ๕ ด้านที่กล่าวมา โดยนำมาใช้ในการบริหารบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมได้อย่างบรรลุผลที่เราตั้งใจไว้ ใช้วิธีการ ฝึกฝน อบรม อาจจะทำการพัฒนาด้านพฤติกรรมคือการให้รักษาศีลอันดีงามด้านจิตใจ คือการฝึกสมาธิเพราะเรามีสมาธิที่แน่วแน่จะทำให้เรามีสติและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทางด้านปัญญาเพื่อเป็นการเสริมสร้างปัญญาให้กับบุคลากรในการทำงาน หากมีปัญหาที่ย่อมส่งผลทำให้มีความฉลาดในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติให้บุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความพร้อมอย่างถูกต้องโดยการนำหลักธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ไตรสิกขา คือ ข้อศึกษาและปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจและปัญญา เพื่อให้เกิดการพัฒนาจนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด

ศีล นำใช้กับบุคลิภาพ และทักษะ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางกายและให้มีความชำนาญในแต่ละด้าน สมาธิ นำมาใช้กับ เจตคติ เพราะต้องให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานมองงานสำคัญกว่าทุกอย่าง ปัญญา นำมาใช้กับ วิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา ขั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ขั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้

การศึกษาขั้นศีล คือ ศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา ขั้นสมาธิคือ ศึกษากระบวนการทำงานของจิต ขั้นปัญญา คือ ศึกษาความรู้สามระดับ

การพัฒนาตนเองขั้นศีล พัฒนากายภาพ ขั้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร ขั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

หลักไตรสิกขานั้น มีส่วนที่ช่วยสนับสนุนซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับคุณลักษณะทั้ง ๕ ได้อย่างลงตัว กล่าวคือ ศีล เป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ ได้เป็นอย่างดี เมื่อมีศีลก็จะมีกายดี วาจาดี และใจดี สรุปคือ ทำดี พูดดี คิดดี อันเป็นคุณลักษณะที่เสริมสร้างให้เกิดบุคลิภาพที่ดี สมาธิ เป็นตัวช่วยฝึกฝนให้เกิดความชำนาญทางกาย เป็นตัวกลั่นกรองความรู้อันนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีสติกำกับอยู่ตลอดเวลา เป็นคุณลักษณะที่เสริมสร้างให้เกิดทักษะที่ดี และนอกจากนี้สมาธิยังเป็นเครื่องยกระดับจิตให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีทัศนคติที่ดี อันเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ส่วนปัญญา เป็นเครื่องสร้างความรู้ต่างๆให้เกิดขึ้น ปัญญานั้นเป็นความรู้ฝ่ายดีสามารถกลั่นกรององค์ความรู้ต่างๆได้เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาอันหมายความว่ามีความรู้ที่ได้ผ่านการกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อปัญญาได้รับการสนับสนุนกับสมาธิก็จะสามารถแยกแยะองค์ความรู้

ออกเป็นส่วนๆ ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือสามารถจัดระบบการทำงานของสมองได้เป็นอย่างดี โดยซีกซ้ายทำงานในด้านการจดจำความรู้วิชาการต่างๆ และด้านขวาคอยจรรโลงความคิดสร้างสรรค์

ด้านการฝึกอบรม

หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน เป็นการวัดศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ กล่าวคือ **ศีล** จะเป็นตัวช่วยกลั่นกรองและละลายพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี พฤติกรรมองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะบุคลากรในองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีระเบียบการปฏิบัติภายในองค์กรที่เท่าเทียมกัน มีวินัยในการทำงาน เช่น เข้างาน-ออกงาน ตรงตามเวลา มีจิตสาธารณะต่อองค์กร **สมาธิ** จะเป็นตัวช่วยในการทำงานให้บุคลากรมีความตั้งใจจริงรับผิดชอบและเต็มใจต่องานที่ทำ ทำงานอย่างละเอียดและโปร่งใส ส่วน **ปัญญา** จะเป็นตัวที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอันเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่ถูกหล่อหลอมด้วยระบบศีลและสมาธิ การฝึกอบรมด้วยระบบไตรสิกขาจึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ด้านการศึกษา

หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเหมือนเสา (เสา ๓ หลัก) แห่งการศึกษาอันเป็นรากฐานของการพัฒนาประกอบด้วยด้วยศีล สมาธิ และปัญญา การประยุกต์หลักไตรสิกขาเข้ากับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือต้องเน้นบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติให้ถูกต้องทางกาย วาจา คือ ขั้นศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด คือ ขั้นสมาธิ และพิจารณาสภาวธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้ถึงขั้นปัญญานั้นเอง แทนสมการได้ว่า ศีล-สะอาด-ความดี + สมาธิ-สงบ-ความสุข + ปัญญา-สว่าง-ความเก่ง บุคลากรในองค์กรเมื่อได้รับการศึกษาด้วยระบบไตรสิกขาแล้วก็จะทำให้มีทั้งความรู้ความสามารถความดีและความสุขในการทำงานอีกด้วย

ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นบุคลากรที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนใน ๓ มิติก็คือ พัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ พัฒนาด้านความรู้ เรียกว่า **ปัญญา** ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดีงามโดยนำหลักธรรมพระพุทธศาสนา (ไตรสิกขา) มาใช้^{๑๖๑} หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร เน้นการจัดสภาพทุกๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา เมื่อบุคลากร

^{๑๖๑} สอนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

ได้รับการพัฒนาด้วยศีล สมาธิ และปัญญาแล้วก็จะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง และเมื่อคนได้รับการพัฒนาแล้วก็จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรก้าวไปสู่อีกระดับหนึ่ง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ สามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อธิบายได้ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านศีล (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลกับสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ประเภท คือ ๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และ ๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัตถุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ ทั้งนี้ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอกซึ่งสามารถนำไปใช้กับบุคลิกภาพ และทักษะ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางกายและให้มีความชำนาญในแต่ละด้าน

๒. การพัฒนาด้านสมาธิ (การพัฒนาความคิดและจิตใจ) การพัฒนาด้านสมาธิถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง สุขุม ปัญญา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหามาได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอด

ทั้งนี้จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดีแล้วจะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงาน สำหรับการพัฒนามนุษย์จะเกิดผลหรือได้ผลที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิถือเป็นแกนกลางหรือเป็นศูนย์กลางสำคัญ ทั้งนี้การพัฒนาจิตอาจแยกออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การพัฒนาคุณธรรมเป็นการพัฒนาคุณภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจเป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยจาคะหรือความมีน้ำใจ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความกตัญญูกตเวทิตา, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีหิริหรือความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีโอตตปปะหรือความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่วคร่ำครายต่อทุจริต, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีคารวะหรือมีความเคารพ ความใสใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้น อย่างถูกต้องเหมาะสม หรือการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีมัทวะ หรือมีความอ่อนโยน สุภาพ นุ่มนวล ไม่กระด้าง เป็นต้น

๒) การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ^{๑๖๒} โดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่ลวกกล้า สามารถ ทำกิจหน้าที่ได้ผลดี เช่น การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีฉันทะหรือความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีวิริยะอุตสาหะ, การพัฒนาให้เป็นผู้

^{๑๖๒} สอนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิทธิมนี, ดร., เจ้าคณะเขตพญาไท, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

ผู้ที่มีจิตตะหรือความมีใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสัจจะหรือมีความตั้งใจจริง, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีจิตอธิฐานหรือความตั้งใจเด็ดเดี่ยว, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีตบะหรือมีพลังเผือกเลส, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสติหรือมีความระลึกรู้ได้, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสมาธิหรือเป็นผู้ที่มีภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่

๓) การพัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจถือเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี^{๑๖๓} พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะ เช่น การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความปรามิทยหรือมีความร่าเริง สดชื่น, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความปิติหรือมีความอิ่มเอมใจ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มี ปัสสัทธิ หรือมีความสงบเยือกเย็น, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีจิตที่สุขหรือมีความคล่องใจ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสันติหรือมีความสงบ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความเกษมเกษมหรือมีความปลอดภัย, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสันติภาพหรือมีความเย็นสบาย, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีเสรีภาพหรือความมีใจเสรี เป็นอิสระ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีปรีโยทาทา หรือมีความผ่องใส หรือการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีวิมริยาที่กักตธา หรือความมีใจไร้พรมแดน เป็นต้น

การพัฒนาในด้านจิตใจนี้ เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไปความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางก็จะยิ่งเด่นชัดมากขึ้น และเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วดังอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้ว ผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูงการพัฒนาจิตใจหรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้ อรรถประโยชน์จากฌานนั้นสามารถนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญก็คือการใช้ฌานเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญา ซึ่งการทำงานทางปัญญายิ่งละเอียดซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยิ่งต้องการและใช้สมาธิจิตที่สูงขึ้น ฉะนั้นการพัฒนาจิตใจหรือสมาธิจึงมีความสำคัญมาก และสามารถนำมาใช้กับ เจตคติ เพราะในการทำงานต้องใช้สมาธิ ต้องให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานมองงานสำคัญกว่าทุกอย่าง

๓. การพัฒนาด้านปัญญา (การพัฒนาความรู้และบูรณาการความคิด) การพัฒนาปัญญา ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะปัญญาคือเป็นเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด ขณะเดียวกันปัญญายังเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจและให้ทางออกแก่จิตใจการพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางสามารถแยกออกไปได้หลายด้าน และมีความสลับซับซ้อนหลายขั้นหลายระดับ

นอกจากนั้นแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมอีกมิติหนึ่ง ในฐานะบุคลากรของวัด ซึ่งการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์การตามหลักไตรสิกขา ในด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมนั้น จะเน้นไปที่การพัฒนาสังคม สอนให้พระสงฆ์มีการคิดวิเคราะห์ในเชิงบวกซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖๔} เนื่องจากเป็นคุณสมบัติประจำใจที่จะทำให้พระสงฆ์มีความสัมพันธ์ที่ดีงามกับผู้อื่น อยู่ร่วมกับสังคม

^{๑๖๓} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร., ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดธรรมนาถ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๖๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาปรีชา เขมนนโท, พระวิปัสสนาจารย์ วัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

อย่างสร้างสรรค์และเป็นสุข โดยร่วมกันทั้งด้วยตนเองและกับผู้อื่น การคิดวิเคราะห์เชิงบวกเป็นปัจจัยให้เกิดพฤติกรรมที่ดีงาม เกื้อกูลในความสัมพันธ์ทางสังคม^{๑๖๕} กล่าวคือเป็นปัจจัยแก่ศีลนั่นเอง ทำให้ไม่เบียดเบียนกัน และเป็นเครื่องประสานสังคมโดยนำไปสู่การให้ เผื่อแผ่ แบ่งปัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยวาจา^{๑๖๖} และการบำเพ็ญประโยชน์ สภาพจิตหรือการคิดวิเคราะห์เชิงบวกเหล่านี้เกื้อหนุนการพัฒนาชีวิตของพระสงฆ์เองไปพร้อมกันด้วย โดยฝึกให้ทาสมาธิหลังจากการทำวัตรสวดมนต์เข้าเย็นเพื่อให้เกิดสภาพการผ่อนคลาย สงบสุขภายในทั้งร่างกายและจิตใจ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัดอย่างเคร่งครัดก็เป็นอีกหนึ่งมาตรการหนึ่งที่จะช่วยในการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมของพระสงฆ์ ทำให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ร่วมปฏิบัติงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะของสงฆ์ได้สนับสนุนให้มีการสวดปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนและให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด ทางวัดเล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินชีวิตประพฤตินในทางที่ถูกต้องดีงามอันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นแห่งคุณธรรมศาสนของพระพุทธองค์ เพราะศีลเป็นรากเหง้าของกุศลธรรมคุณธรรมทั้งปวง

การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ตามหลักไตรสิกขา ในด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตเจ้านั้น ก่อนอื่นจะสอนพระสงฆ์ให้เห็นโทษของการขาดสติหรือความมั่นใจในการที่จะกระทำการใดๆ โดยทางวัดได้จัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่อง เพราะได้เล็งเห็นว่าการใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝึกฝนให้มีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ทำหน้าที่หรือศึกษาด้วยความตั้งใจอย่างมีสติด้วยความตั้งใจและอดทนให้สงบมีสติอยู่เสมอ สร้างความเข้าใจสมาธิในเชิงวิถีชีวิตตามหลักพุทธศาสนา^{๑๖๗} สอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันอดทนและเอาใจใส่ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นงานของที่ต้องทำร่วมกับชาวบ้านหรืองานที่เป็นการช่วยเหลือกิจการทางคณะสงฆ์ก็ต้องทำด้วยความตั้งใจหาอย่างมีสติอย่างมีสติ สอนให้มีความเชื่อมั่นในตนเองในขณะปฏิบัติหน้าที่ เน้นแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาโดยการทำสมาธิด้วยวิธีการหลับตาแล้วให้นึกถึงพระคุณของพ่อแม่เพื่อให้จิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงานซึ่งเท่ากับเป็นการฝึกฝนพัฒนาจิตใจของพระสงฆ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการฝึกความอดทนอดกลั้น การควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้พระสงฆ์ออกกำลังกายตามสมณสาธูป^{๑๖๘} เช่น ให้กวาดลานวัดเวลาเช้า กลาง และเย็น เพื่อการมีสุขภาพจิตที่ดี มีความร่าเริงแจ่มใส และอารมณ์ดีอยู่เสมอ

การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ตามหลักไตรสิกขา ในด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญานั้น มีการพัฒนาโดยการให้การศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมกับพระสงฆ์รวมถึงสามเณรและลูกศิษย์วัด

^{๑๖๕} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๖๖} สนนากลุ่มเฉพาะ พระราชวรเวที, ดร., รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๖๗} สนนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

^{๑๖๘} สนนากลุ่มเฉพาะ พระราชวรเวที, ดร., รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.

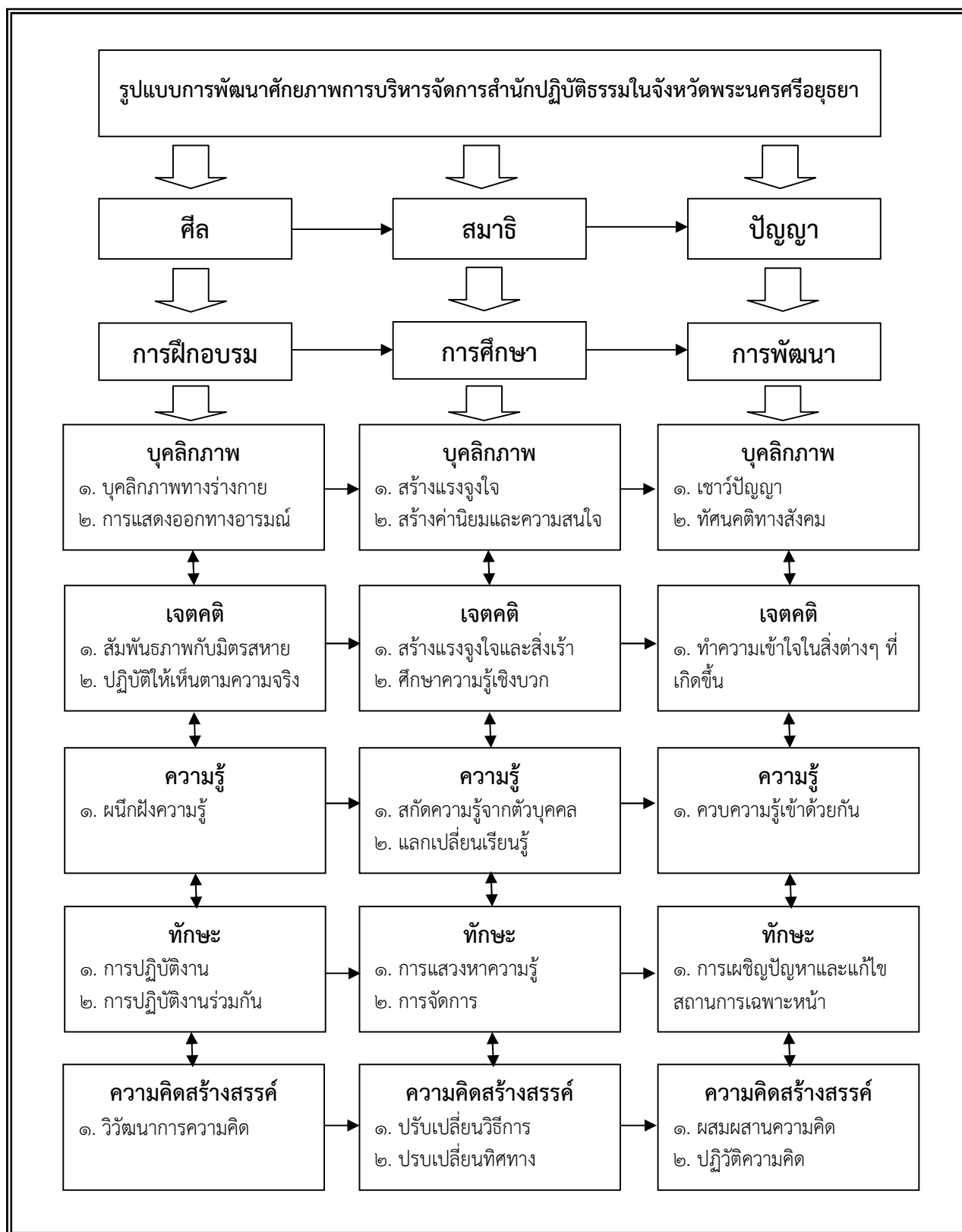
ด้วย แต่จะเน้นในด้านพระธรรมวินัยเป็นหลัก โดยจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมและส่งเสริมศิษย์วัดให้ได้รับการศึกษาตามสมควร และส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อให้มีวิชาความรู้ เพื่อที่จะสามารถทำหน้าที่เผยแผ่พระศาสนาต่อไปได้ตามเท่าที่ทำได้ โดยการเรียนการสอนพระพุทธศาสนานั้นเป็นหน้าที่โดยตรงของพระสงฆ์ แต่ทุกฝ่ายควรต้องส่งเสริมช่วยเหลือกัน ซึ่งตอนนี้ประเทศกำลังเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง อนาคตข้างหน้าการศึกษาของพระสงฆ์ไทยจะเป็นอย่างไรไม่มีใครทราบ ตอนนี้มีโอกาสอยู่ พระสงฆ์สามเณรและพุทธศาสนิกชนทุกคนก็ควรตั้งใจเรียนธรรมะกันให้มากๆ เรียนแล้วก็ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น รวมถึงการส่งเสริมพระสงฆ์สามเณรให้ได้ศึกษาเล่าเรียนในทางโลกไปพร้อมกัน^{๑๖๙} เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพระสงฆ์ในการช่วยพัฒนาสังคม มีการส่งเสริมให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนเองแก่พระภิกษุสามเณรอย่างสม่ำเสมอ สอนให้มีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบ รู้จักใช้ธรรมหรือปรัชญานามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในวัดโดยความรู้เท่าทันตามสภาวะแวดล้อม

ตามหลักเหตุและผลกล่าวโดยสรุป การศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา^{๑๗๐} เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา ถือเป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาคน และหลักไตรสิกขานี้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรมและข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมายอย่างที่มีให้เห็นหรือได้ยินเป็นหมวดๆ หรือเป็นชุดๆ มี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อ บ้าง ๕ ข้อบ้าง ฯลฯ ซึ่งหลักธรรมแต่ละหมวดหรือแต่ละชุดเหล่านั้น ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมที่จะต้องอาศัยการประสาน หรือบูรณาการกันอยู่ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีๆ ไป

๔.๓.๒ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการประมวลผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในพระนครศรีอยุธยา และเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่เห็นภาพได้ชัดเจนขึ้นมาก ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง ๙ รูป/คน ดังนำมาแสดงในแผนภาพที่ ๔.๗ ดังนี้

^{๑๖๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิทธิมนี, ดร., เจ้าคณะเขตพญาไท, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร, ๑ มีนาคม ๒๕๕๙.



แผนภาพที่ ๔.๖ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากแผนภาพที่ ๔.๖ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เริ่มต้นด้วยการศึกษาหลักพุทธธรรม คือไตรสิกขา เป็นเบื้องต้น แล้วนำมาประยุกต์เป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในด้านต่างๆ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ เป็นภาพแรกที่คุณคนทั่วไปสามารถมองเห็นได้จากรูปลักษณ์ภายนอก ซึ่งในเบื้องต้นของการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ควรใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกาย และการแสดงออกทางอารมณ์ แล้วนำไปสู่การเรียนรู้โดยการศึกษา สร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยม และความสนใจในการสร้างบุคลิกภาพที่ดี น่าเลื่อมใส จนกระทั่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีเชี่ยวชาญปัญญาคือมีทัศนคติทางสังคมที่ดี

ด้านเจตคติ เป็นแนวโน้มที่มีทัศนคติในการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเบื้องต้นควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการทำหน้าที่เป็นไปด้วยความราบรื่น ฝึกการมองให้เห็นตามความเป็นจริง ด้วยการลงมือทำหรือปฏิบัติอย่างจริงจัง จนเห็นเป็นเหตุและผลอย่างชัดเจน โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม แล้วจึงค่อยๆ สร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นเจตคติและศึกษาเรียนรู้เจตคติเชิงบวก เป็นการศึกษาเพิ่มเติมจากการปฏิบัติ และนำทั้งความรู้และการปฏิบัติสู่การพัฒนาที่สามารถทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้

ด้านความรู้ เป็นศักยภาพด้านหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าด้านอื่นๆ ความรู้มีอยู่มากมายและหลากหลายให้ศึกษาค้นคว้า แต่ทำอย่างไรให้เกิดการพัฒนาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เบื้องต้นควรให้ความรู้แบบฝังความรู้ คือ การฝึกอบรมโดยการเอาความรู้ใส่ให้กับบุคลากร ให้เกิดการซึมซับความรู้นั้น จากนั้นก็สามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลอื่นๆ ที่มีศักยภาพอยู่แล้ว โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน รวมถึงนำเอาความรู้จากบุคคลถ่ายทอดสู่บุคคล แล้วนำไปสู่การพัฒนาที่ควบเอาความรู้ที่หลากหลายเข้าด้วยกันได้

ด้านทักษะ เป็นความสามารถที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความชำนาญงาน จนเกิดเป็นทักษะกับบุคคลนั้นๆ การฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นอบรมการปฏิบัติงานหรือส่วนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นต้น ต้องอาศัยทักษะซึ่งกันและกัน และร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จ แล้วเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยความกระตือรือร้นที่จะไขว่คว้าความรู้ใส่ตนเอง รู้จักที่จะบริหารจัดการงานต่างๆ อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ก็สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องมีประสบการณ์อย่างมากทีเดียว

ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการคิดที่อาศัยความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติ ประกอบเข้าด้วยกัน เกิดการวิวัฒนาการความคิดใหม่ เป็นความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รู้จักที่จะพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการ รวมถึงทิศทางที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สร้างความคิดแปลกใหม่ ผสมผสานจากการปฏิบัติ จากการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ซึ่งรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อที่จะให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์หรือข้อบ่งชี้คุณภาพ ว่าการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา สามารถพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการให้ดียิ่งขึ้น จะสังเกตอย่างไร ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์และสังเคราะห์ดัชนีตัวชี้วัดในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในด้านต่างๆ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง ๙ รูป/คน ดังนำมาแสดงในตารางที่ ๔.๗ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ตัวชี้วัดการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม (ศีล)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	กระบวนการ	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
บุคลิกภาพ	๑. บุคลิกภาพทางร่างกาย	๑. ฝึกอบรม ๒. ให้คำแนะนำ	๑. มีบุคลิกภาพที่ดี ๒. เป็นที่เลื่อมใสศรัทธา
	๒. การแสดงออกทางอารมณ์	๑. ฝึกอบรม ๒. ให้คำแนะนำ	๑. มีความสุภาพอ่อนหวาน ๒. ยิ้มแย้มแจ่มใส อธิษาศัยดี
เจตคติ	๑. สัมพันธภาพกับมิตรสหาย	๑. ฝึกอบรม ๒. กิจกรรมสานสัมพันธ์	๑. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ๒. มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
	๒. ปฏิบัติให้เห็นตามความเป็นจริง	๑. ฝึกอบรม ๒. ทดลองปฏิบัติงาน	๑. เข้าใจกระบวนการทำงาน ๒. มีความมั่นใจมากขึ้น
ความรู้	๑. ฝึกฝนความรู้	๑. ฝึกอบรม ๒. ทดลองปฏิบัติงาน	๑. มีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิม ๒. นำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงาน
ทักษะ	๑. การปฏิบัติงาน	๑. ฝึกอบรม ๒. ปฏิบัติงานจริง	๑. ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ๒. งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์
	๒. การปฏิบัติงานร่วมกัน	๑. ฝึกอบรม ๒. เชิญวิทยากรบรรยายพิเศษ	๑. มีการทำงานเป็นทีม ๒. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ความคิดสร้างสรรค์	๑. วิวัฒนาการความคิด	๑. ฝึกอบรม ๒. เชิญวิทยากรบรรยายพิเศษ	๑. รู้จักและเข้าใจความคิดสร้างสรรค์ ๒. มีแนวความคิดใหม่ๆ

ตารางที่ ๔.๘ ตัวชี้วัดการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา (สมาธิ)

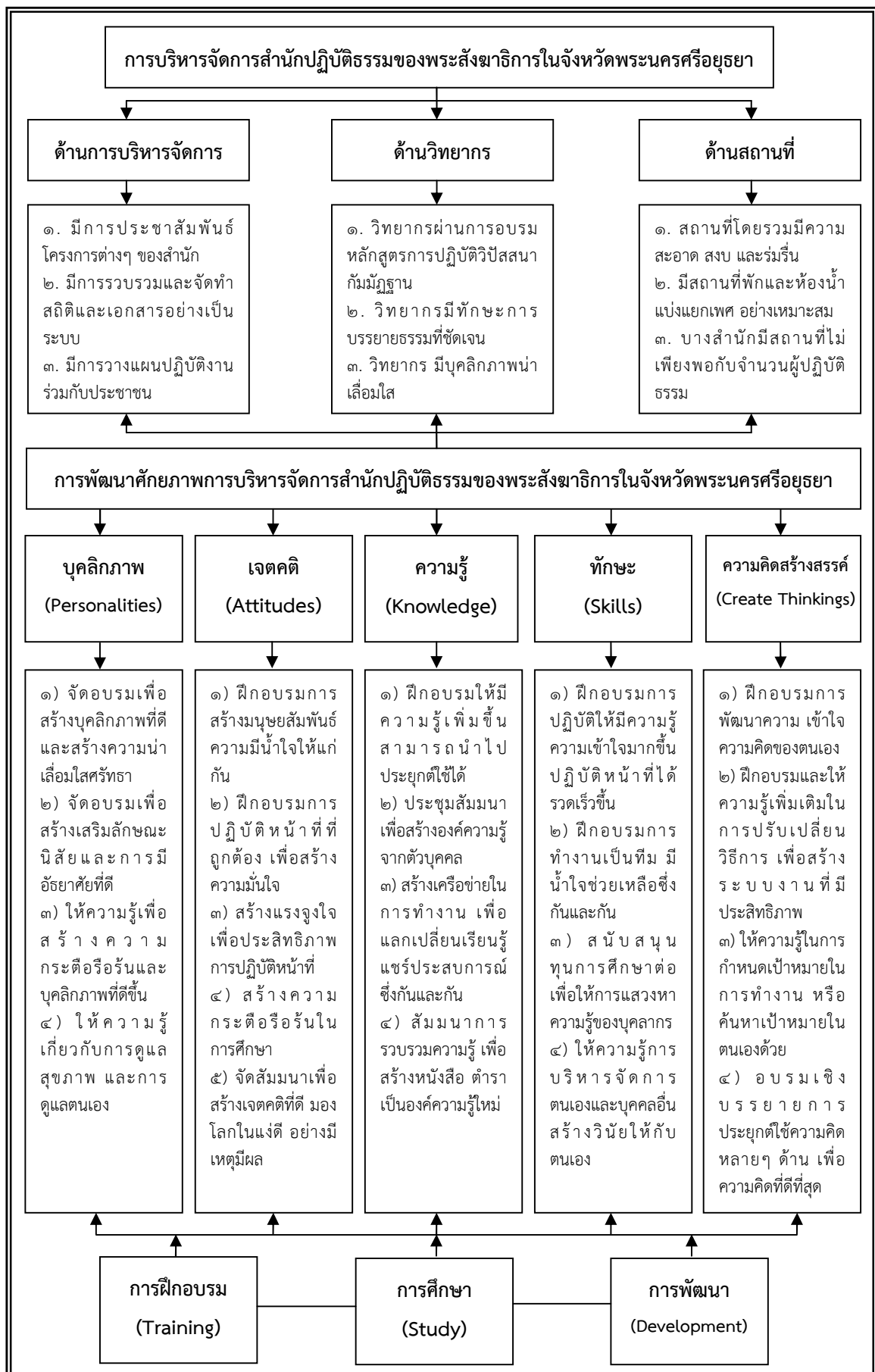
องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	กระบวนการ	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
บุคลิกภาพ	๑. สร้างแรงจูงใจ	๑. จัดฝึกอบรม ๒. ศึกษาดูงาน	๑. มีความกระตือรือร้น ๒. มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น
	๒. สร้างค่านิยมและ ความสนใจ	๑. จัดฝึกอบรม ๒. จัดประชุมสัมมนา	๑. ดูแลและรักษา สุขภาพ ๒. ให้ความสำคัญกับ การดูแลตนเอง
เจตคติ	๑. สร้างแรงจูงใจและสิ่ง เร้า	๑. จัดค่าตอบแทน	๑. ปฏิบัติงานด้วย ความทุ่มเทและจริงจัง ๒. ใส่ใจรายละเอียด
	๒. ศึกษาความรู้เชิงบวก	๑. จัดฝึกอบรม ๒. จัดสรรทุนศึกษาต่อ	๑. กระตือรือร้นใน การศึกษา ๒. มีการศึกษาต่อใน ด้านที่สนใจ
ความรู้	๑. สกัดความรู้จากตัว บุคคล	๑. จัดประชุมสัมมนา ๒. ศึกษาเพิ่มเติม	๑. ส่งเสริมการจัดทำ หนังสือ เอกสาร ตำรา สื่ออิเล็กทรอนิกส์
	๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑. จัดประชุมสัมมนา ๒. สร้างเครือข่ายองค์กร ๓. ศึกษาดูงาน	๑. ได้ความรู้เพิ่มเติม ๒. มีเครือข่ายเพิ่มขึ้น
ทักษะ	๑. การแสวงหาความรู้	๑. จัดสรรทุนการศึกษา ๒. ศึกษาดูงาน	๑. สนับสนุนให้มี การศึกษาต่อ ๒. กระตือรือร้นใน การศึกษา
	๒. การจัดการ	๑. จัดประชุมสัมมนา ๒. เชิญวิทยากรบรรยาย	๑. มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย ๒. บุคลากรมีคุณภาพ
ความคิดสร้างสรรค์	๑. ปรับเปลี่ยนวิธีการ	๑. จัดประชุมสัมมนา ๒. เชิญวิทยากรบรรยาย	๑. ผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานดีขึ้น
	๒. ปรับเปลี่ยนทิศทาง	๑. จัดประชุมสัมมนา ๒. เชิญวิทยากรบรรยาย	๑. ได้รับแนวคิดใหม่ๆ ๒. มีเป้าหมายชัดเจน

ตารางที่ ๔.๙ ตัวชี้วัดการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนา (ปัญญา)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	กระบวนการ	ข้อบ่งชี้คุณภาพ
บุคลิกลักษณะ	๑. เชี่ยวชาญปัญหา	๑. จัดประชุมสัมมนา ๒. ศึกษาดูงาน	๑. มีไหวพริบ ปฏิภาณ ๒. ทันท่วงทีเหตุการณ์
	๒. ทักษะการสื่อสาร	๑. จัดประชุมสัมมนา ๒. ศึกษาดูงาน	๑. เข้าใจสภาพทางสังคม ๒. ให้ความเสมอภาค
เจตคติ	๑. ทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	๑. จัดอบรมปฏิบัติธรรม ๒. ศึกษาดูงาน	๑. มองโลกแง่ดี ๒. มีเหตุมีผล
ความรู้	๑. ควบความรู้เข้าด้วยกัน	๑. จัดประชุมสัมมนา ๒. ศึกษาดูงาน	๑. มีความรู้ใหม่ ๒. มีเอกสาร/ตำราเป็นหลักฐาน
ทักษะ	๑. การเผชิญปัญหาและแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า	๑. ฝึกอบรมเชิงบรรยาย ๒. จัดประชุมสัมมนา	๑. สามารถตัดสินใจเองได้ ๒. แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง
ความคิดสร้างสรรค์	๑. ผสมผสานความคิด	๑. สร้างเครือข่าย ๒. จัดประชุมสัมมนา	๑. ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
	๒. ปฏิวัติความคิด	๑. จัดประชุมสัมมนา	๑. ได้รับแนวความคิดใหม่ ๒. นำมาประยุกต์ใช้ได้จริง

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จึงทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

จากแผนภาพที่ ๔.๗ สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ จะประกอบไปด้วยการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ที่สำคัญ ๓ ด้านด้วยกัน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิทยากร และด้านสถานที่ ซึ่งการบริหารจัดการทั้ง ๓ ด้านนั้น เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการและสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ

๑. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรม และโครงการต่างๆ ของสำนัก เพื่อให้ประชาชนโดยทั่วไป ได้รับทราบ

๒. มีการรวบรวมและจัดทำสถิติและเอกสารอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นบันทึกในการตรวจสอบและศึกษาค้นคว้าในการปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักต่อไป

๓. มีการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกับประชาชน โดยในแต่ละครั้งที่มีกิจกรรมหรือโครงการ จะประสานงานกับหน่วยงานราชการท้องถิ่น และประชาชนโดยรอบ เพื่อดำเนินงานร่วมกัน

ด้านวิทยากร

๑. วิทยากรของสำนักปฏิบัติธรรม ได้แก่ พระวิปัสสนาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน และเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงจากสำนักปฏิบัติธรรมใหญ่ๆ ที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง

๒. วิทยากรมีทักษะการบรรยายธรรมที่ชัดเจน

๓. วิทยากร มีบุคลิกภาพน่าเลื่อมใส

ด้านสถานที่

๑. สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีสถานที่โดยรวมมีความสะอาดสงบ และร่มรื่น สร้างความสบายใจและสดชื่นให้แก่ผู้ที่มาปฏิบัติธรรมได้

๒. มีสถานที่พักและห้องน้ำ แบ่งแยกเพศ อย่างเหมาะสม

๓. บางสำนักมีสถานที่ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติธรรม

ซึ่งการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น จะมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพได้ จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ ให้มีความสามารถที่จะบริหารจัดการได้อย่างสมบูรณ์แบบ ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อให้เป็นพระสังฆาธิการที่มีศักยภาพในด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม ซึ่งได้แก่

ด้านบุคลิกภาพ เป็นการพัฒนาศักยภาพในขั้นแรก เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ให้มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความสำรวมน่าเลื่อมใส พร้อมทั้งการค่อยๆ เสริมสร้างจากภายใน โดยผ่านกระบวนการในการทำกิจกรรม ดังต่อไปนี้

๑) จัดอบรมเพื่อสร้างบุคลิกภาพที่ดี และสร้างความน่าเลื่อมใสศรัทธา

๒) จัดอบรมเพื่อเสริมลักษณะนิสัยและการมีอัธยาศัยที่ดี

๓) ให้ความรู้เพื่อสร้างความกระตือรือร้นและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น

๔) ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการดูแลตนเอง

ด้านเจตคติ เป็นการมีมุมมองในทัศนคติที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มากระทบ หรือประสบพบเจอ ในการส่วนของการพัฒนานั้น ก็เพื่อสร้างเจตคติที่ดี มีความคิดเป็นกลาง และคิดบวกมากกว่า เพราะจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข โดยวิธีการ คือ

- ๑) ฝึกอบรมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจให้แก่กัน
- ๒) ฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความมั่นใจ
- ๓) สร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) สร้างความกระตือรือร้นในการศึกษา
- ๕) จัดสัมมนาเพื่อสร้างเจตคติที่ดี มองโลกในแง่ดี อย่างมีเหตุผล

ด้านความรู้ เป็นสิ่งที่สามารถค้นหาและเรียนรู้ได้มากมาย สำหรับในยุคปัจจุบัน หากแต่ยังต้องการการสนับสนุนทั้งทางด้านทุนทรัพย์และการชี้แนะแนวทางอย่างถูกวิธี ความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็น ประโยชน์ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าสามารถประยุกต์มาสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งควรจัดกิจกรรม ดังนี้

- ๑) ฝึกอบรมให้มีความรู้เพิ่มขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
- ๒) ประชุมสัมมนา เพื่อสร้างองค์ความรู้จากตัวบุคคล
- ๓) สร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แร่ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
- ๔) สัมมนาการรวบรวมความรู้ เพื่อสร้างหนังสือ ตำรา เป็นองค์ความรู้ใหม่

ด้านทักษะ เป็นเรื่องของความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในความรู้และการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลก็มีทักษะที่แตกต่างกันไป บางคนมีการเรียนรู้ได้รวดเร็ว เพราะว่ามีทักษะด้านการเรียนรู้ บางคนมีทักษะในการพูด ก็จะสามารถพูดได้อย่างดีเยี่ยม เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งการสร้างทักษะ ต้องอาศัยการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ จนกลายเป็นเรื่องธรรมดา คือปฏิบัติอยู่เป็นประจำนั่นเอง ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

- ๑) ฝึกอบรมการปฏิบัติให้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ได้รวดเร็วขึ้น
- ๒) ฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ๓) สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ เพื่อให้การแสวงหาความรู้ของบุคลากร
- ๔) ให้ความรู้การบริหารจัดการตนเองและบุคคลอื่น สร้างวินัยให้กับตนเอง

ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือการคิดค้นความคิดใหม่ๆ มีความทันสมัยและเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ และความรู้เป็นพื้นฐานในกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งก็จำเป็นต้องใช้กระบวนการฝึกฝนการปฏิบัติ ค้นหาความรู้เพิ่มเติม และเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง มีกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพ คือ

- ๑) ฝึกอบรมการพัฒนาความ เข้าใจความคิดของตนเอง
- ๒) ฝึกอบรมและให้ความรู้เพิ่มเติมในการปรับเปลี่ยนวิธีการ เพื่อสร้างระบบงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) ให้ความรู้ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือค้นหาเป้าหมายในตนเองด้วย
- ๔) อบรมเชิงบรรยายการประยุกต์ใช้ความคิดหลายๆ ด้าน เพื่อความคิดที่ดีที่สุด