

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมุ่งศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งได้แก่ พระสังฆาธิการ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และประชาชนผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้นก่อนที่จะนำเสนอต่อเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สุดท้ายนำรูปแบบที่ได้นำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุปในรูปแบบที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นมาตรฐานก่อนที่จะนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะ ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บุคลากร (Man) เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการองค์การ ต้องยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือตัวบุคคลมีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การดำเนินงานต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่

จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

การบริหารจัดการงานของสำนักปฏิบัติธรรม ถ้าเจ้าสำนักเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคณะมีทีมงานในการทำงานที่เข้มแข็ง รู้หน้าที่การงาน จะช่วยให้งานเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในต่างๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ช่วยให้สำนักปฏิบัติธรรมนั้นๆ เจริญรุ่งเรือง ยิ่งถ้ามีการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ไปอบรมเพิ่มเติมความรู้ ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมต่อไป

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ค้นพบจากการสรุปวิเคราะห์ข้อมูลผลของการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) ไม่มีพระวิปัสสนาจารย์คอยให้ความช่วยเหลือ ในการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันนำในการปฏิบัติธรรม พระวิปัสสนาจารย์มีไม่พอ ต้องขอพระวิปัสสนาจารย์จากที่อื่นเพื่อมาช่วยงานเพิ่มเติม

๒) บุคลากรขาดความมีใจรักในการปฏิบัติงาน บุคลากรฝ่ายต่างๆ มีงานล้นมือ คนที่จะทำงานด้านนี้ต้องมีใจรัก ต้องทุ่มเทให้กับงานเพราะเห็นแก่ประโยชน์จริงๆ ตัวเราต้องปฏิบัติเองให้เกิดผลแล้วค่อยนำไปสอนคนอื่น อย่าทำเพราะอยากได้ลาภสักการะ

๓) มีปัญหาเรื่องความปลอดภัย เนื่องจากบุคลากรขาดความซื่อสัตย์ ต้องเน้นในเรื่องของศีลธรรมจรรยา ถ้าพระสงฆ์หรือบุคลากรมีจริยดี มีศีลธรรมดี ไม่ต้องอบรมหรือชี้แนะมาก ก็จะเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามได้

๔) บุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งเป็นภาระ ทำให้บุคลากรทำหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ จะต้องมีการวางแผนหรือมาตรการในการรองรับปัญหาต่อไป

๕) การเร่งพัฒนาบุคลากรของสำนักด้วยการส่งไปศึกษาความรู้เพิ่มเติม แม้แต่เจ้าสำนักเองก็ไปศึกษาด้วย ยังมีปัญหาในการประสานงานกับเครือข่ายเพื่อขอวิทยากรมาช่วยงาน

๖) มีทีมงานที่เข้มแข็ง แต่ยังไม่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เสียสละเพื่อองค์กรจริงๆ มีน้อย ทำเพียงเพื่อค่าตอบแทนเท่านั้น

๗) เจ้าสำนักหรือพระวิปัสสนาจารย์ควรจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/คุณธรรม ตามสมควรแก่การศึกษาสัมมาปฏิบัติ คือ อายุพรรษานั้น ในระดับต้นต้อง ๕ พรรษาขึ้นไป จบนักธรรมเอก หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ขึ้นไป ควรมีคุณธรรมของพระวิปัสสนาจารย์ คือ เป็นผู้ได้ผ่านการศึกษาศัมมาปฏิบัติไตรสิกขาตามแนวสติปัฏฐาน ๔ จากสำนักปฏิบัติธรรมที่เป็นที่ศรัทธาเลื่อมใส หรือเป็นที่ยอมรับนับถือของสาธุชนพุทธบริษัทมากพอสมควร จึงจะมีประสบการณ์พอที่จะให้คำแนะนำสั่งสอนทั้งหลักธรรมและแนวทาง การปฏิบัติภาวนาธรรม สามารถช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นๆ อันอาจเกิดขึ้นทั้งแก่ตนเองและแก่ศิษยานุศิษย์ในขณะเจริญภาวนา (สมถวิปัสสนาหรือสมาธิ-ปัญญา) อย่างถูกต้องตรงตามหลักธรรมได้ (มิใช่ด้วยการคาดคะเนหรือเดา) มิฉะนั้น อาจจะเป็นโทษแก่ทั้งตนเองหรือแก่ศิษยานุศิษย์ได้ทุกเมื่อ

๘) สำคัญที่บุคลากร/พระวิปัสสนาจารย์ คือ ผู้นำปฏิบัติธรรม ถ้าไม่มีคนนำก็ไม่มีใครตาม จึงควรพัฒนาตัวบุคคล คือ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมต้องเป็นนักปฏิบัติเองด้วย ในปัจจุบัน จัดให้มีการปฏิบัติธรรมกัน เฉพาะวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาหรือวันสำคัญของทางโลก ไม่เหมือนกับที่เคย

เป็นมาในอดีต ที่จะปฏิบัติกันเป็นประจำทุกวัน มีญาติโยมมากบ้างน้อยบ้าง แต่ก็จะปฏิบัติธรรมกันเป็นปกติ

๙) การพัฒนาบุคลากร ที่จะส่งไปศึกษาดูงานจากสำนักที่ประสบความสำเร็จ ว่ามีวิธีการแบบใดบ้าง แล้วนำเอาส่วนดีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสำนักของตน มีอยู่น้อย ในหลายสำนักยังไม่ให้ความใส่ใจอย่างจริงจัง

๑๐) เจ้าสำนักต้องไม่เห็นแก่ลาภสักการะ ต้องทู่แท้จริงจัง ไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก มีระบบและมีระเบียบต่างๆ ของสำนักอย่างเหมาะสม ต้องมีตารางเวลา มีกำหนดการที่ชัดเจน เพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าบุคลากรได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมได้ก็จะดี ถ้าไม่เรียนก็ต้องมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติธรรม เวลาพูดอะไรตรงกับสภาวะธรรมที่ผู้เข้าปฏิบัติเขาประสบอยู่ ก็สร้างศรัทธาได้ง่าย แต่การศึกษาในปัจจุบันของเรายังไม่รอบด้าน มีวิชา (ความรู้) แต่ไม่มีจรรยา (ความประพฤติ) มักจะเป็นผลเสียมากกว่าผลดี การบริหารงานบุคคลของสำนักปฏิบัติธรรมควรที่จะมีการวางระบบให้เหมาะสม ต้องนำเอาวิธีการจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้งาน คนหนึ่งก็ความคิดหนึ่ง ถ้าไม่วางระบบให้ดี อาจจะมีปัญหาขึ้นมาได้ง่าย

๑๑) การพัฒนาบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมด้วยการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่อย่างนั้นเราก็ตามโลกไม่ทัน ส่วนผู้ที่จะไปสอนเขาต้องมีเทคนิควิธี มีจิตวิทยาในการถ่ายทอดสูง และที่สำคัญก็ต้องรักษาการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้เห็นว่า นี่คือนักปฏิบัติดีปฏิบัติชอบอย่างแท้จริง เมื่อเขาเกิดศรัทธาแล้ว เราจะสอนอย่างไรก็ได้ เขาก็ยินดีปฏิบัติตามทั้งนั้น

๑๒) บุคลากรของแต่ละสำนัก ขาดความพร้อมเพรียง ขาดความมั่นใจ เจ้าสำนักต้องลงไปบริหารงานด้วยตนเอง เพื่อจะได้กระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้น ต้องมีพระวิปัสสนาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรมบุคลากรรุ่นใหม่ๆ เอาไว้รองรับ

๑๓) บุคลากรให้ศึกษาหรือส่งเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มเติมความรู้ในด้านการปฏิบัติธรรม และส่งไปศึกษาดูงานด้านการจัดการสำนักปฏิบัติธรรมจากสำนักที่มีชื่อเสียง เพื่อนำรูปแบบที่ดีมาปรับใช้กับสำนักของตน

๑๔) บุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ให้ทันโลกทันสมัย เพราะโลกเราเปลี่ยนแปลงไปมาก สิ่งแวดล้อมแทบจะเป็นวิทยาศาสตร์ไปหมดแล้ว พระสงฆ์ของเราจึงต้องศึกษาเรียนรู้ในสิ่งเหล่านี้ด้วย แต่ต้องระมัดระวังอย่าให้ยึดติดโลกจนเกินไป ต้องพยายามปรับมาให้เข้ากับธรรมะ เช่น สอนบาลีก็ให้แปลเป็นไทยด้วย จะโน้มน้าวจิตใจประชาชนได้มากกว่า ถ้าเป็นบาลีสั้นๆ ก็จะได้แต่สมาธิ ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม ส่วนสำคัญก็คือถ้าไม่เรียนรู้ทางโลกเลย จะถูกคนใกล้ชิดหาประโยชน์ได้ง่าย กลายเป็นถูกหลอกลวงกิน สร้างความเสียหายแก่พระศาสนาเป็นอย่างมาก

๑๕) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก บุคลากรในวัดมีนิสัยหยิ่งทะนง พระวิปัสสนาจารย์ยังไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ บุคลากรไม่เพียงพอสำหรับงานที่มีคนระดับหลายร้อย

๑๖) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก มีบุคลากรมาก แต่ไม่ค่อยจะประสานงานกัน บางสำนักบุคลากรยังไม่พอเพียง เจ้าสำนักต้องลงมาแก้ปัญหาเองในเกือบทุกเรื่อง

๑๗) สำนักปฏิบัติธรรมแต่ละสำนัก ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ทดแทนกันได้ บุคลากรที่ทำหน้าที่ประจำของทุกวัดต่างก็รู้งานกันดีอยู่แล้ว มีการแบ่งงานรับผิดชอบกันเป็นสัดส่วน มีการรายงาน

ตรงต่อผู้ควบคุมสายงานของตน ทุกวัดมีพระวิปัสสนาจารย์พร้อม

๑๘) พระวิปัสสนาจารย์บางสำนักตอบปัญหาได้ดีแต่ดูมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมต้องระมัดระวังตัวเอง แต่บางทีก็ตอบไม่ค่อยจะตรงกับคำถาม ทำให้เกิดความรู้สึกและการปฏิบัติตนที่ไม่เป็นธรรมชาติ ส่งผลให้การปฏิบัติธรรมไม่เป็นที่น่าพอใจ และเกิดความเบื่อหน่ายในที่สุด บุคลากรของแต่ละสถานที่ต่างก็ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานของตนเองอยู่แล้ว อยากได้คนที่ต้อนรับทุกคน โดยเสมอภาคกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ดูฐานะ ไม่ดูหน้าตา ไม่ดูการแต่งตัว ถ้าพระวิปัสสนาจารย์เข้มงวดโดยไม่มีการผ่อนปรนเลยก็ทำให้ไม่อยากไปอีก

๑๙) การพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดด้านบุคลากรนั้น เจ้าสำนักต้องใส่ใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม ควรส่งเสริมให้บุคลากรของตนได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ต้องส่งไปอบรม ส่งเรียนในระดับสูงขึ้นไป จะได้มาช่วยกันทำงาน

สรุปได้ว่า บุคลากรมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานและทำหน้าที่ให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้ จะต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ มากมาย แม้ว่าจะมีแผนงานการพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่องและไม่ก้าวไปข้างหน้า ก็ยอมล่าหลังและมีความผิดพลาดอยู่เสมอ ฉะนั้น ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับบุคลากร จึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ควรได้รับการแก้ไข รวมถึงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขึ้นไป จึงจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ และประสบความสำเร็จในที่สุด

๕.๑.๒ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรที่มีความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานนั้นๆ เป็นต้นทุนที่มีค่ามากที่สุด แต่ทั้งนี้ ก็ต้องอาศัยความทุ่มเท ความเสียสละอย่างมาก เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีค่าความแปรปรวนได้มากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ฉะนั้น การคัดเลือกวิทยากรหรือพระวิปัสสนาจารย์ จึงควรมองบุคลากรที่มีบุคลิกภาพและจริยวัตรที่น่าเลื่อมใส เพราะเปรียบเสมือนเป็นประตูปานแรกที่ต้องพบเห็นก่อนที่จะเปิดเข้ามาดูภายใน กล่าวคือ สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้พบเห็นเสียก่อน เพื่อให้การเจริญวิปัสสนากรรมฐานเป็นไปด้วยดี และคุณลักษณะที่สำคัญของวิทยากรหรือพระวิปัสสนาจารย์ ก็คือ ควรมีความรู้ความเข้าใจในการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน สามารถที่จะถ่ายทอด หรือแก้ไขให้กับผู้ปฏิบัติธรรมได้อย่างถูกต้อง มีคำอธิบายที่ชัดเจน มีศิลปะในการบรรยายถ่ายทอดพระธรรมคำสอนให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้ง่ายขึ้น รู้จักประยุกต์หลักธรรมเปรียบเทียบกับปัญหาในยุคปัจจุบันหรือเหตุการณ์ปัจจุบันได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมมองเห็นภาพและเข้าใจได้ง่ายขึ้น วิทยากรเอง ก็ควรที่จะผ่านการอบรมหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานมาอย่างถูกต้อง เพราะการสอนการปฏิบัติธรรมนั้น เป็นเรื่องสำคัญ ถ้าสอนกันแบบผิดๆ ถูกๆ ก็จะเป็นผลเสียแก่พระพุทธศาสนา ผิดจากหลักคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ แก่ผู้ปฏิบัติธรรม กลายเป็นเสียเวลาเปล่า และแม้จะผ่านการอบรมมาแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผล และมีความรู้ความชำนาญ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมของผู้ปฏิบัติธรรมได้ จึงจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

๑) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลิกภาพ

การมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี คือ บุคคลทั่วไปจะมองเห็นและเกิดความรู้สึกนิยมกับบุคลิกภาพภายนอก คือเรื่องของการแต่งกาย การนุ่งห่มและครองผ้าจีวร ควรสะอาด สุภาพ และกริยามารยาท คำพูดคำจาไม่สุภาพไม่เหมาะสมกับบทบาทความเป็นผู้สอน การตรงต่อเวลาในการทำงาน การเอาใจใส่ในการทำงาน บุคลิกภาพของพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส เจ้าคณะ หรือพระวิทยากร บุคลิกภาพถือว่าสำคัญอย่างมาก เพราะจะต้องเป็นแบบอย่างให้กับลูกศิษย์ ประชาชน ผู้มาปฏิบัติธรรม และสังคม ได้เป็นแบบอย่างและก็เป็นที่ยื่นชม เรื่องบุคลิกภาพต้องถือเป็นเรื่องสำคัญทั้งเรื่องการนุ่งห่มที่เป็นปริณทล ตลอดจนกริยาท่าทาง รวมถึงเรื่องที่เป็นลักษณะภายในทั้งหลาย การพัฒนายังจะต้องกำหนดไว้ว่าบุคลิกภาพของพระสังฆาธิการ ต้องมีความสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี บุคลิกภาพจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ องค์กรกับบุคลิกภาพ ต้องทำให้เหมาะสมกัน และเป็นแบบอย่างที่ดี พระวิทยากร จะต้องบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครูบาอาจารย์ ต้องมีลักษณะตั้งมั่นใจในตนเองและก็มีความสง่างาม มีลักษณะภูมิฐานมีความหน้าเชื่อถือ อันนี้เป็นบุคลิกภาพภายนอก บุคลิกภายในต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม การแสดงออกการถ่ายทอดต่างๆ ต้องเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกที่เป็นเจตนาดีในการที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่ดี ให้เป็นคนที่มีความรู้แบบประเพณีนิยมแบบรุ่นต่อรุ่น รุ่นที่เป็นครูบาอาจารย์ผู้ใหญ่ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการแก่พระสังฆาธิการ และพระภิกษุสงฆ์ นอกจากการสอน การอบรมให้ความรู้ ควรให้มีการสร้างผลงานที่เป็นเอกสารการสอนหรือตำรา รวมทั้งอยากให้พระสังฆาธิการทุกคนมีการประเมินโครงการ ประเมินตนเอง ควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นต้นแบบที่ดี การพูดจาดี เป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม ช่วยสร้างบุคลิกภาพให้น่าเลื่อมใสยิ่งขึ้น การพัฒนาควรมีการจัดอบรมบุคลิกภาพทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นแนวทางต้นแบบในการพัฒนาบุคลิกภาพพระสังฆาธิการต่อไป ด้านบุคลิกภาพนั้น ควรที่จะเป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี เพราะการทำงานหรือช่วงเวลาทำงาน ถ้าหากมีความเครียดหรือปัญหาอื่นๆ หรือในเรื่องของงานมากเกินไป อาจทำให้บุคคลรอบข้างไม่กล้าเข้าใกล้หรือรับฟังคำปรึกษาเลยก็เป็นได้ วิธีการแก้ปัญหาที่ดีประการหนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือจัดอบรมบุคลิกภาพให้แก่บุคลากรพระสังฆาธิการและพระภิกษุสงฆ์

๒) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเจตคติ

พระสังฆาธิการ พระวิปัสสนาจารย์ พระวิทยากร ควรมีเจตคติที่ดี เป็นการคิดเชิงบวกในการทำงานร่วมกันและส่วนรวมมีจิตสาธารณะ จิตบริการ ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัว และค่าตอบแทนเป็นหลัก เจตคติคือความรู้สึกชอบไม่ชอบ บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน จะต้องมีความรักและชอบในการทำงานนั้น มีความศรัทธาในงานนั้น เพราะฉะนั้น ในเรื่องของเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การสร้างเจตคติที่ดี ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก คนเราถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่องาน ก็จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น ควรทำอย่างมีความสุข ควรมีนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การให้ความสำคัญกับการเป็นอยู่ของบุคลากร จะเป็นห้องทำงานที่ดี อุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่ที่ดี

หรือขวัญกำลังใจที่ควรได้รับจากการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และก็มีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานแล้วก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็ย่อมที่จะทำงานทุ่มเท เสียสละตนเองให้กับองค์กร บุคลากรควรมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่กันแบบสามัคคีปรองดอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่รักความสามัคคี แม้มีความแตกต่างแต่ไม่แตกแยก อยู่กันแบบพี่กับน้อง มีความเสมอภาค แล้วก็ใช้การพูดคุยกัน ใช้วิธีที่ประชุมบ้าง แล้วก็มีการปะสังสรรค์กันตามโอกาส คือมีอะไรก็คุยกันได้ตลอด วัฒนธรรมก็มีความโปร่งใส แล้วก็เวลาประชุมกันจะถามความคิดเห็นก่อน ให้ทุกคนมีความคิดเห็นแล้ว ก็มีการประเมิน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

๓) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้

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

ความรู้ทางวิชาการ เป็นการพัฒนาวิชาการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงระบบการเมืองการปกครองที่มันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อการความรู้ทางด้านวิชาการจึงมีความจำเป็น และควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ทฤษฎีการวางแผนเกี่ยวกับระบบ ไม่มุ่งเน้นการสอนหรือการบรรยายเท่านั้น การจัดทำเอกสาร ซึ่งได้มาจากการค้นคว้าหนังสือและตำราต่างๆ แล้วเรียบเรียงให้เป็นแบบเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการบรรยาย เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการสอนกัมมัฏฐาน ผู้ที่สนใจก็สามารถเลือกที่จะศึกษาได้ นอกเหนือจากการสอบถามจากผู้รู้หรือตัวบุคคล ซึ่งอาจติดขัดเรื่องความสะดวก เรื่องของเวลา การมีหนังสือ ตำรา หรือเอกสารขึ้นมาใช้ประกอบในการสอน หรือเป็นแนวทางในการเข้ามาปฏิบัติธรรม จึงเป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสะดวก รวมถึงการดำเนินงานและบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ การจัดฝึกอบรมในด้านความรู้เชิงวิชาการ จะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาวิธีคิดและการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งเสริมพัฒนาให้

ความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

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 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในคณะทำงาน และจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศงาน วางแผนการทำงานร่วมกัน พระสังฆาธิการและพระวิทยากรที่สอนธรรมะ สอนกัมมัฏฐานควรมีทักษะความรู้ในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่อย่างถ่องแท้ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมเองก็จะต้องมีการถ่ายทอดทักษะความรู้ที่ตนศึกษามา ควรจะเอาออกมาสื่อสารพัฒนาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาก็ควรจัดอบรมทักษะ นำไปพัฒนาและต่อยอดในการนำไปสื่อสารต่อบุคคลอื่น ให้มีความรู้และเข้าใจได้อย่างชัดเจน ทักษะเป็นสิ่งที่จำเป็นกับการทำงาน และการบริหารงาน ไม่ว่าจะตำแหน่งใด หน้าที่ใด หากไม่มีทักษะต่างๆ ก็ย่อมมีความผิดพลาดและก่อให้เกิดผลเสียได้ การนำทักษะต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ได้ เป็นขั้นที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก แม้ว่าจะมีวิธีการพัฒนา คือ การให้บุคลากรเข้าอบรมหรือได้ออกไปเรียนรู้กระบวนการต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป จนเกิดความรู้ใหม่ๆ แต่ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสำนักปฏิบัติธรรมของตนเอง หรือสถานที่ทำงานของตนเอง ก็ไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ควรที่จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การทำงานในหน้าที่ๆ ตนรับผิดชอบ จะเป็นการพัฒนาทักษะในสายงานของตนเองไปในตัว รวมถึงการได้ทำในสิ่งที่มีความสนใจและมีใจรักเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จะทำให้การเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเวลาและสถานที่ที่มีความแตกต่างกัน จะเป็นเครื่องพิสูจน์ทักษะความพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ โดยประสบการณ์จะเป็นตัวเพิ่มเติมเสริมสร้างทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ไปด้วย การฝึกทักษะจากการพูดคุยกับบุคคลที่ในสายงานเดียวกัน การค้นคว้าหาข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต หรือเข้าอบรมพัฒนาทักษะของตนเองให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น ทั้งทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านภาษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญซึ่งจะทำให้พระสังฆาธิการมีศักยภาพในการบริหารจัดการงานได้ดียิ่งขึ้น โดยวิธีการพัฒนา การจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน ทำแผนพัฒนาสำหรับสำนักปฏิบัติธรรมของแต่ละสำนัก พัฒนาการจัดการ เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน การ

ส่งเสริมทักษะและสร้างสถานการณ์ให้ได้ใช้ทักษะทั้งหมดอย่างเป็นขั้นตอนตามศักยภาพของมนุษย์ มีการวิเคราะห์พื้นฐานของแต่ละคน เก็บรวบรวมทำแผนข้อมูล เพื่องานต่อการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละบุคคล แล้วพัฒนาให้ตรงกับทักษะที่ควรที่จะเพิ่มเติม

๕) แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความคิดสร้างสรรค์

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

บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ทุกอย่างแก้ไขได้มองโลกในแง่ดี ยอมรับความคิดผู้อื่นไม่ผู้ตั้งข้อสังเกตตลอดเวลา 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 กล้ายอมรับการตัดสินใจเสียงส่วนมาก มีความสงสัยใคร่รู้ที่จะเรียนรู้รู้ล้าที่จะท้าทายปัญหาแล้วพยายามฝ่าฟันไปให้ได้

การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจาก กรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างกันไปจากเดิม เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดนั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ไม่เคยมีมาก่อน (New Original) ใช้การได้ (Workable) และมี ความเหมาะสม (Appropriate) การคิดเชิงสร้างสรรค์

จึงเป็นการคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งจะได้ผลลัพธ์ที่ต่างไปโดยสิ้นเชิง หรือที่เรียกว่า "นวัตกรรม" (Innovation) นั่นเอง

๕.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของ พระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการบูรณาการหลักไตรสิกขา เป็นเบื้องต้น แล้วนำมาประยุกต์เป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในด้านต่างๆ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ เป็นลักษณะทางกายภาพ ที่ทุกคนสามารถมองเห็นได้จากรูปลักษณ์ภายนอก โดยการใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกาย และการแสดงออกทางอารมณ์ แล้วนำไปสู่การเรียนรู้โดยการศึกษา สร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยมและความสนใจในการสร้างบุคลิกภาพที่ดี น่าเลื่อมใส จนกระทั่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีเชี่ยวชาญ มีทัศนคติทางสังคมที่ดี

ด้านเจตคติ เป็นแนวโน้มที่มีทัศนคติในการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย จึงเป็นการเริ่มต้นที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการทำหน้าที่เป็นไปด้วยความราบรื่น ผิดการมองให้เห็นตามความเป็นจริง 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 ประกอบควบเข้าด้วยกัน เกิดการวิวัฒนาการความคิดใหม่ เป็นความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รู้จักที่จะพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการ รวมถึงทิศทางที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สร้างความคิดแปลกใหม่ ผสมผสานจากการปฏิบัติ จากการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลิกภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะภายนอกที่สามารถมองเห็นและพิจารณาได้ง่าย ซึ่งในเบื้องต้นของการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ควรใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกาย และการแสดงออกทางอารมณ์ เพื่อพฤติกรรมอันน่าเลื่อมใส จนกระทั่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีเขาว์ปัญญาดี มีทัศนคติทางสังคมที่ดี ซึ่งที่กล่าวมาจะต้องมีแผนงานและกระบวนการที่จะช่วยในการอบรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาฤทธิ วิโรจน์^๑** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ สรุปได้ ๔ ประเด็น (VETS) คือ ๑) V=Vision มีการกำหนดนโยบาย มีรูปแบบวิธีการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน มีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานงานกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กร มีการกำหนดแผนในอนาคตเป็นระยะสั้น ระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางในการทำงาน ๒) E=Education มีความรู้ความสามารถในพระธรรมวินัย และวิชาการต่างๆ ที่เหมาะสม ๓) T=Training มีการอบรม การฝึกฝนในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยจัดเป็นโครงการอบรมหรือหลักสูตรต่างๆ และ ๔) S=Study Tour รู้จักที่จะพัฒนาคน พัฒนางานให้เหมาะสมโดยศึกษา แลกเปลี่ยน ดูนานนอกสถานที่บ้าง และยังสอดคล้องกับ **พระครูนิวิฐศีลขันธ (ณรงค์ จิตวฑฒโน)^๒** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาส่วนมากเป็นหลักแห่งการพัฒนามนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนามนุษย์ให้พ้นจากบ่วงทุกข์ พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักอริยสัจ ๔ มาเป็นกรอบให้เกิดการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ ขณะที่วิธีการหรือแนวทางนั้น พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมีองค์ ๘ มาเป็นเครื่องชี้นำทาง ทั้งนี้มรรคมีองค์ ๘ นั้น พระพุทธองค์ยังทรงย่อให้เหลือเพียง ๓ ส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนเพื่อการพัฒนามนุษย์ ซึ่งก็คือ “หลักไตรสิกขา” หรือหลักที่ว่าด้วยแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติที่เรียกว่า “ศีล” การหมั่นทำให้จิตใจเกิดความใสบริสุทธิ์ สะอาด สงบนิ่งด้วยแนวทางแห่ง “สมาธิ”

^๑พระมหาฤทธิ วิโรจน์, “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, ใน สรุปการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑, **บทความ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๙๖.

^๒พระครูนิวิฐศีลขันธ (ณรงค์ จิตวฑฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

และสุดท้ายคือการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการฟันฝ่าทุกอุปสรรคปัญหาที่เรียกว่า “ปัญญา”

๕.๒.๒ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเจตคติ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเจตคติ พบว่า ด้านเจตคติ เป็นแนวโน้มที่มีทัศนคติในการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเบื้องต้นควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการทำงานที่เป็นไปด้วยความราบรื่น ฝึกการมองให้เห็นตามความเป็นจริง ด้วยการลงมือทำหรือปฏิบัติอย่างจริงจัง จนเห็นเป็นเหตุและผลอย่างชัดเจน โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม แล้วจึงค่อยๆ สร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นเจตคติและศึกษาเรียนรู้เจตคติเชิงบวก เป็นการศึกษาเพิ่มเติมจากการปฏิบัติ และนำทั้งความรู้และการปฏิบัติสู่การพัฒนาที่สามารถทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้ ซึ่งสอดคล้องกับ **พรณรงค์ สิงห์สำราญ**^๓ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรม ด้านวินัย ความมีน้ำใจ ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความประหยัด ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการเปรียบเทียบเจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ๑) นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีระดับเจตคติต่อด้านความ มีน้ำใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความสะอาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๒) นักศึกษาที่ศึกษาในชั้นปีที่ต่างกันมีระดับเจตคติต่อด้านวินัย ด้านความมีน้ำใจ และ ด้านความประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยดังนี้ คือ ๑) ครูควรสอนแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้านต่างๆ ในทุกชั่วโมงที่ทำการสอน จะทำให้นักศึกษาเกิดความตระหนักในหลักคุณธรรมจริยธรรม ตามหลัก ศาสนาของตนเอง ๒) ควรมีโครงการและกิจกรรมในพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาตลอดปีการศึกษา

๕.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้ พบว่า ความรู้ เป็นศักยภาพด้านหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าด้านอื่นๆ ความรู้มีอยู่มากมายและหลากหลายให้ศึกษาค้นคว้า แต่ทำอย่างไรให้เกิดการพัฒนาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เบื้องต้นควรให้ความรู้แบบฝังความรู้ คือ การฝึกอบรมโดยการเอาความรู้ใส่ให้กับบุคลากร ให้เกิดการซึมซับความรู้ นั้น จากนั้นก็สามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลอื่นๆ ที่มีศักยภาพอยู่แล้ว โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน รวมถึงนำเอาความรู้จากบุคคลถ่ายทอดสู่บุคคล แล้วนำไปสู่การพัฒนาที่ควบเอาความรู้ที่หลากหลายเข้าด้วยกันได้ ซึ่ง

^๓พรณรงค์ สิงห์สำราญ, “เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๐).

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรชัย ธรรมครบุรี**^๔ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การให้การศึกษา โรงเรียนได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการการเรียนรู้กับทุกสาระวิชา มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ๒) การฝึกอบรม โรงเรียนได้ส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ การประกวดโครงงาน จัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓) การพัฒนา โรงเรียนได้สนับสนุนพัฒนากิจกรรมต่างๆ มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ศิล โรงเรียนได้ให้การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย และงานทั้ง ๔ ฝ่าย ถูกกำกับด้วยระเบียบทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ๒) สมาธิ โรงเรียนตระหนักในการพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ มีการส่งเสริมทักษะวิชาการ ส่งเสริมการรักการอ่าน ๓) ปัญญา โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี Best practice ของโรงเรียนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้

๕.๒.๔ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ พบว่า ทักษะ เป็นความสามารถที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความชำนาญงาน จนเกิดเป็นทักษะกับบุคคลนั้นๆ การฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นอบรมการปฏิบัติงานหรือส่วนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นต้น ต้องอาศัยทักษะซึ่งกันและกัน และร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จ แล้วเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยความกระตือรือร้นที่จะไขว่คว้าความรู้ใส่ตนเอง รู้จักที่จะบริหารจัดการงานต่างๆ อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ก็สามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ผ่านไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องมีประสบการณ์อย่างมากทีเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ **จุฑามาส แสงอาวูธ และ พรนิภา จิตา**^๕ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินการผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี ๔ รูปแบบ คือ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ และการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การประชุมอบรมสัมมนา โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นการพัฒนาความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่าการพัฒนาทักษะและ

^๔ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๕จุฑามาส แสงอาวูธ และ พรนิภา จิตา, “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี”, *รายงานการวิจัย*, (สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑).

สมรรถนะบุคลากร สำหรับรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการเอง พบว่า การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาการศึกษาจากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน

๕.๒.๕ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการคิดที่อาศัยความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติ ประกอบเข้าด้วยกัน เกิดการวิวัฒนาการความคิดใหม่ เป็นความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รู้จักที่จะพลิกแพลงวิธีการกระบวนการ รวมถึงทิศทางที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สร้างความคิดแปลกใหม่ ผสมผสานจากการปฏิบัติ จากการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร หลิมเจริญ^๖ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในครั้งนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๒ มิติ คือ ๑) มิติด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม และ ๒) มิติด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง หลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒ ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ เป็นหลักสูตรที่ไม่ยึดเนื้อหาเป็นหลัก (content free) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งสองมิติ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีโครงสร้างเนื้อหา ๔ หน่วยการเรียนรู้และใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น ๒๙ ชั่วโมง กิจกรรมหลักที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการระดมพลังสมองและกิจกรรมการสอนสืบสวนสอบสวนแบบอิงอริยสัจ ๔ และสอดคล้องกับ สุพันธ์วิทย์ ไวยรูป^๗ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัยระดับปริญญาตรี โดยใช้การสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ ๒ ที่ลงทะเบียนเรียนชุดวิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัย ปีการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๓ จำนวน ๓๘ คน ได้เรียนรู้ด้านการออกแบบกิจกรรมศิลปะโดยผ่านการเรียนการสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม มีพัฒนาการทางด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดีขึ้น ผลจากการประเมินผู้เรียนพบว่า ในระยะแรกนักศึกษาจะมีความกังวลในเรื่องการออกแบบชิ้นงานทางศิลปะ ไม่ว่าจะเป็นการวาดภาพ

^๖สมพร หลิมเจริญ, “การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒”, ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒).

^๗สุพันธ์วิทย์ ไวยรูป, ผศ., “การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัยระดับปริญญาตรี โดยใช้การสอนด้วยกระบวนการคิด สร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๓).

ซึ่งเป็นกิจกรรมง่ายๆ แต่นักศึกษายังยึดติดกับผลงานที่ออกมาแล้วต้องสวยงามจึงคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำได้ จึงยังไม่กล้าแสดงออกเท่าที่ควร แต่หลังจากที่ได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ร่วมกับการอภิปรายกลุ่มย่อย ทำให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นโดยมีพัฒนาการตามขั้นดังนี้ ได้ฝึกจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกมากขึ้น ได้ออกแบบผลงานที่เป็นผลมาจากการดัดแปลงชิ้นงานเก่าให้เกิดชิ้นงานใหม่ ได้ผลงานที่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงถึงการคิดค้นแนวทาง หรือวิธีการใหม่ๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและได้แนวคิดในการพัฒนางานให้เกิดความคิดแปลกใหม่สู่การสร้างสรรค์งานใหม่ๆต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น คณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความตระหนักและร่วมมือกันอย่างจริงจัง ในการกำหนดนโยบายและแผนงานการพัฒนาบุคลากร ร่วมกัน จึงจะสามารถประสบผลสัมฤทธิ์ได้

๒. การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการที่มุ่งหวังความสำเร็จอย่างยั่งยืน ควรที่จะต้องประสานและแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือข้อค้นพบ ระหว่างสำนักปฏิบัติธรรมแต่ละสำนักร่วมกัน สร้างเป็นเครือข่ายที่กว้างขวาง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ควรมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ สร้างความตื่นตัวในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผล และประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข จะต้องอาศัยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือระหว่างกันและกัน กำหนดเป็นแผนหรือแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อไป ดังเช่น

๑. ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ สำนักปฏิบัติธรรม จะต้องประสานความร่วมมือและปรึกษาหารือในการกำหนดแผนงานหรือนโยบายที่ชัดเจน เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นคนที่มีคุณภาพ

๒. สำนักปฏิบัติธรรมแต่ละแห่ง ควรประสานงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกัน และติดตามและประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

๓. ควรดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่างแท้จริง และเทคนิคการถ่ายทอดหลักพุทธธรรม เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน

๔. จะต้องมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม

๕. จัดการประชุมเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายอย่างสม่ำเสมอ และสร้างเครือข่ายให้มีขนาดใหญ่และกว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลคุณภาพต่อไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษารูปแบบการตรวจสอบประเมินผลการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อความชัดเจนในการนำไปใช้

๒. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดอื่นๆ

๓. ควรมีการศึกษาภูมิปัญญาและบริบทของแต่ละท้องถิ่นหรือกลุ่มนโยบายของคนท้องถิ่น ในการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์และการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ว่ามีส่วนสัมพันธ์หรือสนับสนุนกันและกันอย่างไร

๔. ควรมีการศึกษาโดยการนำหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และนำมาสู่การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม จะทำให้เกิดประสิทธิผลมากน้อยอย่างไร