



การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
ของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒
INSIGHT MEDITATION MASTER'S POTENTIALS DEVELOPMENT FOR
BUDDHISM DISSEMINATION OF MEDITATION CENTERS
OF SANGHA ADMINISTRATION, REGION 2

พระญาณกร ปุณณโก (ประดาร์รัช)

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎิณิพนธ์
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
ของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒

พระญาณกร ปุณณโก (ประดาร์รัช)

ดุขฎฐินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Insight Meditation Master's Potentials Development for
Buddhism Dissemination of Meditation Centers
of Sangha Administration, Region 2

Phra Yannakorn Punnaiko (Pradarat)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษณินิพนธ์เรื่อง
“การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการ
ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษณินิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.พฤตสรรค์ สุทธิไชยเมธี)

กรรมการ

(ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.)

กรรมการ

(ดร.ประเสริฐ ธิลาว)

คณะกรรมการควบคุมดุษณินิพนธ์

พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.

ประธานกรรมการ

ดร.ประเสริฐ ธิลาว

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระญาณกร ปุณณโก)

- ชื่อคุณิพนธ์** : การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
ของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒
- ผู้วิจัย** : พระญาณกร ปุณณโก (ประดาร์รัช)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์**
- : พระมหาสุมนต์ สุนนโท, ดร., ป.ธ. ๔, พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ),
พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)
 - : ดร.ประเสริฐ ธิลา, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ๒. นำเสนอรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓๐ รูปหรือคน เพื่อศึกษาการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบเบื้องต้นก่อนนำเสนอต่อการสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เป็นมาตรฐานก่อนที่จะนำเสนองานวิจัยต่อสาธารณะ

ผลการวิจัย พบว่า

๑) พระวิปัสสนาจารย์ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับที่ดี มีศักยภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปสู่พุทธศาสนิกชนได้ เพียงแค่ต้องมีการ พัฒนาดตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น บางรูปมีทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการ บางรูปมี ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ซึ่งต่างก็มีข้อดีข้อด้อยแตกต่างกันไป ดังนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนช่วยในการพัฒนา ศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ให้ดียิ่งขึ้นไปอีกขั้น เป็นบุคลากรที่มีความสมบูรณ์พร้อมต่อไปใน อนาคต โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง ก็จะส่งผลให้มีทักษะความสามารถมากยิ่งขึ้น และเป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๒) รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ สำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ **ด้านความรู้** ควรให้ความรู้แบบฝังความรู้ คือ การฝึกอบรมโดยการเอาความรู้ใส่ให้กับบุคลากร ให้เกิดการซึมซับความรู้ นั้น จากนั้นก็สามารถเรียนรู้ ได้จากบุคคลอื่นๆ ที่มีศักยภาพอยู่แล้ว โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน รวมถึงนำเอาความรู้จาก

บุคคลถ่ายทอดสู่บุคคล แล้วนำไปสู่การพัฒนาที่ควบเอาความรู้ที่หลากหลายเข้าด้วยกันได้ **ด้านทักษะ** อบรมการปฏิบัติงานหรือส่วนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นต้น ต้องอาศัยทักษะซึ่งกันและกัน และร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จ แล้วเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยความกระตือรือร้นที่จะไขว่คว้าความรู้ใส่ตนเอง รู้จักที่จะบริหารจัดการงานต่างๆ อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ก็สามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ผ่านไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องมีประสบการณ์อย่างมากทีเดียว **ด้านบุคลิกภาพ** ควรใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกาย และการแสดงออกทางอารมณ์ แล้วนำไปสู่การเรียนรู้โดยการศึกษา สร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยมและความสนใจในการสร้างบุคลิกภาพที่ดี น่าเลื่อมใส จนกระทั่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีเชี่ยวชาญปัญหาดี **ด้านอุปนิสัย** ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการทำหน้าที่เป็นไปด้วยความราบรื่น ฝึกการมองให้เห็นตามความเป็นจริง ด้วยการลงมือทำหรือปฏิบัติอย่างจริงจัง จนเห็นเป็นเหตุและผลอย่างชัดเจน โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม แล้วจึงค่อยๆ สร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นเจตคติและศึกษาเรียนรู้เจตคติเชิงบวก เป็นการศึกษาเพิ่มเติมจากการปฏิบัติ และนำทั้งความรู้และการปฏิบัติสู่การพัฒนาที่สามารถทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้ **ด้านทัศนคติ** รวบรวมความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ประกอบควบเข้าด้วยกัน เกิดการวิวัฒนาการความคิดใหม่ เป็นความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รู้จักที่จะพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการ รวมถึงทิศทางที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สร้างความคิดแปลกใหม่ ผสมผสานจากการปฏิบัติ จากการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

Dissertation Title : Insight Meditation Master's Potentials Development for Buddhism Dissemination of Meditation Centers at Sangha Administration, Region 2

Researcher : Phra Yannakorn Punna (Pradarat)

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Management)

Dissertation Supervisory Committee :

- : Phramaha Sunan Sunando, Dr., Bali IV, B.A. (Buddhist Management), M.A. (Buddhist Management), Ph.D. (Buddhist Management)
- : Dr.Prasert Thilao, B.A. (Public Administration), M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : March 27, 2019.

Abstract

Objectives of this research were 1. to study Insight Meditation Master's Potentials for Buddhism Dissemination of Meditation Centers at Sangha Administration, Region 2, 2. to propose a model of the Insight Meditation Master's potentials development for Buddhism dissemination of Meditation Centers at Sangha Administration, Region 2

Methodology was the qualitative method collected data from 30 key informants by in-depth-interviewing to find out the potentials of insight meditation masters at Sangha Administration, region 2 to synthesize into a model of potentials development before submitting to participants for public hearing in order to have the standardized model before submitting to the public.

Findings were as follows:

1. The insight meditation masters at Sangha Administration, Region 2 had knowledge and potentials at good level, only that they should develop themselves for more potentials. Some masters had good academic knowledge, some masters were skillful in meditation practice. Each masters had different skill and uniqueness. Additional development would help them become more effective meditation masters in the future. Additional and continuous self development would help the insight meditation masters become powerful task force for sustainable Buddhism propagation.

2. The model of Insight meditation master's potentials development for Buddhism dissemination of Meditation Centers at Sangha Administration, Region 2 consisted of the following aspects : **Knowledge** ; knowledge implanting by

undergoing training and learning from those who have potentials and exchanging knowledge among masters, then transferring the knowledge and skill to other masters for integrated development, **Skill** ; training in teamwork skill. In order for work to be completed, teamwork that needs to share individual skill is in need for development. Further learning by energetic work to gain more knowledge and experiences for one selves so that, when encountering problems, one can solve the problems with experienced skills. **Personality** ; Physical and emotional personalities development would lead to education, motivation, value and interest for good, admirable and intellectual personality. **Characteristics** ; Good relationship with co-workers, colleagues for the good work performance. Realistic world view development by actual practice through training in order to gain real knowledge of reasons and results, then gradually cognitive domain creating to understand all things clearly, **Attitude** ; Knowledge, experiences, skills integration to create new ideas, the ideas that are new, creative and tactful with new direction to move to the target effectively. Using new ideas integrated with actual practice and experiences to create creativeness.

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของรองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุษะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มี พระมหาสุเมธี สุนนโท, ดร. และ อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.พทุธสรรค์ สุทธิยเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร., พระมหาสุเมธี สุนนโท, ดร. และ อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว ที่ได้สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ทำให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร., พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ, ผศ.ดร., พระปลัดระพี พุทธิสาร, ผศ.ดร., ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พระวิปัสสนาจารย์ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดเจ้าฟ้าที่ภาครัฐ และประชาชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

และขอขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่อนุเคราะห์ให้การสนับสนุนการศึกษาและให้โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดมา และที่สำคัญ ได้มอบความไว้วางใจให้แก่ผู้วิจัยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่มอบหมาย

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ทุกคน ที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ ตลอดจนสหธรรมิก ที่เป็นกำลังใจอย่างดีเยี่ยม และให้การช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา ขออนุโมทนาในคุณงามความดีแต่ทุกท่าน

พระญาณกร ปุณณโก (ประดาร์รัช)

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญแผนภาพ	(ญ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฎ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	๖
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม	๓๒
๒.๓ บริบทของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๓๙
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๘
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๕
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๘
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๖๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	
๔.๑ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๗๑
๔.๒ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๙๒
๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๓๔
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๗
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๔๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๘
บรรณานุกรม	๑๕๐
ภาคผนวก	๑๕๗
ภาคผนวก ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำ ดัชนีนิพนธ์	๑๕๘
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)	๑๖๔
ภาคผนวก ค. หนังสือเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)	๑๙๒
ภาคผนวก ง. แบบสัมภาษณ์	๒๐๖
ภาคผนวก จ. ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๑๑
ประวัติผู้วิจัย	๒๑๗

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๑๔
๒.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	๑๗
๒.๓ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๒.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๒๑
๒.๕ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	๒๓
๒.๖ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๖
๒.๗ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๓๒
๒.๘ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม	๓๘
๒.๙ สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา	๕๒
๒.๑๐ สรุปรงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม	๖๑
๔.๑ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้	๗๔
๔.๒ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ	๗๖
๔.๓ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ	๗๙
๔.๔ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย	๘๑
๔.๕ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ	๘๔
๔.๖ แสดงผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๘๖
๔.๗ แสดงผลการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) เกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๘๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๘ แสดงผลการวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) เกี่ยวกับศักยภาพพระ วิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขต การปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๙๐
๔.๙ แสดงผลการวิเคราะห์อุปสรรค (Threats) เกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนา จารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๙๑
๔.๑๐ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนัก ปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้	๙๖
๔.๑๑ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนัก ปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ	๑๐๓
๔.๑๒ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนัก ปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ	๑๑๑
๔.๑๓ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนัก ปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย	๑๑๘
๔.๑๔ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนัก ปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ	๑๒๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ ภาพแสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland	๘
๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย	๖๔
๔.๑ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้	๙๘
๔.๒ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ	๑๐๕
๔.๓ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ	๑๑๓
๔.๔ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย	๑๒๐
๔.๕ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ	๑๒๗
๔.๖ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒	๑๓๒
๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๓๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ
คำอธิบายการใช้อักษรย่อและหมายเลขย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์นี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรียงตามลำดับ ดังนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม. (บาลี)	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาบาลี)
ที.ม. (ไทย)	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)

การใช้หมายเลขย่อ

การใช้หมายเลขย่อในพระไตรปิฎกจะแจ้ง เล่ม ข้อ หน้า ตามลำดับ ตัวอย่าง เช่น อก.สตุตก. (ไทย) ๒๓/๓๗/๕๗. หมายถึง สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต (ภาษาไทย) เล่ม ๒๓ ข้อ ๓๗ หน้า ๕๗.

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติธรรมในประเทศไทยเป็นการปลูกฝังให้น่าหลักแห่งพุทธวิธีในการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายเป็นกันเอง ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ความเจริญวัตถุยังมีน้อย สภาพครอบครัวเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ ผู้คนยังไม่หลงโลกหลงวัตถุมากเหมือนในยุคปัจจุบันสภาพสังคมในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก เป็นยุคโลกาภิวัตน์ มีการใช้เครื่องมือในการสื่อสารที่ทันสมัย ความเจริญทางด้านวัตถุมีมากขึ้น สิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสนองความสะดวกสบาย ส่งผลให้มนุษย์เห็นแก่ตัวมากขึ้น หลงโลกมากขึ้น พระครูโพธิสารคุณ อดีตเจ้าอาวาสวัดโพธิ์ ได้กล่าวไว้ว่า “ท่านจะวิ่งตามโลกหรือหรือท่านจะให้โลกรวิ่งตามท่าน ถ้าท่านวิ่งหนีโลก โลกก็จะวิ่งตามท่าน หากท่านวิ่งไล่โลก โลกก็จะวิ่งหนีท่าน แล้วท่านจะทำอย่างไร”^๑ จากการเน้นวัตถุในการพัฒนามากจนเกินไป ทำให้สภาพจิตใจของมนุษย์เสื่อมถอยออกจากความดี เป็นเหตุให้ปัญหาต่างๆ ทางสังคมเกิดขึ้นมากมาย ประชาชนก็ห่างจากศีลธรรม ดังที่ท่านพุทธทาสภิกขุได้กล่าวไว้ว่า “ศีลธรรมไม่กลับมาโลกาจะวินาศ มนุษยชาติจะเลวร้ายกว่าสัตว์เดรัจฉาน มัวหลงเรื่องกินกามเกียรติเกลียดนิพพานล้วนดื้อด้านไม่เห็นยวร้ายบังคับใจ”^๒ เป็นการเตือนสติให้เราทั้งเด็กและผู้ใหญ่ไม่ให้ประมาท

ปัญหาสังคมปัจจุบันได้กลายมาเป็นปัญหาทางสังคม (Global Social Problems) ตามยุคโลกาภิวัตน์แต่ละประเทศแต่ละประเทศมีปัญหาทางสังคมเช่นเดียวกัน เช่นปัญหาความยากจน ซึ่งเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาการเมือง ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโรคระบาด ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ผู้คนส่วนมากได้รับผลกระทบจากปัญหามากมายเพราะความเห็นผิดเห็นความสุขที่แท้จริงได้มาจากวัตถุภายนอก ซึ่งทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ ความหลง มีการแสดงออกโดยการเอารัดเอาเปรียบกัน เกิดการต่อสู้การทำลายซึ่งกันและกัน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ความไม่สงบสุขจึงเกิดปัญหาตามมา ปัญหาในสังคมเริ่มจากคน ปัญหาคนเริ่มจากจิต เมื่อจิตมีความเห็นผิดแล้ว มนุษย์ก็ไร้ระเบียบวินัย ขาดจิตสำนึกที่ดี ปัญหาต่างๆ ก็ตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาความยากจน ปัญหาว่างงาน ปัญหาหนี้สิน ปัญหาครอบครัว เป็นต้น

แนวทางการแก้ปัญหาชีวิตและการแก้ปัญหาของสังคม พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้มากมายในคัมภีร์พระไตรปิฎก เช่น “อริยมรรคมีองค์ ๘” สรุปใจความ คือ การศึกษา “ไตรสิกขา” ประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ถือว่าเป็นหลักในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ การพัฒนาสังคมต้องเริ่มที่คน การพัฒนาคนต้องเริ่มที่จิต โดยพิจารณาตรวจสอบจิตตนเองอยู่เสมอ การปฏิบัติ

^๑พระครูภาวนาโพธิคุณ (สมชาย กนตสีโล, ดร.), **ธรรมทายาท ชุดที่ ๖**, (ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา, ๒๕๕๑), หน้า ๓๒.

^๒พระธรรมโกษาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), **การกลับมาแห่งศีลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๙), หน้า ๒.

ธรรมเป็นวิธีการฝึกอบรมให้คนเจริญงอกงาม ให้เข้าใจถึงสภาวะธรรมตามที่เป็นจริง จิตที่ได้รับการฝึกฝนอบรมเป็นพื้นฐานที่มั่นคงดีแล้วย่อมจะปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้อย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามสามารถพัฒนาทางกาย วาจา ใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นทางไปสู่อิสรภาพและสันติสุขอย่างแท้จริง โดยการสำรวมใจให้มีสติ^๓

การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมจึงมีส่วนอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้ดีขึ้น และทำให้สังคมเกิดความสงบสุขได้ ในปี พ.ศ.๒๕๔๓ องค์การปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์คือ มหาเถรสมาคม ร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ส่งเสริมให้มีสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งเป็นแนวทางในการเผยแผ่ธรรมะในแนวปฏิบัติ จึงได้จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดขึ้นทั่วประเทศ

อนึ่ง บุคลากรในสำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งได้แก่ พระวิปัสสนาจารย์ เป็นผู้มียุทธศาสตร์สำคัญในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระผู้มีพระภาคเจ้า จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในพระธรรมคำสอนและหลักการปฏิบัติอย่างชัดเจน รู้ลึก รู้จริง ซึ่งในอดีตการปฏิบัติธรรมมีหลากหลายรูปแบบและวิธีการ ตามแต่พระวิปัสสนาจารย์ที่มีความชำนาญไปในแต่ละด้าน แต่ในปัจจุบัน คณะสงฆ์ได้ปรับรูปแบบการเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐาน โดยยึดหลักสติปัฏฐาน ๔ มีคำภาวนา “พองหนอ ยุบหนอ” เป็นคำกำหนดสติ พิจารณาสภาวะธรรมที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง ดังนั้น พระวิปัสสนาจารย์จะต้องมีความรู้อย่างชัดเจน และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้และวิธีการ รวมถึงการประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบุคคล เพราะนอกจากจะเป็นการอนุเคราะห์บุคคลให้พบทางพ้นทุกข์แล้ว ยังเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างขวางและยั่งยืนต่อไปได้

การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ หรือบุคลากรทางพระพุทธศาสนา สายวิปัสสนาธุระ จึงถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนประการหนึ่ง ที่ควรได้รับความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เมื่อพระวิปัสสนาจารย์มีความแตกฉานในการปฏิบัติ ก็ย่อมดำรงพระพุทธศาสนาและรักษาพุทธศาสนิกชนให้เข้มแข็งในศรัทธาได้ รวมถึงธำรงพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงอย่างแท้จริง

เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ ปกครองสงฆ์รวม ๓ จังหวัดด้วยกัน และได้มีการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดทั้งหมด ๔๑ แห่ง ประกอบไปด้วยสำนักปฏิบัติประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒๐ แห่ง ได้แก่ วัดตึกคชหิรัญ วัดกษัตราธิราชวรวิหาร วัดใหญ่ชัยมงคล วัดมเหยงค์ วัดทางหลวง วัดเจ้าเจ็ดใน วัดสีสุก วัดบึงลัญจิวิน วัดบรมวงศ์อิศวรารามวรวิหาร วัดพนัญเชิงวรวิหาร วัดบ้านแพน วัดโคกทอง วัดสุทธาวาส วัดนครหลวง วัดตาลเอน วัดท่าการ้อง วัดเสาธง วัดเกาะแก้ว วัดโคก และวัดเวฬุวัน สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี จำนวน ๑๒ แห่ง ได้แก่ วัดศรีบุรีรัตนาราม วัดทองพุ่มพวง วัดเขาพระ วัดมะขามเรียง วัดพระพุทธบาท วัดเขาวง วัดเกาะแก้วอรุณคาม วัดสมุหประดิษฐาราม วัดถ้ำดาวเขาแก้ว วัดดอนพุด วัดท่าพง และวัดแก่งป่าสัก สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๙ แห่ง ได้แก่ วัดต้นสน วัดช้าง วัดเกาะ วัดป่าโมก วัดสระแก้ว วัดมหานาม วัดม่วง วัดท่าโหล่งกิตติยาราม และวัดอ่างทองวรวิหาร โดยมีรูปแบบการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวมหาสติปัฏฐาน ๔ คือ พองหนอ-ยุบหนอ ซึ่งสำนักปฏิบัติธรรมแต่ละสำนัก ก็จะมีการจัดสถานที่และปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการในการปฏิบัติไปตามบริบทของ

^๓ พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๔.

แต่ละพื้นที่ แต่ละชุมชน ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในเรื่องระดับของการปฏิบัติ ว่าสำนักปฏิบัติธรรมนี้ดีกว่า สำนักปฏิบัติธรรมโน้นสะดวกสบายกว่า สำนักปฏิบัติธรรมนั้นสอนดีกว่า เหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาที่เห็นได้ว่า สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแต่ละสำนักนั้นแตกต่างกัน มีรูปแบบและวิธีการ รวมถึงการบริหารจัดการไม่เหมือนกัน ทั้งที่ยึดหลักการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวมหาสติปัฏฐาน ๔ เหมือนกัน จึงเป็นเรื่องที่ควรจะต้องศึกษาและดำเนินการแก้ไขต่อไป

ดังนั้น ด้วยปัญหาความแตกต่างทางด้านความสามารถของพระวิปัสสนาจารย์ของสำนักปฏิบัติธรรมแต่ละสำนัก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อจะได้นำผลการศึกษาวិจัย มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยไม่ทำให้พระธรรมคำสอนและการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานผิดเพี้ยนไป ให้มีรูปแบบและทิศทางการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน และเพื่อเป็นประโยชน์แก่คณะสงฆ์ส่วนอื่นๆ ด้วย รวมถึงเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงถาวรสืบต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๓.๒ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ในด้านต่างๆ คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านอุปนิสัย และด้านทัศนคติ^๔

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้เป็น งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มุ่งศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ประกอบด้วยเรื่องศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ และรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เป็นต้น

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” มี ๒ กลุ่ม คือ

๑) กลุ่มพระวิปัสสนาจารย์ ได้แก่ พระภิกษุ ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นพระวิปัสสนาจารย์ ซึ่งผ่านการอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานและปฏิบัติหน้าที่เป็นพระวิปัสสนาจารย์อยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑๕ รูป

๒) กลุ่มประชาชน ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม จำนวน ๑๕ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐ รูปหรือคน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาด้านพื้นที่ไว้ คือ เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ จำนวน ๓ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยตั้งแต่มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมระยะเวลา ๑๔ เดือน

^๔ฝ่ายวิชาการคณะทำงานโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, คู่มือโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๗, หน้า ๗๓ - ๗๕.

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้เพื่อการวิจัย ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของพระวิปัสสนาจารย์ที่มีอยู่ให้มีเพิ่มมากขึ้น โดยการพัฒนาตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่บุคคลนั้น ในด้านต่างๆ

๑) **ด้านความรู้** หมายถึง ความสามารถที่เกิดขึ้นจากการศึกษา การเรียนรู้จากเอกสารจากบุคคล และประสบการณ์ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

๒) **ด้านความสามารถ** หมายถึง ความสามารถที่ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาสู่การปฏิบัติ และกระบวนการทำงานได้

๓) **ด้านทักษะ** หมายถึง ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน มีการรับรู้และพัฒนาได้รวดเร็วอย่างมีชั้นเชิง สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยรวดเร็ว

๔) **ด้านอุปนิสัย** หมายถึง ความประพฤติหรือพฤติกรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

๕) **ด้านทัศนคติ** หมายถึง กระบวนการคิดที่มีความสร้างสรรค์ และมองปัญหาต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้ เพื่อการแก้ไขอย่างถูกต้อง

พระวิปัสสนาจารย์ หมายถึง พระภิกษุที่มีความรู้ ความสามารถในการเผยแผ่คำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และหลักในการเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐาน ตามแนวสติปัฏฐาน ๔ อย่างชัดเจน

การเผยแผ่พระพุทธศาสนา หมายถึง การนำเอาคำสอนและวิธีการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาถ่ายทอดสู่ศาสนิกชนหรือบุคคลอื่นให้ได้รับรู้และเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงการธำรงพระพุทธศาสนาไว้ให้มั่นคงถาวรสืบต่อไป

สำนักปฏิบัติธรรม หมายถึง สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ให้มีหน้าที่จัดอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานเป็นประจำ ทำหน้าที่ในทางเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบถึงศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๖.๒ ทำให้สามารถนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๑.๖.๓ นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ และคณะสงฆ์ภาคอื่นๆ ได้

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ผู้วิจัยได้ทำศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมเอกสารต่างๆ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม
- ๒.๓ บริบทของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒
- ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
 - ๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม
- ๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่ต้องการต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

๒.๑.๑ ความหมายของศักยภาพ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำ และมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” ทั้งสิ้น^๑ ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^๒ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่

^๑สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๘), หน้า ๑๓.

^๒เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^๓ ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์กรประกอบในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒) กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อัน พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออก หรือ พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมา และสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมา มีอยู่ ๕ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับคือ

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มีคามหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

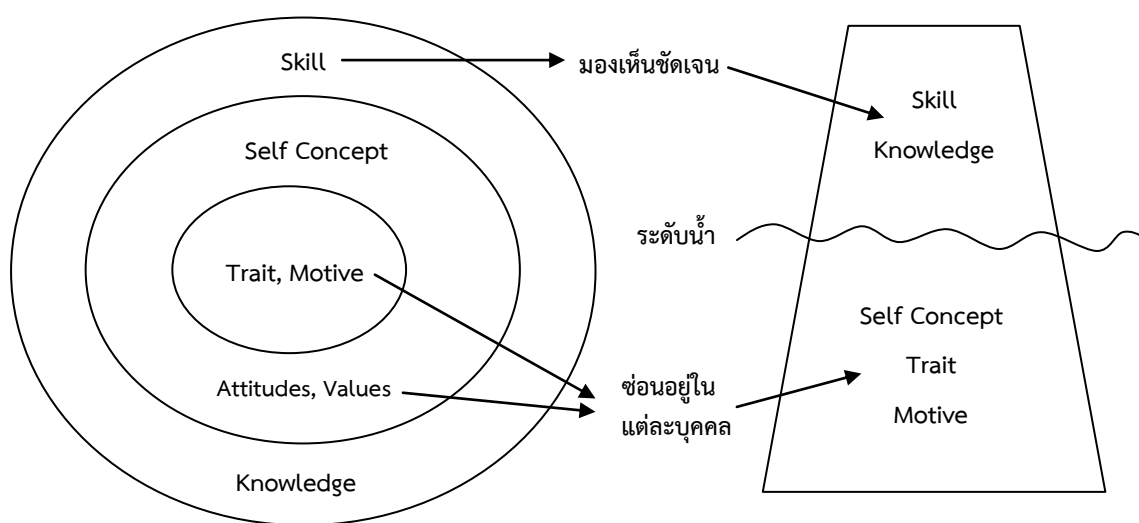
^๓สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, Productivity, ๙ (๕๓) (พ.ย. - ธ.ค.), ๒๕๔๗ : ๔๘.

^๔มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (improve) หลังจากที่เราทราบคำนิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้วก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน^๕

๒.๑.๒ องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่



แผนภาพที่ ๒.๑ ภาพแสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland

จากภาพอธิบายได้ว่า

ภาพ A คือ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง ๕ ประการของศักยภาพ (competency)

ภาพ B คือ การแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา

กล่าวคือ ส่วนที่เป็น ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (stress tolerance) เป็นต้น

^๕สุรชาติ ฅ หนองคาย, “แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ”, เอกสารประกอบคำบรรยาย, (ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข : มหาวิทยาลัยมหิดล), (อัสสัมชัญ), หน้า ๖.

David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วน ไว้ดังนี้
 Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
 Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
 Self-concept คือ ทักษะ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือ
 สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น

Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

องค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนข้างต้นได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของตำรา Competency มากมาย ในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้งานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งประเทศไทยก็กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก^๖

จากภาพจะพบว่า skill และ knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง skill และ knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคลแลนด้นั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็น ความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า พฤติณีสัยที่พึงประสงค์ (attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนดกล่าวว่า^๗ สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ

ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิด กิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรม ที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสูดนั้นตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำ หน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความ แตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็น ศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้อง มี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

^๖ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

^๗ อ้างแล้ว, หน้า ๔๔ - ๔๘.

๒. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าศักยภาพ (competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills

ความหมายของคำว่า Competency คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทางคือ^๔

๑. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๒. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน

๓. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

๒. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (managerial competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

๓. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (job-based) เช่นตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชีต

^๔ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

ความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional competency หรือเป็น Job competency เป็น Technical competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดเป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

หลังจากที่ทราบแล้วว่าแต่ละภาระงาน แต่ละวิชาชีพ จำเป็นจะต้องมีขีดความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำขีดความสามารถให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำเป็นสายลักษณะอักษรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับขีดความสามารถที่องค์กรกำหนด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญดังตัวอย่างเช่น ชื่อของขีดความสามารถ (competency name) ซึ่งจะต้องสะท้อนให้เข้าใจ และเห็นถึงความคิดรวบยอดหลักที่เป็นภาพลักษณ์โดยรวมของขีดความสามารถนั้น

คำจำกัดความของขีดความสามารถ (brief definition) ขีดความสามารถแต่ละตัวจะต้องมีคำอธิบายเพราะจะช่วยให้บุคลากรในส่วนต่างๆ ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันถึงหน้าที่ของขีดความสามารถแต่ละตัว โดยหลักการที่สำคัญในการเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับขีดความสามารถนั้นได้แก่ คำอธิบายขีดความสามารถนั้นจะต้องขึ้นต้นด้วยการกระทำที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคล และจะต้องมีผลลัพธ์ของการกระทำประกอบอยู่ด้วยพร้อมทั้งแบ่งระดับขีดความสามารถตามตำแหน่ง พร้อมคำอธิบายเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับดังตัวอย่างเช่น ความเป็นเลิศในการให้บริการ (service excellent)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (the systems approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนามนุษย์เพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจและความต้องการสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล และแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ

องค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลในการหล่อหลอมความคิดของบุคลากรและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งสี่ด้านดังกล่าวในลำดับต่อไป

๒.๑.๓ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมายของคำภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการใช้การฝึกอบรม (training) การพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (key competencies) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (planned learning activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร

ความหมายของคำว่าพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศส คำว่า “การพัฒนาสังคม” (social development) มักใช้เป็นคำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร หรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในภาคอุตสาหกรรมผู้ชำนาญการด้านการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญการเรื่องการบริหารงานบุคคล ในเนเธอร์แลนด์การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีจัดขึ้นเพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กร ในประเทศรัสเซีย การพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์กับการโดมซึ่งบุคลากร การคัดเลือกและฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นที่บริหารกำลังคนหรือภาพรวมของบุคลากรมากกว่าการช่วยพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในสหราชอาณาจักร การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลกระทบ ต่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร^๙

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๑๐} การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กรจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้

^๙ ศุภชัย ยาวะประภาษ, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๗๔ - ๑๗๕.

^{๑๐} สมาน รังสิโยภรณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๐.

อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน^{๑๑} กระบวนการที่ได้ ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงาน ให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น^{๑๒} ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities)^{๑๓} การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะการจ้างงานโดยเน้นความสามารถของ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มครั้งแรกเมื่อ ค.ศ.1968 โดยเน้นเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่อยู่ในวัยเรียน ต่อมาปี ค. ศ. ๑๙๗๐ ได้ใช้คำนี้มากขึ้นและแพร่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดขอดที่ยังมีชีวิตอยู่ จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมภายในช่วงเวลา หนึ่งที่กำหนดไว้ กิจกรรมดังกล่าว มี ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และพัฒนา^{๑๔} เน้น ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครอบคลุมโครงการ และกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ของคนทั้งคุณภาพและ ปริมาณการฝึกอบรมวิชาชีพและ การฝึกอบรมในที่ทำงาน การฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่นๆ ถ้ามีโครงการด้านการฝึกอบรมขึ้นมา ก็เรียกได้ว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๑๕} การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ ทุกอย่าง ที่ องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลใดเกิดการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปดู ศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ข่าวสารจากเว็บไซต์ การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน^{๑๖} การนำ QC Circles (Quality Control Circles) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะจะเป็นความทันสมัยทันเหตุการณ์

^{๑๑}สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๑๒}สุนันทา เลาहनันทน, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ดีดีบุคส์โตร, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๔.

^{๑๓}เรวัต ทัดติยพงศ์, “ทัศนะของข้าราชการ กองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการ สนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^{๑๔}Hineman, Herbert G. and others, Personnel / Human Resource Management, (Illinois : Richard D Irwin.), pp. 332 - 349.

^{๑๕}จงกลณี ชูติมาเทวินทร, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development), (กรุงเทพมหานคร : พี เอ ลี, ๒๕๔๒), หน้า ๕ - ๘.

^{๑๖}เพ็ชรี รุประวิเชตร, เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม (Training and Meeting Techniques), (อัสสัมชัญ), ๒๕๔๙, หน้า ๑๙ - ๒๔.

เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง ๒ ประการ ประการแรก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะทำให้เกิดการยกระดับคุณภาพและบริการ ที่จะต้องคำนึงถึงระดับโลกให้โดยมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลของการการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของคน โดยการพัฒนาคณะจะมุ่งสร้างคุณภาพและผลผลิตขององค์กร QC Circles มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพนักงานเนื่องจาก QC Circles จะพยายามส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เสนอให้มีการปรับปรุงงานระบบ QC จะเป็นการลดความขัดแย้ง เพราะมีการประชุมกลุ่ม มีการทำงานเป็นคณะทำงาน การระดมสมอง ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะจุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งของระบบ คือ การพัฒนาคณะ การบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จที่มาจากคน

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้บุคลากร ได้เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน การทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้นๆ ออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วย

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ศุภชัย ยาวะประภาษ, (๒๕๔๗, หน้า ๑๗๔ - ๑๗๕)	การบริหารกำลังคนที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร
สมาน รังสียกฤษณ, (๒๕๒๔, หน้า ๘๐)	เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน
สุนันทา เลาहनันทน, (๒๕๔๔, หน้า ๒๒๔)	ผู้ปฏิบัติมีโอกาสเรียนรู้โดยผ่าน การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา
Bohlander, Snell and Sherman, (๒๕๕๐, หน้า ๕)	พัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลง
Hineman, Herbert G. and others, (pp. 332 - 349)	การจัดชุดของกิจกรรม
จงกลนี ชุติมาเทวินทร, (๒๕๔๒, หน้า ๕ - ๘)	เน้นความสามารถของทรัพยากรบุคคล
เพ็ชรี รูปะวิเชตร, (๒๕๔๙, หน้า ๑๙ - ๒๔)	กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลใดเกิดการเรียนรู้

๒.๑.๔ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถึงแม้บุคลากรจะมีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเต็มที่แล้วก็ตามนั้น แต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลัง หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วย จากแนวคิดดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดเวลา ดังที่มี นักวิชาการหลายคนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ไวดังนี้

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือ ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตรว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะทิฐิคือ ถูกตัณหา มานะทิฐิครอบงำน้อยลงเมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้นสามารถ ทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้นการที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การศึกษาซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๑๗}

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

๑) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลาง ในการประสานงานกับแผนต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน ในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนา ยิ่งขึ้น

๒) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๑๘}

ความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจสรุปได้อย่างน้อย ๖ ประการ คือ

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการ ต่อต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนให้ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้น ไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป

^{๑๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๑๘} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลดคิมทอง, ๒๕๒๘), หน้า ๖.

ได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถาม ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความรบกวนความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามหรือให้ คำแนะนำน้อยลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

๕. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มีได้เข้ารับ การพัฒนา

๖. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา หากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร^{๑๙}

^{๑๙} ชูชัย สมितिไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘), หน้า ๖ - ๗.

ตารางที่ ๒.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๙๖)	การพัฒนาบุคลากร คือการศึกษาซึ่งได้แก่ ศึกษา มี ๓
พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๓๘, หน้า ๖)	การพัฒนาบุคลากร จะทำให้องค์การเจริญเติบโต ทำให้เกิดการประหยัด ช่วยลดระยะเวลาของการ เรียนรูงานให้น้อยลง
ชูชัย สมितिไกร, (๒๕๓๘, หน้า ๖ - ๗)	การพัฒนาบุคลากร คือ ๑.บุคลากรช่วยทำให้ ระบบ และวิธีการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้น ๒. ลดความ สิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ๓. ช่วยลดระยะเวลาของการ เรียนรูงานให้น้อยลง ๔. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชา ๕. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ๖. ช่วยทำให้บุคคลนั้นได้ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่

๒.๑.๕ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตนในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะแวดล้อม
๒. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่ได้รับผิดชอบ
๓. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่างๆ สามารถวิเคราะห์กลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บอก ชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดความอ่านอย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมควรชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะแต่ละกิจกรรมจะคาดหวังให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมทำอะไรได้บ้าง ภายใต้การเรียนรู้ที่ใช้ฝึกอบรมและเกณฑ์มาตรฐาน แสดง ถึงระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การก่อให้เกิดสิ่งแวดลอมในองค์การที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๒๐}

^{๒๐} ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ม.ป.ป. : ม.ป.พ.), หน้า ๓๒ - ๓๖.

๑. ความยุติธรรม (equity) ในการยอมรับว่า มนุษย์คือสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมของความ นับถือ ความไว้วางใจและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสวงหาการพัฒนา พนักงานทั้งหมด โดยไม่ คำนึงถึงชนชั้น ผิว สี หลักความเชื่อ ศาสนา ภาษา เชื้อชาติ วัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องประกันว่าองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ การบริหารอาชีพ การเลื่อนขั้นรางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพ สิ่งดังกล่าวต้องการการสื่อสารความหมายเชิงความสัมพันธ์ผ่านระบบเปิด สนับสนุน และมีปฏิสัมพันธ์

๒. ความสามารถทำงานได้ (employability) ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงของทุกวันนี้ องค์กรได้ตัดทอนค่าใช้จ่ายของตัวเองลงโดยให้ พนักงานลาออกจากงานด้วยแผนเกษียณตามความสมัครใจ ความสามารถทำงานได้ หมายความว่าความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละคนในการทำงานของเขาเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงต้องยกระดับและสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เขามีแรงจูงใจ เข้าร่วม และรักษาไว้ และทำให้เขามีงานทำด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการฝึกอบรมคนหนุ่มสาวที่มองหางานทำเป็นครั้งแรกและคนว่างงาน

๓. ความสามารถในการปรับตัว/การสู้คู่แข่งได้ (adaptability/competitiveness) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการปรับตัวของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและการปรับทักษะใหม่ ทางวิชาชีพ ของพนักงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดความ พอใจของพนักงานมากขึ้น และปรับปรุงการตัดสินใจในองค์กรให้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และงานให้ดีขึ้น^{๒๑}

ตารางที่ ๒.๓ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ชาญชัย อาจินสมาจาร, (ม.ป.ป., หน้า ๓๒ - ๓๖)	การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
วิจิตร อวทะกุล, (๒๕๔๐, หน้า ๑๖๙)	๑.ความยุติธรรม (equity) ๒. ความสามารถทำงานได้ (employability) ๓. ความสามารถในการปรับตัว/การสู้คู่แข่งได้ (adaptability/competitiveness)

^{๒๑}วิจิตร อวทะกุล, คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖๙.

๒.๑.๖ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นการเน้นเรื่องการพัฒนาบุคคล (Individual Development) เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การส่ง อบรม กับสถาบันภายนอก ฯลฯ จะเปลี่ยนไปให้ความสนใจในเรื่อง การพัฒนาอาชีพ (career development) กับการพัฒนาองค์การ(organization development) มากขึ้น เพราะว่าการรู้จักให้ความสนใจในเรื่องการสร้างความสามารถหลัก (core competencies) ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในองค์ความรู้ของการพัฒนาอาชีพกับการพัฒนาองค์การซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในยุคโลกาภิวัตน์ในโลกการแข่งขัน ควรเน้นทักษะทางด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. การสื่อสารข้อความ ๔. ภาวะผู้นำ ๕. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค ๖. การยืดหยุ่น/ปรับตัว ๗. นวัตกรรม สอนทักษะที่เสริมเข้ามาก็คือ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในระดับใช้งานได้ ดังนั้นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทัศนะของผู้ศึกษา จึงขอสรุปขอบเขตเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อการทำงานวิจัย การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินบุคลากร^{๒๒}

การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ ๓ แนวทาง คือ

๑. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณ์ญาณความเข้าใจ และปัญญา การให้ศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และสถาบันทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ ดังนั้น การให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษา ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาในระบบ โรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การการให้การศึกษาอาจทำโดย การให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้ การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การและตัวบุคลากรเอง

๒. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่งๆ ในแง่มุมขององค์การแล้วการฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติหรือหัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย ในการจัดการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์การโดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรม ได้แก่

^{๒๒} ดนัย เทียนพุ่ม, กลยุทธ์การพัฒนาคณาชีพบุคลากรในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุรพิม, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๗ - ๑๓๘.

๒.๑ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

๒.๒ การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒.๓ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

๒.๔ การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

๒.๕ การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์การโดยส่วนรวม

๒.๖ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาทภารกิจขององค์การ

๒.๗ การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี / เทคนิค / วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การ

๓. การพัฒนาบุคลากร (employee development) เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงจากภาวะขั้นหนึ่งไปสู่ภาวะอีกขั้นหนึ่ง อาทิ จากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาเป็นการดำเนินการด้านวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน การจัดทัศนศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทน และการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าว หากเลือกใช้ผสมผสานกับ ๒ แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยทำให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๒๓}

การฝึกอบรมประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติหรือเจตคติ (attitude) การฝึกอบรมสามารถคาดคะเนถึงผลที่ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ได้ในระยะเวลานั้น

การศึกษาเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของบุคคลในองค์การให้ทำงานดีขึ้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพเป็นเรื่องของการลงทุนซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาว การศึกษาเราไม่อาจคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด

การพัฒนา เป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวไปทันกับการที่องค์การได้เปลี่ยนแปลงไปหรือเติบโตขึ้น วัตถุประสงค์ของการพัฒนามีเพื่อต้องการจะให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีชีวิตอยู่รอดได้ขององค์การในอนาคต เมื่อมองในแง่ของการลงทุนการพัฒนาจะเป็นเรื่อง ที่เสี่ยงกว่าการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากมีผลกระทบมากมายจากภายนอกในทางปฏิบัติ แล้วการพัฒนาจะเป็นการวางแผนเพื่อให้พนักงานได้คุ้นเคยกับขอบเขตของกิจกรรมที่ไม่ได้สัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน หากแต่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมากกับอนาคต เป็นเรื่องที่องค์การพยายาม ปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรไปพร้อมกับพัฒนาองค์การ องค์การ

^{๒๓} ชูชัย สมิตธิไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘), หน้า ๘ - ๙.

อาจจัดให้มีการเรียนรู้งานอย่างเป็นระบบเพื่อมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การในที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคลากรที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าว มีวิธีการหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

ตารางที่ ๒.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
दन्य पेयनपुठ्ठ, (๒๕๔๑, หน้า ๑๓๗ - ๑๓๘)	๑. การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. การสื่อสารข้อความ ๔. ภาวะผู้นำ ๕. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค ๖. การยืดหยุ่น/ปรับตัว ๗. นวัตกรรม
ชูชัย สมิทธิไกร, (๒๕๓๘, หน้า ๘ - ๙)	๑. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) ๒. การฝึกอบรม (training) ๓. การพัฒนาบุคลากร (employee development)

๒.๑.๗ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารบุคลากรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบหรือฟังก์ชันหลักๆ ของการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหาร รวมถึงนักบริหาร และพัฒนาทรัพยากร มนุษย์บางคนยังเข้าใจผิดคิดว่า งานพัฒนาบุคลากรก็คือการฝึกอบรม โดยมีหน่วยงานบุคคลทำหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในองค์การซึ่งผู้บริหารระดับ CEO มักจะมีคำถามอยู่เสมอว่า “จัดฝึกอบรมแล้วพนักงานจะพัฒนาขีดความสามารถขึ้นมาบ้างหรือไม่”

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรมิใช่มีเพียงแคการฝึกอบรมเท่านั้น พบว่า มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงแนวคิดและองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้เขียนขอเสนอหลักการพิจารณาถึงองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรจากแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา^{๒๔}

การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่า จะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพในการดำเนินการองค์การต่างๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุน ทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (expertise) และกำลังความสามารถ (dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ คือ ธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่สนใจสามารถจูงใจ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือมีพรสวรรค์ (talented) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ องค์การต่างๆ ต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทุกระดับ ป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการ เรียนรู้ (learning experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงาน อย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา การที่องค์การต่างๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แต่ละองค์การจึงพยายามคิดค้นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้^{๒๕}

๑. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา (education) การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม (training) และการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนา (development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนาในในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนาในอนาคต และการพัฒนาจะเน้นการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมบุคลากรประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) การพัฒนาสายอาชีพ (career development) และการพัฒนาองค์การ (organization development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่ง เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

^{๒๔} อารณ ภูวพิณัฐ, การพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กร, ๒๕๔๘), หน้า ๗ - ๘.

^{๒๕} เขาว์ โรจนแสง, เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑ - ๗, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, ๒๕๕๔), หน้า ๒๐ - ๔๘.

๓. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่ง พัฒนา องค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (learning organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับ บุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจาก การพัฒนาโดย การศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ มุ่งที่ ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การ การพัฒนาบุคลากรอาศัยกระบวนการ เรียนรู้ จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะการ ปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่างๆ ขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ เพื่อความ เจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาองค์การต้องมีผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้

ตารางที่ ๒.๕ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, (๒๕๔๘, หน้า ๗ - ๘)	องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร มีมิติ ทางด้านจุดเน้น (focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (results)
เชาว์ โรจนแสง, (๒๕๕๔, หน้า ๒๐ - ๔๘)	การมองทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุน ทางปัญญา คือ ผลรวมของความรู้ (knowledge) ความ ขำนาญ (expertise) และกำลังความสามารถ (dedication)

๒.๑.๘ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในองค์การใดๆ ไว้ ๕ ประการ^{๒๖} พอสรุปได้ ดังนี้ คือ

๑. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากลักษณะงานด้านพัฒนา บุคลากรในองค์การโดยทั่วไปแล้ว เป็นงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สายงาน หลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นบุคลากรโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงาน ช่วยเหลือสนับสนุน

๒. ปัญหาด้านวิทยากร วิทยากรที่มีคุณสมบัติดีและเหมาะสมยังมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่ วิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมักขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีแต่จะมีลักษณะ เป็นผู้บรรยายหรือผู้บอกเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของตนมากกว่า ผู้รับการพัฒนาก็ได้รับความรู้แปลกใหม่น้อยมาก อีกทั้งยังขาดการเลือกวิธีการและเทคนิคในการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมด้วย

^{๒๖} วรรณารถ แสงมณี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : งานตำราและ เอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๔ - ๑๓๖.

๓. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะคือ

๑) ผู้เข้ารับการพัฒนามีจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาว่าพัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง แต่เข้ารับการพัฒนาเพราะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

๒) ผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือคิดว่าเป็นเรื่องของเด็กนักเรียนในห้องเรียนซึ่งไม่เหมาะกับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งคิดว่าเป็นการเสียเวลาเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์และก็มีหน้าที่การทำงานทำอยู่แล้วก็ไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาอีกแต่อย่างใด

๓) บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษนิยม พอใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติมาช้านานแล้วและไม่ยอมรับจนถึงขนาดต่อต้าน

๔) บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจะดีพอที่จะยอมรับคำแนะนำมาใช้ปฏิบัติได้

๔.ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ แต่การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์กรบางแห่งก็ไม่สามารถหาซื้อมาได้ครบถ้วน

๕.ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรนักบริหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงไม่ให้การสนับสนุน บางคนก็สำคัญผิดว่าการพัฒนาบุคลากรแก้ไขปัญหาก็ได้ฉับพลันเมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาก็ได้รวดเร็วทันใจตามที่ต้องการก็ต่อต้าน ประการสุดท้ายนักบริหารบางคนคิดว่ามีความรู้ความสามารถมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่างๆ เองจึงอาจก่อให้เกิดปัญหามากมาย

๒.๑.๙ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้เชื่อกันว่า “คน” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพคุณภาพ และจริยธรรมที่สูง เชื่อว่าคงสามารถก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติ มีดังนี้^{๒๗}

๑. ระดับจุลภาค ถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งเป็นการเรียนรู้ใน ๓ ระดับ คือ

๑.๑ การเรียนรู้ของบุคคล (individual learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด (Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ทีมการเรียนรู้ (team learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (cross functional) การสั่งตนเอง (self-directed management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น

^{๒๗} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : BK อินเทอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๗ - ๘.

๑.๓ องค์การแห่งการเรียนรู้ (organizational learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุด ในองค์การซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” นี้ จะเน้นการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (workplace learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบ หรือการบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้ การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง ๓ ระดับ ก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (developing) ซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับ เช่นกัน

๒.๑ การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (intelligence club) เป็นสติให้กับสังคม หรือประเทศชาติ

๒.๒ การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการเข้าวัฒนธรรม วัฒนธรรม ที่จะเตรียมเข้าไปแข่งขันในระดับโลก พรอมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

๒.๓ การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือสามารถบูรณาการ ทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้าเป็นหนึ่งเดียวจะทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการ และทุน เป็นต้น

การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุมใน ๓ เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development) และมีระบบการพัฒนาบุคคลในองค์การ

การพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพและการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือ โดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้ เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์การได้ ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ องค์การต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ต่อไป ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์การใดก็ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศ ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ ได้รับการพัฒนาขององค์การซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอก องค์การต่อไป^{๒๘}

จากแนวคิดต่างๆ ทั้งแนวคิดการพัฒนาบุคคล แนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และแนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรมของทั้งนักวิชาการทั้งหมดข้างต้น อาจสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยใช้แนวคิดระบบ (the systems approach) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสิ้น อันได้แก่ปัจจัยนำเข้า คือ “คน”

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙ - ๑๐.

ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญหรือทักษะ และทัศนคติ ที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตหรือผลงานที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันตามไปด้วยนั้น นำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมและกระบวนการประเมินผล ผลลัพธ์ที่ออกมาก็คือผลการฝึกอบรมที่ออกมาว่าได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไวหรือไม่กล่าวคือ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคใด ที่ทำให้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากนักน้อย เพียงใด ก็จะเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุง โครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไปนั่นเอง

ตารางที่ ๒.๖ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๑๐๙๕)	ภาวะแห่งอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่ง ต่างๆ
ธารพรพร สัตยารักษ์, (๒๕๔๘, หน้า ๔๔)	กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยม
สมิต อาชนิจกุล, (๒๕๔๔, หน้า ๒๑ - ๒๕)	การเข้าใจในตนเอง การรู้ตนเอง

๒.๑.๑๐ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้

ความรู้ (knowledge) ได้มีผู้ให้ความหมาย ตลอดจนมีแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ไว้มากมาย แต่ผู้วิจัยจะขอนำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

ความหมายของความรู้คือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือการค้นคว้า การสังเกต ประสบการณ์หรือจากรายงานการรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านั้นต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา^{๒๙} เป็นความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้

กฎการเรียนรู้ของ ฮอร์นไคค์ ได้สรุปการเรียนรู้ ดังนี้

กฎเกี่ยวกับความพร้อม การเรียนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความพร้อมทั้งการอ่าน เขียน พูด และมีภาวะรับรู้การจูงใจที่เหมาะสม

กฎเกี่ยวกับการปฏิบัติ การได้กระทำซ้ำหรือได้ฝึกหัด ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพนั้น ควรจะได้พิจารณาถึงความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้เรียน การได้ฝึกปฏิบัติบ่อยๆ โดยเฉพาะปฏิบัติทางสุขภาพจะช่วยให้ผู้เรียนได้กระทำกิจกรรมนั้นได้ถูกต้องและเป็นระยะยาวนาน นอกจากนี้การที่ผู้เรียนได้รู้ผลการปฏิบัติที่ถูกต้องของตนเองว่าเกิดผลดีต่อสุขภาพก็จะช่วยให้การปฏิบัตินั้นเกิดขึ้นและถาวรสืบไป

ทฤษฎีความรู้ของอริสโตเติล กล่าวว่า “สติปัญญาของมนุษย์มิได้สมบูรณ์ด้วยความรู้เพียงอย่างเดียว ต้องเกิดจากการกระทำด้วยในการพัฒนาตนเอง”

^{๒๙} Richmond, Jame Malcoim, “A Survey of the Environmental Knowledge And Attitudes the of Fith Year Students in English”, **Dissertation Abstracts International**, (37(1) : 5016-A ; January, 1977), p. 531.

ทฤษฎีนามแห่งความรู้ความเข้าใจ แสดงให้เห็นถึงการตอบปัญหาว่าบุคคลเข้าใจตัวเขาเองได้อย่างไร เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขาเองได้อย่างไร และเขามีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมนั้นอย่างไร หมายถึง สิ่งภายในและภายนอกทั้งหลายที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลอันได้แก่ความต้องการ เป้าหมาย ค่านิยม ความปรารถนา ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความกดดันภายในและสิ่งแวดล้อมทางด้านร่างกายและสังคม

ความรู้ว่าความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่วไป ระลึกถึงเฉพาะวิธี และกระบวนการต่างๆ หรือระลึกถึงแบบกระบวนการโครงสร้าง วัตถุประสงค์ในด้านความรู้เน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก ดังนี้ คือ

๑. ความรู้ความจำ (knowledge) เป็นความสามารถทางสมองในอันที่จะทรงไว้หรือรักษาไว้ซึ่งเรื่องราวต่างๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ให้ดูที่ว่าบุคคลนั้นสามารถเลือกได้สิ่งที่จำไว้ได้เพียงใด

๒. ความเข้าใจ (comprehension) เป็นความสามารถในการสื่อความหมาย ทั้งให้ผู้อื่นรู้เจตนาของตนและตนเองรู้ความหมาย ความปรารถนาของผู้อื่น

๓. การนำไปใช้ (application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ความจำและความเข้าใจในการแก้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างได้ผลไปเลียนแบบ แต่ความสามารถในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นความสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนการสอนไปแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วง

๔. การวิเคราะห์ (analysis) เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวใดๆ ออกเป็นส่วนย่อยๆ

๕. การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการประกอบส่วนย่อยๆ ให้เข้ากันได้เป็นเรื่องราว เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวในหลายๆ ลักษณะแล้วนำมาจัดระบบโครงสร้างใหม่ให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งมีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

๖. การประเมินค่า (evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสิน ตีราคาโดยอาศัยหลักเกณฑ์ (criteria) และมาตรฐาน (standard) ที่วางไว้วัดความรู้^{๓๐}

๒) ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory)

ทฤษฎีทุนมนุษย์กล่าวว่าพื้นฐานของนโยบายการพัฒนาและการวางแผนในประเทศกำลังพัฒนามักจะได้แก่การตัดสินใจในการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นไปตามความต้องการริบด่วนที่กดดันและอยู่อย่างมากมายซึ่งประเทศกำลังเผชิญอยู่กับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่ถือปฏิบัติกัน มักจะระบุทรัพยากรการผลิตไว้ ๓ ประเภทใหญ่ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน และทุน แต่สิ่งที่มาก่อนทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์^{๓๑} ทุนในรูปมนุษย์

^{๓๐}Bloom, Benjamin S., J. Hasting and F. Thomas George, *Handbook on Formative and Student Learning*, (New York : McGraw-Hill Company, 1971), p. 271.

^{๓๑}เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง และคณะ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล = Human resources and personnel management*, (ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙), หน้า ๕.

ที่สนับสนุนความเจริญเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจว่า ความสนใจได้หันไปยังการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (productivity) ของปัจจัยการผลิตต่างๆ และการลงทุนทางด้าน “ทุนมนุษย์” (human capital) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มขึ้นของระดับการศึกษาของกำลังแรงงานและรวมถึงการฝึกอบรมมากขึ้นและสุขภาพดีขึ้นด้วย เช่นเดียวกับการเพิ่มขึ้นของทุนในรูปวัตถุ ทุนในรูปมนุษย์ หมายถึงระดับการศึกษา ความชำนาญพิเศษ สุขภาพและอาหารบำรุงกำลังสมองกำลังแรง ถ้ากำลังแรงงานมีการศึกษามีความชำนาญพิเศษมากขึ้นมีสุขภาพดีและมีอาหารบำรุงกำลังดีขึ้นทุนในรูปมนุษย์ก็จะมากขึ้น ในทฤษฎีเช่นนี้การมีทุนในรูปมนุษย์มากขึ้นเหมือนกับว่ามีทุนในรูปวัตถุดิบที่จะใช้ในการผลิตมากขึ้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของประชาชนทุกคนในสังคม ในแง่ของเศรษฐศาสตร์อธิบายได้ว่าเป็นการการสะสมทุนมนุษย์ (Human capital) และมีผลต่อการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจในแง่ของการเมือง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยเตรียมประชาชนให้เป็น ผู้พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและในแง่ของวัฒนธรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสุขสมบูรณ์มากขึ้นไม่ถูกตีกรอบโดยประเพณี กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเปิดทางไปสู่ความทันสมัย (modernization) ทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาได้หลายแนวทางด้วยกันทางที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือการศึกษารูปแบบทางการ (formal education) แนวทางที่สองทรัพยากรมนุษย์พัฒนาได้ด้วยการปฏิบัติโดยผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมต่างๆ ที่เป็นทางการในสถาบันวิชาชีพและการศึกษาผู้ใหญ่ ตลอดจนกลุ่มศาสนา กลุ่มสังคมและกลุ่มการเมือง แนวทางที่สามคือ การพัฒนาตนเอง (self-development) ด้วยการที่แต่ละคนแสวงหาความรู้ทักษะหรือความสามารถให้สูงขึ้นโดยอาศัยการเตรียมการในความคิดริเริ่มของตนเองด้วยการอ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และโดยการเรียนรู้จากการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ เป็นต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ประจักษ์ว่ามีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้บรรลุถึงอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกันกระบวนการของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจรวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้หรือการถ่ายโอนเทคโนโลยี และการลงทุนของต่างประเทศโดยตรงย่อมมีอิทธิพลต่อการก้าวไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานและบุคคลคือผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกประเทศของเอเชียและแปซิฟิก ดังนั้นรัฐบาลสามารถส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรมและการวิจัย เกี่ยวกับมาตรการชีวิตในระยะยาวและสนับสนุนกระตุ้นให้มีการถ่ายโอนเทคโนโลยี โดยผ่านช่องทางที่เหมาะสม

แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์จึงนำไปปรับปรุงโครงสร้างนโยบายของประเทศ ในการส่งเสริมแรงงานในตลาดแรงงาน และการยกระดับฝีมือแรงงานโดยมีการเพิ่มการลงทุนทางการศึกษา การฝึกอบรมแรงงาน โดยมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์ให้สูงขึ้น

โดยสรุปสาระสำคัญของทุนมนุษย์ดังกล่าวคือ การเพิ่มคุณค่านำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต ดังนั้นการลงทุนหรือเพิ่มทุนมนุษย์โดยการศึกษาและการฝึกอบรม

จากการให้ความรู้และการดูแลสุขภาพให้เกิดศักยภาพที่มีคุณภาพก่อนจะก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในด้านนั้นๆ^{๓๒}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทฤษฎีทุนมนุษย์นั้นเป็นการช่วยเตรียมประชาชนให้เป็นผู้พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีมีสุข ดังนั้นการลงทุนบุคลากรจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย ผู้วิจัยนำแนวคิดจากทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบในการกำหนดเนื้อหาของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๓) ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่

ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่เป็นกรอบแนวคิดทางสังคมวิทยาที่มีข้อสมมุติฐานที่ว่า สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อนระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่างๆหลายส่วนทำงานร่วมกันจนเกิดความมีเสถียรภาพ ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่ มีองค์ประกอบของทฤษฎี ๒ ส่วน^{๓๓} คือ

๑. โครงสร้างทางสังคม (social structure) ซึ่งเป็นรูปแบบอันถาวรที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพฤติกรรมทางสังคมเช่น วิถีชีวิตภายในครอบครัวและระบบเศรษฐกิจ เป็นรูปแบบของโครงสร้างทางสังคมประเภทหนึ่ง ที่เกิดจากพฤติกรรมทางสังคมโดยความร่วมมือระหว่างกันในกลุ่มครอบครัว จนเกิดเป็นกระบวนการผลิต การบริโภค การจำแนกแจกจ่าย และการบริการที่มีขนาดใหญ่ มีความเกี่ยวพันระหว่างกันทั่วทั้งสังคม

๒. หน้าที่ทางสังคม (social functions) เป็นส่วนทำหน้าที่เชื่อมโครงสร้างสังคมแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน ทำให้สังคมทั้งระบบเกิดการประสานงานและทำงานร่วมกัน แนวความคิดของทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ เกิดมาจากนักสังคมวิทยาชาวอังกฤษ ชื่อ อักสตัน กอนต์ ที่มองว่า การที่สังคมจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้น จะต้องมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปด้วยกันทั้งระบบ ต่อมานักสังคมวิทยาชาวอังกฤษชื่อ เฮอร์เบิร์ต สเปนเซอร์ ได้เสนอความคิดว่า สังคมมนุษย์นั้นมีลักษณะเหมือนกับโครงร่างของมนุษย์ ที่มีส่วนประกอบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก แต่ละส่วนประกอบจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เป็นอินทรีย์อย่างหนึ่งที่มีลักษณะดังนี้^{๓๔}

๑) สังคมในฐานะที่เป็นระบบ ที่มีอาณาเขตแน่นอน เป็นสังคมที่วางระเบียบตนเองควบคุมตนเอง (Self-regulation) โดยมีแนวโน้มที่ส่วนประกอบต่างๆ พึ่งพาอาศัยกันและรักษาดุลยภาพไว้ได้

๒) ในฐานะที่เป็นระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลายสังคมมีความต้องการจำเป็นจำนวนหนึ่ง ซึ่งเมื่อสนองได้แล้วจะทำให้สังคมดำรงชีวิตอยู่ได้ส่วนต่างๆสามารถพึ่งพากันได้และสามารถรักษาดุลยภาพไว้ได้

^{๓๒}ชวลิต อยู่ภัทท์, ศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม กรณีศึกษาประเทศไทย ลาว และเวียดนาม, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๓๙), หน้า ๒๘.

^{๓๓}Oakley, Project with People, (Geneva : ILO, 1991), pp. 17 - 18.

^{๓๔}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, กลุ่มคุณภาพ : พฤติกรรมทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕ - ๒๖.

๓) การวิเคราะห์ระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลายสังคมมีความต้องการและความจำเป็นของส่วนประกอบต่างๆของสังคม ซึ่งการทำเช่นนั้นจะส่งผลให้เป็นการรักษาความพึงพากันและดุลยภาพด้วย

๔) ในระบบที่มีความต้องการและจำเป็นสังคมจึงต้องมีโครงสร้างแบบใดแบบหนึ่งขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันให้มีการพึ่งพา ดุลยภาพ และการมีชีวิต

อิมิล เดอร์ไคม์ เป็นนักสังคมวิทยาในกลุ่มโครงสร้าง-หน้าที่ ชาวฝรั่งเศส ที่มองว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม เกิดมาจากความเป็นระเบียบของสังคมและความผาสุกของประชาชน หากประชาชนในสังคมไม่ให้ความสนใจหลักศีลธรรม ความไร้บรรทัดฐาน ก็จะเกิดขึ้นในสังคม แต่อย่างไรก็ตามความเป็นปึกแผ่นของสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในสังคมแบบที่มีความเป็นปึกแผ่นแบบกลไก ที่มีลักษณะทางสังคมเหมือนกันแบบสังคมดั้งเดิมและสังคมแบบที่มีความเป็นปึกแผ่นแบบอินทรีย์ ที่มีลักษณะทางสังคมต่างแบบกัน แบบสังคมสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังสามารถศึกษารูปแบบของสังคม และหน้าที่ของสังคม ได้จากการกระทำทางสังคม (social action) ที่เป็นข้อเท็จจริงทางสังคม เช่น วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และค่านิยม นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันที่นำเอาแนวความคิดด้านโครงสร้าง-หน้าที่มาพัฒนาในสหรัฐอเมริกา ที่มองทุกๆระบบและทุกๆหน้าที่หลักของสังคมจะเป็นตัวกระทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบและดำรงอยู่ต่อไป ดังนั้นแต่ละแบบอย่างทางสังคม หรือโครงสร้างจะมีหน้าที่หลายและมีหน้าที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับการมองว่าจะมองจากจุดใด และกับบุคคลใด บางอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม อาจมีหน้าที่ที่ชัดเจนมากกว่าหน้าที่อื่น ซึ่งเรียกว่า หน้าที่หลัก (manifest functions) แบบอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมบางส่วน อาจมีหน้าที่ที่ไม่สำคัญหรือทำหน้าที่สนับสนุนมากกว่า ซึ่งเรียกว่าหน้าที่รอง (latent functions) แต่บางแบบอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างสังคมที่เกิดขึ้นมานั้นเป็นสิ่งที่สังคม ไม่ต้องการจะเรียกว่า หน้าที่ที่ไม่มีประโยชน์ (dysfunctions)

ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพราะองค์ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่มาเป็นแนวทางในการสร้างกระบวนการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการกำหนดโครงสร้างก่อนแล้วจึงพิจารณาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้าง

๔) ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (The human relation approach)

การสนใจในการทำงาน ตามวิธีการของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับบทบาทของกระบวนการทางสังคม ในการทำงาน ฐานคิดหลักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่า พนักงานต้องการที่จะมีความรู้สึก ว่า พวกเขาเป็นผู้ที่มีประโยชน์และเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความต้องการทางสังคม มีความสำคัญยิ่งในการจูงใจให้พนักงานทำงานมากกว่าที่จะได้ใช้เงินเป็นปัจจัยจูงใจ

การประยุกต์ใช้ในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ อีกทั้งอนุญาตให้พนักงานเป็นผู้กำหนดทิศทางของตนเองและเป็นผู้ควบคุมตนเองในการทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นงานประจำของตน อีกทั้งจะต้องพยายามสนองความต้องการทางสังคมของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น นักวิชาการที่สำคัญๆของมนุษยสัมพันธ์ได้แก่

๑) แนวคิดของเมโย (Elton Mayo)^{๓๕} เป็นรองศาสตราจารย์ทางด้านวิจัยอุตสาหกรรม โดยมีผลการศึกษาที่มีชื่อเสียงจากการทดลองที่ Western electric company : Chicago ในนาม Hawthorne study และได้นำผลการวิจัยดังกล่าวมานำเสนอในเชิงทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานที่เน้นความสำคัญที่ตัวคน และเน้นการจัดระเบียบของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น คำนึงถึงปัจจัยด้านปทัสถาน ค่านิยม และอารมณ์ที่มีผลต่อการอยู่ในองค์กรการทำงาน

แนวความคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของคนทำงาน หรือพฤติกรรมของคน หรือกลุ่มในองค์กร ซึ่งมีผลมาจากตัวแปรด้านจิตวิทยามากกว่าสถานภาพในองค์กรหรือตำแหน่งที่เป็นอยู่อย่างเป็นทางการ ดังนั้น การส่งเสริมให้คนหรือกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒) แนวความคิดของบาร์นาร์ด (Chester I. Barnard)^{๓๖} ได้เสนอแนวความคิดไว้ในการบริหารงานไว้ในหนังสือ “The function of executive” ว่านักบริหารควรจะต้องมององค์การที่ระบบองค์รวม (Total System) เพราะองค์การเป็นระบบของการร่วมแรงร่วมใจกันอย่างมีพลังอันแรงกล้าในการทำงานระหว่างคนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อการกระทำบางอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งอาศัยวัตถุประสงค์ที่ตรงกันระหว่างองค์การกับสมาชิก ความเต็มใจและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบ (total system)

ดังนั้น คนจะทำงานได้อยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจกันทั่วทั้งองค์การโดยมีความเข้าใจการสื่อสารข้อความจากองค์การ และเป็นหน้าที่ขององค์การในการโน้มน้าวจิตใจคนทำงานด้วยการเพิ่มแรงจูงใจหรือทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจในงาน แต่ความสมัครใจหรือความเต็มใจทำงานขึ้นอยู่กับงาน ฉะนั้น กล่าวได้ว่าแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยามีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจที่เกิดจากการใช้ค่าตอบแทน เป็นตัวเงินมากระตุ้นการทำงาน ดังนั้นการจูงใจคนในองค์การให้ทำตามคำสั่งจึงมีหลักการว่า ทำอย่างไรจะ使人ยอมรับ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ๑. คนงานมีความเข้าใจในคำสั่งนั้นหรือไม่ ๒. คนงานเชื่อหรือไม่ว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ๓. คนงานเชื่อหรือไม่ว่าการปฏิบัติตามคำสั่งไม่ขัดกับผลประโยชน์ของตนหรือกลุ่ม ๔. คนงานมีความสามารถทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งนั้นหรือไม่

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหน่วยงานกับวัตถุประสงค์ของคนทำงาน

^{๓๕} ทองใบ สุดชาติ, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (อุบลราชธานี : กิจเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๐.

^{๓๖} Barnard อังโน ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๙.

ตารางที่ ๒.๗ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Richmond, Jame Malcolm, (1977, p. 531)	ทฤษฎีความรู้ นั้นเน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก
เกรียงศักดิ์ เชียวยิ่ง และคณะ, (๒๕๓๙, หน้า ๕)	ทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital theory) คือ การเพิ่มคุณค่านำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคลเพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต
Oakley, (1991, pp. 17 - 18)	ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่ คือ สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อนระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่างๆหลายส่วนทำงานร่วมกันจนเกิดควมมีเสถียรภาพ
ทองใบ สดขารี, (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๐)	ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (the human relation approach) คือ ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม

มหาเถรสมาคมให้การส่งเสริมสนับสนุนให้วัดทั่วประเทศจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดขึ้น เพื่อรองรับประชาชนพุทธบริษัทที่สนใจใคร่ปฏิบัติธรรมด้วยการฝึกสมาธิเจริญวิปัสสนา โดยมุ่งให้แต่ละคณะสงฆ์จังหวัดควรมีสถานักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในด้านการฝึกอบรมสมถกัมมัฏฐานหรือวิปัสสนากัมมัฏฐาน อย่างน้อย ๑ แห่ง ต้องดำเนินการตามความในข้อ ๕ แห่งระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งระบุไว้ว่า

“การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ให้เจ้าคณะจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการจัดประชุมคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด คัดเลือกวัดที่เหมาะสมให้เจ้าอาวาสวัดที่จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม ยื่นหนังสือขอจัดตั้งตามแบบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เสนอคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พิจารณาแล้วให้ประธานคณะกรรมการรายงานเสนอเจ้าคณะภาค และเจ้าคณะใหญ่พิจารณาเสนอมหาเถรสมาคมพิจารณาอนุมัติ เพื่อมีพระบัญชาการตั้งสำนักปฏิบัติธรรม ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้นทะเบียนเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และจัดสรรงบประมาณอุดหนุนประจำปี ตามโครงการเงินอุดหนุนการดำเนินงานสำนักปฏิบัติธรรม” เป็นการดำเนินการโดยเฉพาะของเจ้าคณะปกครองฝ่ายสงฆ์ ในนามของคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ผ่านไปเป็นเวลา ๖ ปี แต่สถานการณ์การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดกลับไม่เพิ่มขึ้น เพื่อให้การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงกำหนดขั้นตอนเสนอเรื่องขอจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้^{๓๗}

ขั้นตอนที่ ๑ เจ้าคณะจังหวัด จัดประชุมคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดคัดเลือกวัดที่เหมาะสม แล้วแจ้งเจ้าอาวาสวัดที่ได้รับการคัดเลือกทราบ

ขั้นตอนที่ ๒ เจ้าอาวาสวัดที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อจัดตั้งเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดยื่นหนังสือขอจัดตั้งต่อคณะกรรมการจัดตั้งตามแบบที่กำหนด (แบบ สธจ. ๑)

ขั้นตอนที่ ๓ เจ้าคณะจังหวัด ประธานคณะกรรมการจัดตั้ง รายงานเสนอเจ้าคณะภาคตามแบบที่กำหนด (แบบ สธจ. ๒)

ขั้นตอนที่ ๔ เจ้าคณะภาคพิจารณาลงนามเสนอความเห็นและรายงานเสนอต่อเจ้าคณะใหญ่

ขั้นตอนที่ ๕ เจ้าคณะใหญ่พิจารณาลงนามเสนอความเห็นนำเข้าสู่ที่ประชุมมหาเถรสมาคมด้วยตนเองในฐานะกรรมการมหาเถรสมาคมโดยตำแหน่ง หรือส่งเรื่องโดยตรงให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือส่งเรื่องคืนให้เจ้าคณะจังหวัดดำเนินการจัดส่งให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดำเนินการจัดทำวาระเพื่อนำเสนอที่ประชุมมหาเถรสมาคมพิจารณาอนุมัติ

ขั้นตอนที่ ๖ เลขาธิการมหาเถรสมาคมนำเสนอที่ประชุมมหาเถรสมาคมพิจารณาอนุมัติจัดตั้งเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

ขั้นตอนที่ ๗ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จัดทำมติมหาเถรสมาคมแจ้งให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ และขึ้นทะเบียนเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

ขั้นตอนที่ ๘ เจ้าคณะจังหวัดแจ้งเจ้าอาวาสวัดที่เป็นสถานที่จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดทราบเพื่อดำเนินกิจกรรมจัดการศึกษาปฏิบัติธรรมให้แก่พุทธบริษัทต่อไป

ขั้นตอนที่ ๙ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนศึกษา จัดสรรงบประมาณอุดหนุนประจำปี ตามโครงการเงินอุดหนุนการดำเนินงานสำนักปฏิบัติธรรมมหาเถรสมาคมปกครองดูแลคณะสงฆ์ วัดเป็นเสมือนนิติบุคคลตามกฎหมายมีเจ้าอาวาสเป็นผู้ปกครองวัด มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจของมหาเถรสมาคมในมาตรา ๑๕ และเจ้าอาวาสในมาตรา ๓๗

การจัดการอบรมปฏิบัติธรรมเป็นภาระหนึ่งของพระสงฆ์ มหาเถรสมาคม ใช้อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๕ ออกระเบียบส่งเสริมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เพื่อรองรับประชาชนพุทธบริษัทที่สนใจใคร่ปฏิบัติธรรมด้วยการฝึกสมาธิเจริญวิปัสสนาอันเป็นการรักษาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา โดยมีคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดซึ่งประกอบด้วยเจ้าคณะจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการ รองเจ้าคณะจังหวัด เป็นรองประธานคณะกรรมการ เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอของจังหวัดนั้นเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าคณะใหญ่เป็นประธานที่ปรึกษา เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เป็นที่ปรึกษาคณะสงฆ์จังหวัดการจัดการอบรมปฏิบัติธรรมจัดเป็นการศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม เพราะมีทั้งการถ่ายทอดความรู้ธรรมะ การฝึกอบรมจิตใจ เห็นธรรมะตามความเป็นจริง การสืบต่อ

^{๓๗} สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓), หน้า ๗.

ปฏิบัติตามพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า การสร้างสรรค์จำลองความก้าวหน้าทางวิชาการทางพระพุทธศาสนา ผู้ปฏิบัติได้องค์ความรู้ันเกิดจากการปฏิบัติการจัดการอบรมปฏิบัติธรรม ต้องมีการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนสามารถให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งสามารถจัดได้ในทุกระดับการศึกษาเพื่อเป็นการศึกษาพื้นฐาน และสามารถผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยวัดจัดเป็นสำนักปฏิบัติธรรมจัดการอบรมปฏิบัติธรรมให้การศึกษาและปฏิบัติตามพระสัทธรรม^{๓๘}

ดังที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสในมหาสติปัฏฐานสูตร อันเป็นการแสดงถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติธรรมว่า “เอกายโน อโย ภิกขเว มคโค สุตตานิ วิสุทฺธิยา โสภปริเทวานํ สมตักกมย, ทุคฺคโทมนสฺसानํ อตถกฺกมย, ฌายสฺส อธิคฺคมา, นิพฺพานสฺส สจฺฉิกิริยา, ยทิทํ จตฺตารโสติปัฏฐานา.”^{๓๙}

แปลว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ทางนี้เป็นทางเดียว เพื่อความบริสุทธิ์ของสัตว์ทั้งหลาย ๑ เพื่อระงับความโศก ๑ เพื่อระงับความคร่ำครวญ ๑ เพื่อดับทุกข์ ๑ เพื่อดับโทมนัส ๑ เพื่อบรรลุอริยมรรค ๑ เพื่อเห็นแจ้งพระนิพพาน ๑ ทางเดียวนี้ คือ สติปัฏฐาน ๔^{๔๐}

สรุป วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติธรรมมี ๕ ประการ คือ

๑. เพื่อความบริสุทธิ์ของสัตว์ทั้งหลาย
๒. เพื่อระงับความโศก และความคร่ำครวญ
๓. เพื่อดับทุกข์ และโทมนัส
๔. เพื่อบรรลุอริยมรรค
๕. เพื่อเห็นแจ้งพระนิพพาน

การปฏิบัติธรรมมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๘๑ ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “การจัด การศึกษาอบรม ต้องให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม” และตามจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา มาตรา ๖ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. ว่า “ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” การจัดการอบรมปฏิบัติ

^{๓๘} รายละเอียด การศึกษา การศึกษาพื้นฐาน การศึกษาตลอดชีวิต และสถานศึกษา ดูได้ในคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี, มาตรา ๔ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด. ๒๕๔๕), อ่างใน ศิริพร แยมนิล ดร. และคณะ, “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแพร่ศาสนธรรมศึกษาเฉพาะกรณี วัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”, รายงานการวิจัยโครงการนาร่องการจัดการศึกษาและเผยแพร่ศาสนธรรมในพระพุทธศาสนา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา สกศ. อันดับที่ ๗๑/๒๕๔๘, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔.

^{๓๙} ที.ม. (บาลี) ๑๐/๓๗๓/๒๔๘.

^{๔๐} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๓๗๓/๓๐๑.

ธรรม จัดเป็นการศึกษาอย่างหนึ่ง จึงเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ

การปฏิบัติธรรมเป็นการศึกษาธรรมฝึกฝนอบรมจิตของตนเอง เพื่อตัดละกิเลสตัณหา เห็นธรรมถูกต้องตามความเป็นจริง ตลอดชีวิตตราบเท่าที่เราจะต้องเวียนว่ายอยู่ในวัฏฏสงสารด้วย จดมุ่งหมาย คือ พระนิพพาน การปฏิบัติธรรม สอดคล้องกับ มาตรา ๘ ที่ระบุว่า “เป็นการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีการพัฒนาสาระ และ กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง” การศึกษาในทางพระพุทธศาสนามีหลักการศึกษาศิลลสมาธิ ปัญญา มีหลักการการปฏิบัติที่ชัดเจนดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎก เช่น มหาสติปัฏฐานสูตร วินิตวัตถุ นิคัณฐสูตร หรือในคัมภีร์ปกรณ์วิเสสวิสุทธิมรรค จุดประสงค์ก็เพื่อผู้ศึกษาปฏิบัติเกิดปัญญา ญาณเห็นแจ้งตามความเป็นจริง ดังมาตรา ๒๒ ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ”

มหาเถรสมาคม คณะสงฆ์ วัด เป็นสถาบันศาสนา ร่วมกับองค์กรของรัฐ คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถร่วมมือกันจัดตั้งและบำรุงสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และ สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของประชาชน ตามมาตรา ๑๒ และสามารถจัดการศึกษาอบรม ปฏิบัติธรรมแก่พุทธศาสนิกชนได้ รวมทั้งแก่สถานศึกษาและศูนย์การเรียนรู้ที่สนใจ ตามมาตรา ๑๘ การได้รับสิทธิประโยชน์จากการสนับสนุนของรัฐ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยกองพุทธศาสนศึกษา จัดสรรงบประมาณอุดหนุนประจำปี ตามโครงการเงินอุดหนุนการดำเนินงานสำนักปฏิบัติธรรม เมื่อจัดตั้งเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแล้ว ตามมาตรา ๑๔ ตามสิทธิขององค์กร

การอบรมปฏิบัติธรรม มีรูปแบบการจัดการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระบบ คือ จัดเป็นหลักสูตร มีตัวอย่าง คือ บทเรียนปฏิบัติธรรมในชั้นเรียนบทเรียนศีลธรรมในวิชาสังคมศึกษาในทุก ระดับการศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงฆ์ก็จัดเป็นวิชาธรรมภาคปฏิบัติ จัดเป็นหลักสูตรในการศึกษาระดับปริญญาโท คือ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิปัสสนาภาวนา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม การศึกษานอกระบบ คือ จัดอบรมปฏิบัติธรรมเป็นระยะๆ ตามช่วงเวลา และการศึกษาตามอัธยาศัย คือ เปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้าปฏิบัติได้ตลอดเวลา ตามที่ต้องการ ดังมาตรา ๑๕ และสามารถจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ตามศักยภาพขององค์กร และเป็นไปตามมาตรา ๒๓ คือ เพราะได้รับการอบรมปฏิบัติธรรมจึงเกิดความรู้คู่คุณธรรม ผู้ปฏิบัติรู้ธรรมตามความเป็นจริง ฝึกตน ได้ธรรมทำให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

การปฏิบัติธรรมมีกระบวนการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการ การสาธิตการปฏิบัติ การบรรยายธรรม การสอบ-ส่งอารมณ์ ปรับอินทรีย์ มีเนื้อหาตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร ใช้หลักการกำหนดรู้ด้วยอาตาปี สติมา สัมปชาโน ปฏิบัติจดจ่อ ติดต่อ ต่อเนื่อง จนเกิดปัญญาเห็นแจ้งสภาวะธรรมตามความเป็นจริง มีการจัดสถานที่ปฏิบัติธรรมให้สปปายะ จัดบริการสื่อหนังสือสวดมนต์ วิดีทัศน์ สาธิตการปฏิบัติ หนังสือคู่มือการปฏิบัติธรรมไว้ให้ศึกษา เป็นไปตามมาตรา ๒๔ ที่มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการ

เรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การจัดโครงการอบรมปฏิบัติธรรมในทุกกลุ่มชน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสมาปฏิบัติธรรมและร่วมมือกับองค์กรจัดการปฏิบัติธรรม ดังมาตรา ๒๙ ที่ให้ร่วมมือกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น การจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการส่งเสริมสนับสนุนวิปัสสนาจารย์ ศึกษาปฏิบัติธรรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองแล้วจะได้เป็นประโยชน์ต่อการสอนการอบรม ดังมาตรา ๓๐ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ในการจัดการอบรมปฏิบัติได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นประเมินผลก่อนและหลังการปฏิบัติ ก่อนการปฏิบัติสอบถาม เรื่อง ข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นด้านต่างๆ ก่อนเข้ารับการอบรมของผู้เข้าปฏิบัติธรรม มีความพร้อมของสถานที่และความพร้อมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติความคิดเห็นหรือคาดหวังอื่นๆ และหลังปฏิบัติธรรมสอบถาม เรื่อง ข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นต่างๆ หลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้าปฏิบัติธรรม มีความพึงพอใจ สถานที่ บุคคล หลักสูตรการอบรม สิ่งแวดล้อม สบายะความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมปฏิบัติธรรม ปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการฝึกปฏิบัติธรรมและการอบรมติดต่อกันไปแก่ผู้สนใจการปฏิบัติ ตามมาตรา ๒๖ ที่ให้สถานศึกษาจัดประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของการเรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรมและทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษารวมทั้งการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและนำผลการประเมินผู้เรียนดังกล่าว มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การขอจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

มหาเถรสมาคมออกระเบียบการขอจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๓ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

ข้อ ๑ วัดซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เป็นวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่פקสงฆ์ตามมติมหาเถรสมาคม

ข้อ ๒ มีสัปปายะ เช่น อาวาสสัปปายะ เป็นต้น

ข้อ ๓ วัดที่เคยเป็นสำนักปฏิบัติธรรมมาก่อน ยกขึ้นเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

ข้อ ๔ เจ้าอาวาสเป็นพระวิปัสสนาจารย์หรือส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติธรรมตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร

ข้อ ๕ มีหลักฐานถูกต้อง ตรงตามแบบเอกสาร (แบบฟอร์ม) ที่กำหนดไว้^{๔๑}

^{๔๑} สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐๐.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดคุณสมบัติของสำนักปฏิบัติธรรม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสำนักปฏิบัติธรรมไว้ ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านสถานที่ (๒) ด้านวิทยากร และ (๓) ด้านการบริหารจัดการซึ่งแต่ละด้านมีข้อกำหนดเป็นรายละเอียด ดังนี้^{๔๒}

ด้านการบริหารจัดการ

๑. เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความสนใจและเห็นความสำคัญของการศึกษา ปฏิบัติและเผยแผ่ธรรมอย่างแท้จริง

๒. มีการจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่ายอย่างเป็นระบบ ที่มีความโปร่งใสสามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้

๓. มีบุคลากร/เจ้าหน้าที่เพียงพอในการทำหน้าที่ดูแลด้านที่พัก อาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขาและอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติธรรม

๔. มีการดูแลด้านการรักษาความปลอดภัยภายในและบริเวณโดยรอบ ในกรณีที่มีผู้ปฏิบัติธรรมจำนวนมาก สามารถประสานงานขอกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือหน่วยอาสาสมัครเพื่อมาดูแลรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง

๕. มีการดูแลด้านสุขอนามัย กล่าวคือ มีผู้ยาสามัญไว้ประจำหรือมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในกรณีที่มีผู้เข้าปฏิบัติธรรมจำนวนมาก ควรจัดเตรียมเจ้าหน้าที่จากสถานพยาบาลอยู่ดูแล ถ้าหากมีผู้ป่วยฉุกเฉินก็สามารถนำส่งสถานพยาบาลได้ทันที ถ้าหากไม่ได้จัดเจ้าหน้าที่พยาบาลอยู่ดูแลประจำ ก็ต้องมีการประสานไว้กับสถานพยาบาลใกล้เคียงให้สามารถปฐมพยาบาลหรือรับผู้ป่วยฉุกเฉินไว้รักษาตัวได้ทันที

๖. มีการจัดการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องตลอดปี และจัดทำตารางการฝึกอบรมปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

๗. มีกฎข้อบังคับหรือระเบียบปฏิบัติของวัดหรือสำนักที่จัดพิมพ์ไว้เป็นเอกสารหรือติดประกาศไว้ ณ บริเวณที่เห็นได้โดยชัดเจน

๘. มีการประสานงานกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดด้านต่างๆ เช่น การจัดอาหาร น้ำดื่มและการบริการต่างๆ เป็นต้น

๙. มีการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการปฏิบัติธรรมในรูปแบบต่างๆ แต่ต้องไม่เป็นในลักษณะเชิงธุรกิจ

ด้านวิทยากร

๑. มีพระวิปัสสนาจารย์หรือผู้ฝึกสอนกัมมัฏฐานที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนกัมมัฏฐานตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร โดยสามารถตอบข้อซักถาม และสอบอารมณ์กัมมัฏฐานได้

๒. มีวิทยากรบรรยายธรรมที่มีความรู้ ความสามารถในการเทศนาและบรรยายธรรมให้เข้าใจหลักธรรม และน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติได้อย่างมีความสุข

๓. พระภิกษุหรือบุคคลอื่นที่เป็นวิทยากรมีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

^{๔๒} ฝ่ายวิชาการคณะทำงานโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, คู่มือโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๗, หน้า ๗๓ - ๗๕.

ด้านสถานที่

๑. ด้านความสะอาด สงบ สว่าง บริเวณร่มรื่น ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก
 ๒. มีห้อง อาคาร หรือศาลาปฏิบัติ ที่สามารถให้ผู้ปฏิบัติธรรมนั่งฟังการบรรยายและฝึกปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานได้ไม่แออัดเกินไป
 ๓. มีที่พัก ห้องน้ำ ห้องสุขาที่สะอาด จำนวนเพียงพอและแยกตามเพศของผู้ใช้ สำหรับห้องพักควรมีการป้องกันแมลงและสัตว์ที่จะมารบกวนหรือทำอันตรายได้เป็นอย่างดี
- สรุปได้ว่า สำนักปฏิบัติธรรมนั้น นอกจากจะเป็นสถานที่ที่เสริมสร้างจิตใจผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการสติให้มีความจดจ่อมากขึ้น มีสมาธิมากขึ้นแล้ว การปฏิบัติธรรมกรรมฐานที่ด้นนั้น ยังต้องประกอบด้วยปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น ด้านบุคคล คือ มีอาจารย์ที่ดี มีสหธรรมิกที่ดี เป็นต้น ด้านอवास คือ สถานที่ที่มีความสงบร่มรื่น ทั้งในส่วนห้องที่พัก ห้องน้ำ โรงอาหาร ต้องมีความสะอาดเรียบร้อย ด้านอาหาร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ อาหารที่ดีและมีประโยชน์จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรมมีการปฏิบัติธรรมที่ดีขึ้น และด้านธรรมชาติ คือจะต้องมีหลักในการปฏิบัติธรรมที่ถูกต้อง และเรียนรู้จากวิปัสสนาจารย์อย่างเข้าใจและชัดเจน จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติธรรมเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างดียั่งยืนต่อไป

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (๒๕๕๓, หน้า ๒๐๐)	ระเบียบในการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ๑) เป็นวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่พักสงฆ์ตามมติมหาเถรสมาคม ๒) มีสัปปายะ เช่น อवासสัปปายะ เป็นต้น ๓) วัดที่เคยเป็นสำนักปฏิบัติธรรมมาก่อน ยกขึ้นเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ๔) เจ้าอาวาสเป็นพระวิปัสสนาจารย์หรือส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติธรรมตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร ๕) มีหลักฐานถูกต้อง ตรงตามแบบเอกสาร (แบบฟอร์ม) ที่กำหนดไว้
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (๒๕๔๗, หน้า ๗๓ - ๗๕)	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาสำนักปฏิบัติธรรม (๑) ด้านการบริหารจัดการ (๒) ด้านวิทยาการ (๓) ด้านสถานที่

๒.๓ บริบทของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒

สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม มีอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น ๔๑ แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งมีการจัดอบรมวิปัสสนากรรมฐานเป็นประจำ ทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักปฏิบัติธรรมแต่ละแห่งนั้น มีข้อมูลและรายละเอียด ดังนี้^{๔๓}

๑. วัดตึกคชหิริญ

วัดตึกคชหิริญ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๕๑ บ้านปากคลองผักไถ่อมฤต ถนนผักไถ่-ป่าโมก หมู่ที่ ๗ ตำบลอมฤต อำเภอฟักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๗ ชาวบ้านอำเภอฟักไถ่เรียกสั้นๆ ว่า “วัดตึก” เหตุที่มาก่อนจะเป็นวัดนั้น สถานที่ตั้งวัดแห่งนี้ เดิมผู้เป็นเจ้าของบ้านมีนามว่า หลวงอภัยเกตรา (ช้าง) และนางอภัยเกตรา (เงิน) ได้สร้างบ้านเป็นตึกแบบเก๋งจีน คนทั่วไปเรียกว่า บ้านตึก ต่อมาท่านทั้งสองเกิดศรัทธาอุทิศบ้านตึกพร้อมที่ดินยกให้เป็นวัด วัดนี้จึงมีชื่อตามบ้านตึกนี้ว่า “วัดตึก” จากนั้นหลวงอภัยเกตราก็ถึงแก่กรรม

ส่วนคำว่า “คชหิริญ” หรือวัดตึกคชหิริญ เป็นนามพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ เมื่อคราวเสด็จพระราชดำเนินมาพระราชทานผ้าพระกฐินที่วัดตึกแห่งนี้ เพื่อให้เป็นอนุสรณ์แด่ผู้เป็นเจ้าของบ้านที่ได้อุทิศบ้านพร้อมที่ดินให้เป็นวัด ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๐ โดยมีพระครูพิพัฒน์วรวิทย์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๒. วัดกษัตราธิราชวรวิหาร

วัดกษัตราธิราช ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เป็นวัดโบราณ สร้างสมัยกรุงศรีอยุธยา เดิมชื่อว่า **วัดกระษัตรา** หรือ **วัดกระษัตราราม** เป็นวัดที่พระมหากษัตริย์หรือพระบรมวงศานุวงศ์แห่งกรุงศรีอยุธยาทรงสร้างหรือปฏิสังขรณ์ จึงได้ชื่อว่า **วัดกษัตรา** หรือ **วัดกษัตราราม** หมายความว่า เป็นวัดของพระมหากษัตริย์ ต่อมากลายเป็นวัดร้าง ภายหลังในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้เปลี่ยนนามใหม่ว่า **วัดกษัตราธิราช** ในสมัยรัชกาลที่ ๑ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ระหว่างปีพุทธศักราช ๒๓๒๘ - ๒๓๔๙ สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมหลวงอนุรักษ์เทเวศร์ (ทองอิน) สมเด็จพระเจ้าหลานเธอ เจ้าฟ้ากรมขุนอิศราณฤกษ์ (เกศ) ในรัชกาลที่ ๑ ได้บูรณปฏิสังขรณ์ ปีพุทธศักราช ๒๓๔๙ สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมหลวงอนุรักษ์เทเวศร์ (ทองอิน) ทิวงคตแล้ว สมเด็จพระเจ้าหลานเธอ เจ้าฟ้ากรมขุนอิศราณฤกษ์ (เกศ) ได้บูรณปฏิสังขรณ์ใหม่ ส่วนนาม วัดกษัตราธิราช สันนิษฐานว่า ได้เปลี่ยนนามในรัชกาลที่ ๕ ตามจดหมายเหตุพระราชกิจรายวัน พุทธศักราช ๒๔๓๑ ครั้งเสด็จพระราชดำเนินมายังวัดนี้ ซึ่งได้กล่าวถึงวัดกษัตราธิราชไว้ และได้รับพระราชทานให้ยกฐานะขึ้นเป็นพระอารามหลวง เมื่อปีพุทธศักราช ๒๕๒๐ โดยมีพระราชธานินทราจารย์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

^{๔๓} กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ประวัติวัดทั่วราชอาณาจักร เล่มที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๔ - ๓๔๖.

๓. วัดใหญ่ชัยมงคล

วัดใหญ่ชัยมงคล ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๓ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๔๐/๓ ถนนอยุธยา-บางปะอิน หมู่ที่ ๓ ตำบล คลองสวนพลู อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๑๙๐๐ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงเชื่อว่า วัดป่าแก้วสร้างขึ้นในสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ ๑ พระเจ้าอู่ทอง คือ วัดใหญ่ชัยมงคล เป็นที่อยู่ของพระสังฆราช คือ สมเด็จพระวันรัต และเจดีย์วัดใหญ่ชัยมงคล สร้างขึ้นในสมัยสมเด็จพระนเรศวรมหาราช หลักจากทรงทำยุทธหัตถีชนะพระมหาอุปราชา เมื่อ พ.ศ. ๒๑๓๕ หลังจากกรุงศรีอยุธยาเสียแก่พม่า วัดใหญ่ชัยมงคลได้กลายสภาพเป็นวัดร้างเกือบ ๑๕๐ ปี กรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนวัดใหญ่ชัยมงคล เป็นโบราณสถาน เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๘ ในปี พ.ศ. ๒๕๐๐ พระครูภาวนารังสี (ปลื้ม เริงเชียร) ได้บูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะวัดใหญ่ชัยมงคล เพื่อคงสภาพไว้บำเพ็ญกุศลได้ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๑๙๑๐ โดยมีพระครูพิสุทธิบุญสาร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส รูปปัจจุบัน

๔. วัดมเหยงคณ์

วัดมเหยงคณ์ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๔ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เดิมเป็นพระอารามหลวง และกลายเป็นวัดร้างไปภายหลัง กรุงศรีอยุธยาแตกเมื่อ พ.ศ. ๒๓๑๐ วัดนี้ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๕ ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่นอกเขตเมืองมาทางทิศตะวันออก ถ้าเดินมาจากถนนสายเอเชีย แยกเข้าสู่ถนนโรจนะเพื่อมุ่งเข้าเกาะเมือง พอมาถึงเจดีย์วัดสามปลื้มเลี้ยวขวาวอ้อมวงเวียนมาตามถนน ระยะทางประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ก็จะถึงทางเข้าวัดมเหยงคณ์ ท่านจะมองเห็นผนังอุโบสถก่อด้วยอิฐ สีแดงตระหง่านแต่ไกล

ปัจจุบันนี้กรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนวัดมเหยงคณ์เป็นโบราณวัตถุ โบราณสถาน ของชาติ ตั้งแต่วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๘๔ โดยมีพระภาวนาเชมคุณ วิ. ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส รูปปัจจุบัน

๕. วัดทางหลวง

วัดทางหลวง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๕ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๖๙ บ้านทางหลวง หมู่ที่ ๔ ตำบลปลายกลัด อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๗ ไม่ระบุที่มาประวัติวัด ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๕ โดยมีพระครูศรีธาดาบุญกิจ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส รูปปัจจุบัน

๖. วัดเจ้าเจ็ดใน

วัดเจ้าเจ็ดใน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๖ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๓๔ บ้านเจ้าเจ็ด หมู่ที่ ๓ ตำบลเจ้าเจ็ด อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๓๕ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๐ โดยมีพระครูปลัดอนงค์ สุ่มงคล ดำรงตำแหน่งรักษาการเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๗. วัดสีกก

วัดสีกก ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๗ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๓๕ บ้านสีกก ถนนอยุธยา-เสนา หมู่ที่ ๒ ตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๔๐ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๒๕๐ โดยมีพระครูชินธรรมาภรณ์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๘. วัดบึงลัญจวัน

วัดบึงลัญจวัน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๘ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑ ตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๕๖ นางบุญ นายกัน และนายแจ่ม บริจาคที่ดินให้เป็นที่ดินสร้างวัด แล้วเรียกว่า “วัดใหม่ทางหลวง” หรือ “วัดใหม่ทางเรือ” ต่อมาสมัยพระอาจารย์เอี่ยมปกครองวัด ได้เปลี่ยนนามวัดมาเป็นวัดบุญกันนาวาส ชื่อบริจาคที่ดิน ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๗๒ โดยมีพระครูโสภาสุตฺตนิกร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๙. วัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร

วัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๙ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เป็นวัดโบราณ สร้างสมัยกรุงศรีอยุธยา เดิมชื่อว่า **วัดทะเลหญ้า** หรือ **วัดท่าเลหญ้า** เพราะตั้งอยู่กลางทุ่งหญ้า ต่อมาเป็นวัดร้าง สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอเจ้าฟ้ากรมพระยาบวรราชนิธิยุมาธิราช ได้บูรณปฏิสังขรณ์ และถวายเป็นพระอารามหลวงในสมัยรัชกาลที่ ๕ และมีนามใหม่ว่า **วัดบรมวงศ์อิศรวราราม** ต่อมาอาคารเสนาสนะ ได้ชำรุดทรุดโทรม ในปีพุทธศักราช ๒๕๐๓ พระพจนโกศล เจ้าอาวาส ได้บูรณปฏิสังขรณ์ โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากตระกูลมลากุล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลสวนพริก อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีพระญาณไตรโลก ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๐. วัดพนัญเชิงวรวิหาร

วัดพนัญเชิงวรวิหาร ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๐ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เป็นวัดโบราณ ตามพระราชพงศาวดารกล่าวว่า พระเจ้าสุริยวงศาธรรมิกราชสร้างพระอารามขึ้นในที่พระราชทานเพลิงศพ พระนางสร้อยดอกหมาก พระอัครมเหสี วัดนี้จึงมีนามว่า **วัดเจ้าพระนางเชิง** ต่อมาสมัยกรุงศรีอยุธยา เรียกว่า วัดพนัญเชิงบ้าง วัดพระเจ้าพนัญเชิงบ้าง ในสมัยรัชกาลที่ ๔ พระราชทานนามว่า **วัดพนัญเชิง** ต่อมาได้รับการบูรณปฏิสังขรณ์จากพระมหากษัตริย์ในพระบรมราชวงศ์จักรีองค์ต่อๆ มา โดยลำดับ

ในปีพุทธศักราช ๒๓๓๙ รัชกาลที่ ๔ เสด็จมาทรงปิดทองพระพุทธรูปวัดพนัญเชิง และพระราชทานนามว่า **พระพุทธรูปรัตนนายก** และเสด็จมาติดพระเนตรถมปิดอีกครั้ง ได้โปรดให้พระยาโชฎีกราชเศรษฐี จัดตั้งเครื่องสังเวทตามแบบธรรมเนียมจีน ในสมัยต่อมาเจ้าอาวาสของแต่ละยุคได้สร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ปูชนียวัตถุและถาวรวัตถุตลอดมา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ ตำบลกะมัง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีพระเทพรัตนนาค ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๑. วัดบ้านแพน

วัดบ้านแพน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๑ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๕ บ้านสามกอ หมู่ที่ ๑ ตำบลสามกอ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๒๐ สร้างขึ้นในสมัยกรุงธนบุรี เหตุที่ได้ชื่อว่า วัดบ้านแพน สืบเนื่องมาจากบริเวณนี้ก่อนสร้างวัด เป็นป่ามีนกยูงมาก เวลารำแพนปีกหาง สวยงามมาก และเรียกชื่อว่า บ้านยูงรำแพน และต่อมาชาวบ้านได้เรียกชื่อวัดว่า “วัดจันทควาสน์” โดยมีทราบสาเหตุ ต่อมาชาวบ้านได้เรียกว่า “วัดบ้านแพน” และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๓๒๕ โดยมีพระครูสุวรรณศีลาธิคุณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๒. วัดโคกทอง

วัดโคกทอง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๔๙ บ้านกุฎี หมู่ที่ ๑๒ ตำบลกุฎี อำเภอดมัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๗๐ เดิมตั้งอยู่ห่างจากแม่น้ำน้อย และสถานที่ตั้งวัดเป็นที่เนินสูง เรียกว่า “โคก” เป็นที่เลี้ยงวัวควายของชาวบ้าน เมื่อได้สร้างวัดขึ้นมาแล้ว ได้เรียกว่า “วัดโคกทอง” ต่อมาได้ย้ายวัดมาตั้งอยู่ใกล้กับแม่น้ำน้อยที่ตั้งในปัจจุบันในสมัยของพระครูบวรสังฆกิจ วัดโคกทอง ได้ผูกพัทธสีมา ประมาณ พ.ศ. ๒๔๙๐ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๔๘๐ โดยมีพระครูสังฆรักษ์สมคิด จันทวณโณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๓. วัดสุทธาวาส

วัดสุทธาวาส ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๓ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑ บ้านตะพังโคลน ถนนบ้านตะพังโคลน หมู่ที่ ๔ ตำบลลาดบัวหลวง อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๕ และได้รับพระราชวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๙๒ โดยมีพระครูปลัดสุวัฒนมงคลวรคุณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๔. วัดนครหลวง

วัดนครหลวง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๔ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลนครหลวง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๕๒ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๓๕๗ โดยมีพระครูกิตติปัญญาวุฒน์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๕. วัดตาลเอน

วัดตาลเอน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๕ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑ บ้านตาลเอน ถนนชลประทาน หมู่ที่ ๑ ตำบลตาลเอน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๖๐ คำปริศนาของวัดตาลเอนที่เล่าสืบทอดกันมา คือ “วัดตาลเอนเจ้าเณรสร้างมีทองสองอ่างอยู่ระหว่างคนโทษ กายอยู่นอกกระรอกอยู่ใน ใครคิดได้ไปเอาที่กา” ไม่ระบุประวัติที่มาของวัด และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๓๗๑ โดยมีพระครูวิสุทธิภาวนาประสิทธิ์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๖. วัดท่าการ้อง

วัดท่าการ้อง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๖ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่บ้านท่า หมู่ที่ ๖ ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๗๕ ไม่ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจนว่า ผู้ใดเป็นผู้สร้าง เพราะอยู่นอกเขตพระบรมมหาราชวัง สันนิษฐานว่าคงจะเป็นวัดราษฎรสร้างขึ้น และคงมีการบูรณะปฏิสังขรณ์ขึ้นมาใหม่ ในสมัยรัตนโกสินทร์ ช่วงรัชกาลที่ ๓ ถึงรัชกาลที่ ๔ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๒๘๕ โดยมีพระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส รูปปัจจุบัน

๑๗. วัดเสาธง

วัดเสาธง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๗ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๕ ตำบลมหาพราหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๘๗ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๒๙๒ โดยมีพระครูวิบูลจริยากร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๘. วัดเกาะแก้ว

วัดเกาะแก้ว ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๘ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ถนนวัดกล้วย-ป่าโต หมู่ที่ ๑๒ ตำบลกะมัง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๓๐ สมัยก่อนทางทิศตะวันตกของวัดเกาะแก้ว คือ ทางด้านแม่น้ำป่าสัก ในปัจจุบัน มีอาณาเขตกว้างขวางเนื่องจากตั้งอยู่ริมแม่น้ำ และที่ปากคลองข้าวสาร เมื่อถึงฤดูน้ำ น้ำจะไหลแรงทำให้อุโบสถหลักเก่าถูกน้ำกัดเซาะพังลงไปในแม่น้ำ ทั้งหลัง ทำให้บริเวณที่ตั้งของวัดแคบลง ปัจจุบันวัดได้รวบรวมอาณาเขตของวัดร้างบริเวณใกล้เคียงอีกวัดเข้าด้วยกัน คือ วัดปราสาท และยังมีซากอุโบสถเหลือแต่ผนัง ชุ่มประตู่ หน้าต่างปรากฏอยู่ ในสมัยกรุงศรีอยุธยา พ.ศ. ๒๓๑๐ วัดเกาะแก้วเคยเป็นที่ตั้งค่ายของกองทัพไทยใน ๙ ทပ် และเป็นค่ายที่พระเจ้าตากสินประทับอยู่ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๑ โดยมี พระมหารุ่ง สุขุมโล ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๙. วัดโคก

วัดโคก ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๙ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑ บ้านพุทเลา ถนนอ่างทอง-อยุธยา หมู่ที่ ๔ ตำบลพุทเลา อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๙๐ ผู้มีจิตศรัทธาถวายที่ดิน คือ นายธงชัย สัมฤทธิ์ นายเอื้ออังกูร กรเกษม และนางสาวอุดม มีคุณธรรม และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๓๐๐ โดยมีพระครูรัตนกิจจารักษ์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๒๐. วัดเวฬุวัน

วัดเวฬุวัน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒๐ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๕ บ้านโรงช้าง หมู่ที่ ๒ ตำบลโรงช้าง อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๒๕ เดิมชื่อวัดตาไม้ไผ่ เพราะพื้นที่ตั้งวัดเป็นป่าไผ่ ต่อมาปี พ.ศ. ๒๔๘๓ ได้เปลี่ยนนามวัดใหม่ “วัดเวฬุวัน” ในสมัยพระครูประสิทธิ์ธรรมานุโยค ได้ดำเนินการก่อสร้างอุโบสถหลังใหม่ และได้ขอพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้รับ

พระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยมีพระครูประสิทธิ์ธรรมานุโยค ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๒๐. วัดศรีบุรีรัตนาราม

วัดศรีบุรีรัตนาราม ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๑ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๔ ถนนพิชัยณรงค์สงคราม ตำบลปากเพรียว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๐๙๒ นามเดิมวัดม่วงงาม สันนิษฐานสร้างก่อนกรุงเทพฯ ตั้งอยู่ปากคลองเพรียว บ้านปากเพรียว ต่อมามีคนเรียกติดปากว่า วัดปากเพรียว จนกระทั่งสมัยพระศรีสุทนต์สมุณี มาจำพรรษาอยู่ที่วัด จึงเปลี่ยนชื่อวัดเป็น วัดศรีบุรีรัตนาราม ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๒ เขตวิสุงคามสีมา กว้าง ๒๑ เมตร ยาว ๓๙ เมตร โดยมีพระราชเมธากร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๒๑. วัดทองพุ่มพวง

วัดทองพุ่มพวง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม วัดทองพุ่มพวง หรือที่ชาวบ้านเรียกสั้นๆ ว่า “วัดทอง” เดิมชื่อ “วัดช่องลม” เพราะบริเวณสถานที่ตั้งวัด อยู่ทางด้านทิศเหนือของศาลากลางจังหวัดสระบุรี โดยมีพระมงคลภัทรจารย์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๒๒. วัดเขาพระ

วัดเขาพระ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๓ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

๒๓. วัดมะขามเรียง

วัดมะขามเรียง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๔ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ วัดมะขามเรียง ตำบลโคกใหญ่ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี โดยมี พระครูศุภธรรมคุณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดมะขามเรียง และเจ้าคณะตำบลโคกใหญ่

๒๔. วัดพระพุทธรบาท

วัดพระพุทธรบาท ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๕ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ ตำบลขุนโขลน อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี โดยมี พระธรรมปิฎก ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดพระพุทธรบาท และเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี

๒๕. วัดเขาวง

วัดเขาวง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๖ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ ตำบลเขาวง อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี โดยมี พระครูภาวนาพิลาส ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดเขาวง และรองเจ้าคณะอำเภอพระพุทธรบาท

๒๖. วัดเกาะแก้วอรุณคาม

วัดเกาะแก้วอรุณคาม ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๗ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ ตำบลหนองหมู อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี โดยมี พระครูพิศาลกิจจาทร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดเกาะแก้วอรุณคามรูปปัจจุบัน

๒๗. วัดสมุหประดิษฐาราม

วัดสมุหประดิษฐาราม ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๘ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ ตำบลสวนดอกไม้ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี โดยมี พระครูโสภณปริยัติกิจ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดสมุหประดิษฐารามรูปปัจจุบัน

๒๘. วัดถ้ำดาวเขาแก้ว

วัดถ้ำดาวเขาแก้ว ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๙ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ ตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี โดยมี พระประเทศ วิฑฐโส ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดถ้ำดาวเขาแก้วรูปปัจจุบัน

๒๙. วัดดอนพุด

วัดดอนพุด ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๑๐ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ ตำบลดอนพุด อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี โดยมี พระครูสุนันทกิจโกศล ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดดอนพุด และเจ้าคณะอำเภอดอนพุด

๓๐. วัดท่าพง

วัดท่าพง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๑๑ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ตำบลปากเพรียว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมีพระมหา กมล กมโล ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดท่าพงรูปปัจจุบัน

๓๑. วัดแก่งป่าสัก

วัดแก่งป่าสัก ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดสระบุรี แห่งที่ ๑๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลสองคอน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยมี พระอธิการชูเกียรติ ชุตินธโร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดแก่งป่าสักรูปปัจจุบัน

๓๒. วัดต้นสน

วัดต้นสน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๑ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่ตำบลตลาดหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง สันนิษฐานว่าสร้างขึ้นในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลาย ประมาณปี พ.ศ.๒๓๑๐ แต่ไม่มีการจดบันทึกประวัติเป็นหลักฐานแน่ชัด จึงเล่าสืบต่อกันมาว่า วัดชำรุดทรุดโทรมมากเกือบจะกลายเป็นวัดร้าง ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๘๘ พระราชสุพรรณโมลี อดีตเจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง ได้บูรณะก่อสร้างเสนาสนะต่างๆ ขึ้นและขยายอาณาเขตให้กว้างขวาง พระราชสุพรรณโมลี ได้เริ่มสร้างพระพุทธรูปองค์ใหญ่นามว่า "สมเด็จพระพุทธรูปโลกทร ธัมมบดีศรีเมืองทอง" หรือ "สมเด็จพระศรีเมืองทอง" พระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ที่พุทธศาสนิกชนอ่างทองและใกล้เคียงเคารพนับถือมาก มีพุทธศิลป์สวยงามเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็นเป็นอย่างยิ่งหล่อด้วยทองเหลืองหน้าตักกว้าง ๖ วา ๓ ศอก ๙ นิ้ว สูง ๙ วา ๒ ศอก ๑๙ นิ้ว ปิตทองคำแท้ทั้งองค์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จแทนพระองค์ในการประกอบพิธีสมโภชพระเกตุสมเด็จพระศรีเมืองทอง เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยมีพระเทพสุพรรณมุนี ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดต้นสน และเจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง

๓๓. วัดช้าง

วัดช้าง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่บ้านน้ำผึ้ง เลขที่ ๕๕ หมู่ที่ ๕ ตำบลบ้านอิฐ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยมีพระครูสุวัฒนวรกิจ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๓๔. วัดท่าโขลงกิตติยาราม

วัดท่าโขลงกิตติยาราม ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๓ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ตำบลบ่อแร่ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง วัดท่าโขลงกิตติยาราม เป็นวัดเก่าแก่วัดหนึ่งในอำเภอโพธิ์ทอง สร้างเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๐๐ แต่เดิมมีชื่อว่าวัดท่าโขลงสืบเนื่องมาจากบริเวณที่สร้างวัด แต่เดิมเป็นทางขึ้นลงแม่น้ำของฝูงช้าง วัดนี้ได้รับวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๔๙๓ โดยมีพระครูสุกิตติยาภิวัฒน์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๓๕. วัดเกาะ

วัดเกาะ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๔ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ตำบลบางพลับ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง สันนิษฐานว่าสร้างขึ้นเป็นวัดนับตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. ๒๓๐๐ ในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลาย ส่วนใครเป็นผู้ก่อสร้างไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัด วัดเกาะได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๔๗๒ เล่ากันว่าในอดีตบริเวณที่ตั้งของวัดนี้มีแม่น้ำล้อมรอบจึงเป็นที่มาของชื่อเรียกว่า "วัดเกาะ" โดยมีพระมหาณัฐพงษ์ ปภาสิริ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๓๖. วัดป่าโมกวรวิหาร

วัดป่าโมกวรวิหาร ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๕ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ถนนป่าโมกราษฎร์บำรุง ตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง เป็นวัดเก่าแก่สมัยสุโขทัย เดิมเรียกว่าวัดไต้ท้ายตลาด วัดป่าโมกมีสิ่งสำคัญหลายประการ คือ พระวิหารพระพุทธไสยาสน์ เป็นลักษณะสถาปัตยกรรมอยุธยาตอนปลายโดยแท้ มีรูปทรงหลังคาเป็นฐานวิหารอ่อนโค้งรูปสำเภา โดยมีพระศรีวิสุทธิโสภณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๓๗. วัดสระแก้ว

วัดสระแก้ว ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๖ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ตำบลบางเสด็จ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง เดิมชื่อ "วัดสระแก" สันนิษฐานว่าสร้างขึ้นในสมัยกรุงศรีอยุธยา ประมาณ พ.ศ. ๒๒๘๖ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๑ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๙๗ ได้เปลี่ยนจากชื่อวัดสระแกเป็น วัดสระแก้ว นอกจากนี้ในบริเวณวัดยังมีโรงเรียนประถมศึกษาของทางราชการตั้งอยู่ มีโรงพยาบาลซึ่งสร้างเสร็จเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๐ อันเป็นสาขาของโรงพยาบาลป่าโมกและทางวัดได้จัดให้มีการสงเคราะห์เลี้ยงเด็กกำพร้าและเด็กยากจนขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๓ โดยมีพระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๓๘. วัดมหานาม

วัดมหานาม ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๗ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ที่บ้านมหานาม หมู่ที่ ๔ ตำบลไชยภูมิ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง จากผู้เฒ่าผู้แก่ที่เกิดในสมัยรัชกาลที่ ๕ ทราบว่า วัดมหานาม สร้างขึ้นเป็นวัดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๓๑๙ เดิมเรียกวัดนี้ว่า "วัดอินทราราม" ต่อมาเมื่อพระภิกษุสงฆ์รูปหนึ่งนามว่า พระมหาระนาม มีจำ

พรรษาอยู่ที่วัดนี้ และสร้างกุฏิสงฆ์ ศาลาบำเพ็ญบุญ และชักชวนพระภิกษุจากอารามอื่นให้มาอยู่จำพรรษาที่วัดแห่งนี้ ทำให้ชาวบ้านสะดวกสบายในการเดินทางมาทำบุญ โดยไม่ต้องเดินทางไปวัดอื่นที่อยู่ไกลๆ จนชาวบ้านได้ทำการขนานนามชื่อวัดเพิ่มเติมว่า "วัดอินทารามนามมหา" ต่อมาชาวบ้านเรียกให้สั้นๆ ว่า "วัดมหานาม" โดยมีพระครูวิสุทธิชัยคุณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๓๙. วัดม่วง

วัดม่วง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๘ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง สร้างขึ้นเป็นวัดนับตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. ๒๒๓๐ ต่อมาได้กลายสภาพเป็นวัดร้าง ได้รับการบูรณะปฏิสังขรณ์ขึ้นมาใหม่ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศยกขึ้นเป็นวัดที่มีพระสงฆ์ วันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๗ โดยมีพระอธิการสุธน สุธมโม ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๔๐. วัดอ่างทองวรวิหาร

วัดอ่างทองวรวิหาร ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอ่างทอง แห่งที่ ๙ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ตำบลบางแก้ว อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองเป็นพระอารามหลวงชั้นตรี ตั้งอยู่ตรงข้ามศาลากลางจังหวัด เดิมเป็นวัดเล็กๆ ๒ วัด ชื่อ วัดโพธิ์เงิน และวัดโพธิ์ทอง สร้างในสมัยรัชกาลที่ ๔ ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ ๕ โปรดฯ ให้รวมวัดสองวัดเป็นวัดเดียวกันเมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๓ และพระราชทานนามว่า วัดอ่างทอง วัดนี้มีพระอุโบสถทั้งดงาม มีพระเจดีย์ทรงระฆังประดับด้วยกระจกสีและหมู่กุฏิทรงไทยสร้างด้วยไม้สักดงามเป็นระเบียบซึ่งล้วนเป็นสถาปัตยกรรมตามแบบ ศิลปะสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น โดยมีพระครูสุสุทธิกิจจาทร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์เหล่านี้ มีจุดประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ช่วยกันแก้ปัญหาสภาพจิตใจของคนในสังคมที่ประสบกับปัญหาในปัจจุบันและอนาคต โดยเป็นเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนในสังคม ด้วยวิธีจัดโครงการปฏิบัติธรรม โดยมีกิจกรรมตาม ๓ โครงการหลักๆ คือ

(๑) โครงการปฏิบัติธรรมในช่วงเทศกาลวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญของชาติ เป็นโครงการสำหรับประชาชนทั่วไปได้ปฏิบัติธรรมเป็นพุทธบูชาในวันสำคัญทางศาสนา และปฏิบัติเฉลิมพระเกียรติถวายเป็นพระราชกุศลในวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม และ ๕ ธันวาคมของทุกปี

(๒) โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นโครงการสำหรับข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนบริษัทต่างๆ นำบุคลากรในองค์กรมาปฏิบัติธรรมตามหลักสูตรที่วัดกำหนดไว้ มีหลักสูตร ๒ คิณ ๓ วัน หลักสูตร ๔ คิณ ๕ วัน และหลักสูตร ๖ คิณ ๗ วัน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองทั้งทางกายและใจ

(๓) โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนและเยาวชนที่เรียกว่า โครงการเข้าค่ายคุณธรรม เป็นโครงการด้านศึกษาสงเคราะห์ เกิดจากแนวคิดที่จะให้เยาวชนตลอดจนคนทั่วไปได้มีโอกาสศึกษาธรรมอย่างถ่องแท้ โดยใช้เวลาสั้นๆ ๒ วัน ๑ คิณ หรือ ๓ วัน ๒ คิณ เพื่อมาใช้ชีวิตอยู่ในวัด สำหรับฝึกปฏิบัติและมีวิถีชีวิตแบบวิถีพุทธตามหลักสูตรที่ทางวัดจัดไว้ให้ โดยมีข้อตกลงร่วมกัน

ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติและละเว้นข้อห้าม ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอบรมหรือใช้ชีวิตอยู่ในค่ายปฏิบัติธรรม^{๔๔}

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ซึ่งมีอยู่มากมายหลายท่าน และได้นำเสนอ ดังนี้

เฉลิมเกียรติ สง่าศรี ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านแก่งทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” พบว่า การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ เมื่อดำเนินการครบทุกกิจกรรมแล้ว ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ และสามารถเขียนแผนการสอนได้ จัดกิจกรรมการสอนได้ดีขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาข้อบกพร่องการสอนของครู เปลี่ยนพฤติกรรมที่ครูเน้นการบรรยายมาเป็นครูขยายการเรียนรู้ เป็นการแนะนำ ช่วยเหลือ ผู้เรียนได้คิดและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจและความถนัด ส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๔๕}

อนวัช ยาวิชัย และสุนัดดา สัตตวัตรกุล ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน” พบว่า บุคลากรต้องการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคล เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรมใดๆ ได้อย่างมีคุณค่าและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม การที่จะทำให้คนเรามีความรู้ ความเข้าใจ หรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี^{๔๖}

พระครูนิวิฐศีลขันธ (ณรงค์ จิตวฑฺฒโน) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมใน

^{๔๔}พระมหานพรัตน์ ขนดีโสภณ, “ประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑๕-๑๑๖.

^{๔๕}เฉลิมเกียรติ สง่าศรี, “การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านแก่งทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑”, *รายงานการวิจัย*, (สำนักวิทยบริการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๙), หน้า ๙๒-๙๔.

^{๔๖}อนวัช ยาวิชัย และสุนัดดา สัตตวัตรกุล, “การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน”, *รายงานการวิจัย*, (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๖), หน้า ๗๕-๗๘.

พระพุทธศาสนาส่วนมากเป็นหลักแห่งการพัฒนามนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนามนุษย์ให้พ้นจากบ่วงทุกข์ พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักอริยสัจ ๔ มาเป็นกรอบให้เกิดการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ ขณะที่วิธีการหรือแนวทางนั้น พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมืองค์ ๘ มาเป็นเครื่องชี้นำทาง ทั้งนี้มรรคมืองค์ ๘ นั้น พระพุทธองค์ยังทรงย่อให้เหลือเพียง ๓ ส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนเพื่อการพัฒนามนุษย์ ซึ่งก็คือ “หลักไตรสิกขา” หรือหลักที่ว่าด้วยแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติที่เรียกว่า “ศีล” การหมั่นทำให้จิตใจเกิดความใสบริสุทธิ์ สะอาด สงบนิ่งด้วยแนวทางแห่ง “สมาธิ” และสุดท้ายคือการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการฟันฝ่าทุกอุปสรรคปัญหาที่เรียกว่า “ปัญญา”^{๔๗}

จุฑามาส แสงอาวูธ และ พรนิภา จิตา ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี บุคลากร ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี ๔ รูปแบบ คือ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ และการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การประชุมอบรมสัมมนา โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นการพัฒนาความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรสำหรับรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการเอง พบว่า การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาการศึกษาจากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ การศึกษาจากคู่มือ การปฏิบัติงาน^{๔๘}

สมพร หลิมเจริญ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในครั้งนี้อยู่ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๒ มิติ คือ ๑) มิติด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม และ ๒) มิติด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง หลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒ ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้อยู่เป็นหลักสูตรที่ไม่ยึดเนื้อหาเป็นหลัก (content free) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งสองมิติ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีโครงสร้างเนื้อหา ๔ หน่วยการเรียนรู้และใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น ๒๙ ชั่วโมง กิจกรรมหลักที่ใช้

^{๔๗} พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ จิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑๒-๑๑๔.

^{๔๘} จุฑามาส แสงอาวูธ และ พรนิภา จิตา, “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี”, *รายงานการวิจัย*, (สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๘๙-๙๙.

ในการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการระดมพลังสมองและกิจกรรมการสอนสืบสวนสอบสวนแบบอิง
 อริยสัจ ๔^{๔๙}

สุพันธ์วิทย์ ไวยรูป ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาสุนทรียภาพ ทาง
 ศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัยระดับปริญญาตรี โดยใช้การสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และ การ
 อภิปรายกลุ่ม” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ ๒ ที่ลงทะเบียนเรียนชุดวิชาสุนทรียภาพทางศิลปะ
 สำหรับเด็กปฐมวัย ปีการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๓ จำนวน ๓๘ คน ได้เรียนรู้ด้านการออกแบบกิจกรรม
 ศิลปะโดยผ่านการเรียนการสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม มี
 พัฒนาการทางด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดีขึ้น ผลจากการประเมินผู้เรียนพบว่า ใน
 ระยะแรกนักศึกษาจะมีความกังวลในเรื่องการออกแบบชิ้นงานทางศิลปะ ไม่ว่าจะเป็นการวาดภาพซึ่ง
 เป็นกิจกรรมง่ายๆ แต่นักศึกษายังยึดติดกับผลงานที่ออกมาแล้วต้องสวยงามจึงคิดว่าตนเองไม่มี
 ความสามารถที่จะทำได้ จึงยังไม่กล้าแสดงออกเท่าที่ควร แต่หลังจากที่ได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการ
 สอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ร่วมกับการอภิปรายกลุ่มย่อย ทำให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านการ
 ออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นโดยมีพัฒนาการตามขั้นดังนี้ ได้ฝึกจินตนาการ ความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ กล้าแสดงออกมากขึ้น ได้ออกแบบผลงานที่เป็นผลมาจากการดัดแปลงชิ้นงานเก่าให้เกิด
 ชิ้นงานใหม่ ได้ผลงานที่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงถึงการคิดค้นแนวทาง หรือวิธีการใหม่ๆ
 ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและได้แนวคิดในการพัฒนางานให้เกิดความคิดแปลกใหม่สู่การ
 สร้างสรรค์งานใหม่ๆต่อไป^{๕๐}

ดวงเพชร สมศรี ได้วิจัยเรื่อง “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธ
 บูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ มี ๘ วิธี ทั้งนี้ ในทุก
 วิธีการได้พบปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาไม่ประสบผลสำเร็จ จึงเสนอให้นำหลัก พุทธธรรม
 มาใช้บูรณาการวิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้อยู่บนพื้นฐานของการมีคุณธรรม
 จริยธรรมประจำใจ อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ มีดังนี้ ๑) วิธีการพัฒนา
 จริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เข้ามา
 มีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น ปัญหาที่พบคือ การนำพรรคพวก
 เดียวกันเข้ามาตรวจสอบหรือตัดสินพิจารณาดำเนินการใดๆ จึงมักไม่ค่อยตรงไปตรงมา การนำหลัก
 อคติ ๔ มาใช้บูรณาการจะสามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้ทำให้เกิดผลเป็นความเที่ยงตรง ยุติธรรม
 ๒) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการ

^{๔๙} สมพร หลิมเจริญ, “การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วง
 ขั้นที่ ๒”, *ปริญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนคริน
 ทรวิโรฒ, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๐-๑๒๒.

^{๕๐} สุพันธ์วิทย์ ไวยรูป, ผศ., “การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็ก
 ปฐมวัยระดับปริญญาตรี โดยใช้การสอนด้วยกระบวนการคิด สร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม”, *รายงานการวิจัย*,
 (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑๔-๑๑๖.

ที่ประพุดิมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปัญหาที่พบคือ การละเลยการลงโทษอย่างเข้มงวดทำให้ ข้าราชการที่ประพุดิมิชอบ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การนำหลักไตรสิกขามาผสมผสานกับการบังคับใช้วิธีนี้จะช่วยทำให้ลดปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้เกิดผลเป็นความสุจริต ๓) การต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการตำรวจไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ปัญหาที่พบคือ ยังไม่มีการนำเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการที่ต่อเนื่องและชัดเจน การนำหลักบุญกิริยาวัตถุมาใช้บูรณาการอย่างถูกต้องจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ให้น้อยลงทำให้เกิดผลเป็นการคิดถูก การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่พบคือผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะมีการแต่งตั้งโยกย้ายบ่อยครั้ง อาจเป็นปัญหาให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง การนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้บูรณาการ โดยเน้นพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก เป็นการฝึกการมีคุณธรรม ก่อนจะนำไปสู่การเป็นคนดีของสังคมอย่างถาวร ทำให้เกิดผลเป็นผู้นำต้นแบบเป็นตัวอย่างที่ดี ๕) การสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่พบคือ นโยบายบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นไปตามสภาพของแต่ละพื้นที่ การนำหลักสันโดษมาใช้บูรณาการในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ทำให้เห็นคุณค่าของความเป็นอยู่ที่พอเพียงชัดเจนมากขึ้นทำให้เกิดผลเป็นคนที่มีรู้จักความพอดีไม่ฟุ้งเฟ้อเกินไป ๖) วิธีการส่งเสริมให้การบริหารงานราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัญหาที่พบคือไม่มียึดถือกฎระเบียบ ขาดคุณธรรม ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงาน การนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้บูรณาการในการปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทำให้เกิดผลเป็นคนที่มีคุณภาพในการทำงาน ๗) วิธีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักธรรมมาปรับใช้ ปัญหาที่พบคือ ยังไม่มีการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาสอดแทรกกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน การนำหลักกุศลกรรมบถมาใช้บูรณาการในการส่งเสริมให้เป็นผู้ประพุดิดี ปฏิบัติชอบทำให้เกิดผลเป็นคนดีศรีสังคมหรือตำรวจดีมีคุณธรรม ๘) วิธีการสนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายรวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่พบคือ ขาดการต่อเนื่องในการประสานงานและการนำไปปฏิบัติในบางพื้นที่ การนำหลักทศ ๖ มาใช้บูรณาการสร้างเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างหรือบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความสุขเป็นการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันกับคนในชุมชนอย่างยั่งยืนทำให้เกิดผลเป็นที่รักของทุกคน^{๕๑}

ฉัตรชัย ธรรมครบุรี ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การให้การศึกษา โรงเรียนได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการการเรียนรู้กับทุกสาระวิชามีระบบการประกันคุณภาพภายใน ๒) การฝึกอบรม โรงเรียนได้ส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ

^{๕๑} ดวงเพชร สมศรี, “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑๙-๑๒๐.

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^{๕๒}

สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติให้กับบุคคล หรือบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ให้มีศักยภาพที่มากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สามารถบริหารจัดการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ ๒.๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

นักวิจัย	ผลการวิจัย
เฉลิมเกียรติ สง่าศรี, (๒๕๔๙, หน้า ๙๒-๙๔)	การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ และสามารถเขียนแผนการสอนได้ จัดกิจกรรมการสอนได้ดีขึ้น ส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ
อนวัช ยาวิชัย และสุนัดดา สัตต วัตรกุล, (๒๕๕๖, หน้า ๗๕-๗๘)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ ให้บุคคลเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี
พระครูนิวาสิตสีลขันธ (ณรงค์ จิตวาทมโน), (๒๕๕๗, หน้า ๑๑๒-๑๑๔)	หลักแห่งการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ ๑) หลักอริยสัจ ๔ ๒) หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมืองค์ ๘ ๓) หลักไตรสิกขา

^{๕๒}ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑๐-๑๑๔.

ตารางที่ ๒.๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
จุฬามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จิตา, (๒๕๕๑, หน้า ๘๙-๙๙)	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี ๔ รูปแบบ คือ ๑) การประชุมอบรมสัมมนา ๒) การศึกษาดูงาน ๓) การปฐมนิเทศ และ ๔) การศึกษาต่อ
สมพร หลิมเจริญ, (๒๕๕๒, หน้า ๑๒๐-๑๒๒)	องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในครั้งนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๒ มิติ คือ ๑) มิติด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม และ ๒) มิติด้านจิตใจและบุคลิกภาพได้แก่ความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง
สุพันธุ์วดี ไวยรูป, (๒๕๕๓, หน้า ๑๑๔-๑๑๖)	การเรียนการสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม มีพัฒนาการทางด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดีขึ้น การออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น คือ ได้ฝึกจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกมากขึ้น ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและได้แนวคิดในการพัฒนางานให้เกิดความคิดแปลกใหม่สู่การสร้างสรรค์งานใหม่ๆต่อไป
ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, (๒๕๕๗, หน้า ๑๑๐-๑๑๔)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การให้การศึกษา โรงเรียนได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการการเรียนรู้กับทุกสาระวิชา มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ๒) การฝึกอบรม โรงเรียนได้ส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ การประกวดโครงงาน จัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓) การพัฒนา โรงเรียนได้สนับสนุนพัฒนากิจกรรมต่างๆ มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตารางที่ ๒.๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ดวงเพชร สมศรี, (๒๕๕๖, หน้า ๑๑๙-๑๒๐)	วิธีการพัฒนจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ มีดังนี้ ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น ๒) สนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติผิดมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๓) การต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการตำรวจไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม ๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ๕) การสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ๖) วิธีการส่งเสริมให้ในการบริหารงานราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๗) วิธีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักธรรมมาปรับใช้

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งมีอยู่มากมายหลายท่าน และได้นำเสนอ ดังนี้

พระครูวิมลธรรมรังสี และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การสอบอารมณ์วิปัสสนากัมมัฏฐานของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานจากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนที่ได้จากการสอบอารมณ์โดยพระวิปัสสนาจารย์ พบว่า คะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านกายนุสสนาสติปัฏฐานที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานที่ได้จากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ($t = -0.03, P = 0.96$) คะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านเวทนานุสสนาสติปัฏฐานที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานที่ได้จากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ($t = 0.04, P = 0.96$) คะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านจิตตานุสสนาสติปัฏฐานที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานที่ได้จากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ($t = 0.14, P = 0.88$) คะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านธัมมานุสสนาสติปัฏฐานที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนสอบอารมณ์

กัมมัฏฐานที่ได้จากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ($t = -0.05$, $P = 0.98$)^{๕๓}

พระมหากังวาล อธิธมฺโม (ศรชัย) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด” ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพแวดล้อมทั่วไปของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ในปัจจุบัน มีจุดแข็ง คือ มีการส่งเสริมให้มีการศึกษา ปฏิบัติธรรมและอบรมภาคปฏิบัติภาวนาธรรมแก่พระภิกษุสามเณรภายในสำนัก เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความเอาใจใส่ในการเผยแผ่พระธรรม คณะสงฆ์สนับสนุนการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ ส่วนจุดอ่อน คือ บางสำนักมีอาคารไม่สามารถรองรับผู้มาปฏิบัติธรรมจำนวนมากได้ อาคารที่พักมีสภาพเก่าทรุดโทรม เครื่องอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ เจ้าสำนักบางแห่งขาดวิสัยทัศน์ ในการปรับปรุงสถานที่ขาดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ พระวิทยากรขาดประสบการณ์ ในการปฏิบัติพระกัมมัฏฐาน ขาดการประสานความร่วมมือเรื่องวิทยากรกับสำนักปฏิบัติธรรมอื่น ด้านปัญหาอุปสรรค คือ มีสัตว์รบกวนมาก เช่น นกพิราบ สุนัข แมว ไก่ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีได้ดึงดูดความสนใจพระภิกษุสามเณรออกไปจาก การศึกษาสัมมาปฏิบัติ ขาดการส่งเสริมพัฒนาพระภิกษุสามเณรในการศึกษาหลักไตรสิกขา ทั้งภาค ปริยัติและปฏิบัติให้ถึงปฏิเวธอย่างแท้จริง ด้านโอกาส คือ พระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับจากองค์กร ระหว่างประเทศ ด้านการส่งเสริมสันติภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการกิจการ ทางพระพุทธศาสนา พระสงฆ์มีความชวนชวหาความรู้ใหม่ๆ โดยเข้าศึกษาหลักการบริหารจัดการ ในมหาวิทยาลัยของสงฆ์มากขึ้น

๒. ปัจจัยหลักสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ เกิดประสิทธิภาพนั้น คือการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ มีปัจจัยสนับสนุน คือการวางแผนโครงการเพื่อเป็นแนวทางของการทำงาน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การอำนวยความสะดวก กำกับกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินตามแผนที่วางไว้ การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงาน การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงินและตรวจสอบ ส่วนการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมนั้น เน้นหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อให้การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกสำนัก

๓. รูปแบบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ที่เป็นมาตรฐาน คือ ๑) เจ้าสำนักมีวิสัยทัศน์ มีการชวนชวหาศึกษาดูงานของสำนักที่มีมาตรฐานนำมาปรับปรุงสำนักตนเอง เจ้าสำนักรู้จักกำหนดวัตถุประสงค์ รู้จักริเริ่มโครงการที่เป็นแก่นสารประโยชน์ รู้จักวางแผนโครงการเพื่อปฏิบัติงาน จัดที่พัก อาคารปฏิบัติธรรม ให้มีความสะอาด

^{๕๓} พระครูวิมลธรรมรังสี และคณะ, “การสอบอารมณ์วิปัสสนากัมมัฏฐานของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๗๘-๘๐.

พร้อมใช้งานได้ ๒) ด้านบุคลากร รู้จักแบ่งงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่การงาน รู้จักประสานความสามัคคีและประสานประโยชน์ร่วมกัน รู้จักปกครองบังคับบัญชา รู้จักติดตามและประเมินผลงาน พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองและบุคลากรให้มีภาวะความเป็นผู้นำ จัดการศึกษาทั้งด้านปริยัติควบคู่กับการปฏิบัติ หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ๓) ด้านการบริหารจัดการภายในสำนัก จัดทำบัญชีรายรับ - จ่าย ให้เป็นระบบ โปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ บัญชีการเงินของสำนักปฏิบัติธรรมควรแยกจากบัญชีวัด จัดทำสถิติผู้เข้ารับการปฏิบัติธรรม มีการตั้งทุนเพื่อการเผยแผ่ของสำนักปฏิบัติธรรม ประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านทางสื่อ เช่น แผ่นป้าย แผ่นพับ วิทยุชุมชน ทางอินเทอร์เน็ต เช่น Line และ Facebook เป็นต้น จัดทำสื่อการปฏิบัติธรรม เช่น แผ่นซีดี ดีวีดี หนังสือสวดมนต์ และหนังสือคู่มือการปฏิบัติพระกัมมัฏฐาน^{๕๔}

พรณรงค์ สิงห์สำราญ ได้วิจัยเรื่อง “เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรม ด้านวินัย ความมีน้ำใจ ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความประหยัด ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการเปรียบเทียบ เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ๑) นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีระดับเจตคติต่อด้านความ มีน้ำใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความสะอาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๒) นักศึกษาที่ศึกษาในชั้นปีต่างกันมีระดับเจตคติต่อด้านวินัย ด้านความมีน้ำใจ และ ด้านความประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ๑) ครูควรสอนแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้านต่างๆ ในทุกชั่วโมงที่ทำการสอน จะทำให้นักศึกษาเกิด ความตระหนักในหลักคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนาของตนเอง ๒) ควรมีโครงการและกิจกรรม ในพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาตลอดปีการศึกษา^{๕๕}

บรรจง โสตาดี และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑ สรุปได้ ๕ ด้าน คือ

๑) แนวทางพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ สำหรับสำนักปฏิบัติธรรมที่ยังไม่พร้อมด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสิ่งปลูกสร้าง ควรปลูกต้นไม้เพิ่มเติม และอาคารสิ่งปลูกสร้าง ให้เป็นระเบียบเพียงพอต่อการดำเนินการ โดยรัฐกับคณะสงฆ์และคนในชุมชนให้ความร่วมมือกับสำนักปฏิบัติธรรมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

^{๕๔} พระมหากังวาล อธิมโน (ศรชัย), “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๐๕-๑๐๖.

^{๕๕} พรณรงค์ สิงห์สำราญ, “เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๒-๑๐๔.

๒) แนวทางพัฒนาด้านบุคลากร ทำได้โดยรัฐและคณะสงฆ์กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ อย่างเป็นระบบ เข้าไปสนับสนุนกิจกรรมขั้นพื้นฐาน สำนักปฏิบัติธรรมที่มีอยู่แล้วให้ยกระดับขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เน้นการสร้างจิตสำนึกสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญและคุณค่าการปฏิบัติธรรม แนวทางที่เป็นรูปธรรมอาจตั้งศูนย์ผลิตบุคลากรด้านนี้ เหมือนกับระบบโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เร่งผลิตบัณฑิตสาขาวิชาวิปัสสนากัมมัฏฐานให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ

๓) แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ โดยรัฐและคณะสงฆ์ร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทางชัดเจน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวและเชื่อมโยงกัน มีการกำกับควบคุม ตรวจสอบประเมินการดำเนินการได้ ให้มีศูนย์ปฏิบัติธรรมตั้งแต่ระดับตำบลขึ้นไป อาจจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมต้นแบบเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ควรให้มีคณะกรรมการจากทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคคณะสงฆ์ และภาคประชาชน เข้ามาร่วมบริหารร่วมรับผิดชอบกับสำนักปฏิบัติธรรม

๔) แนวทางพัฒนาด้านรูปแบบปฏิบัติ/วิธีฝึกปฏิบัติ โดยนำรูปแบบและหลักสูตรการปฏิบัติธรรมของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นแม่บท ปรับให้เหมาะสมกับวิธีปฏิบัติเดิมของสำนักปฏิบัติธรรม หากเป็นการฝึกปฏิบัติระดับลึก เข้มข้น ควรให้อิสระสำนักปฏิบัติธรรมดำเนินการโดยคณะสงฆ์มีการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินการตามเกณฑ์ในพระไตรปิฎก

๕) แนวทางพัฒนาด้านงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการขั้นพื้นฐานให้เพียงพอเป็นหลัก ส่วนต้นทุนทางสังคมอย่างอื่นเป็นส่วนเสริม ให้อิสระในการบริหารงบประมาณของสำนักปฏิบัติธรรมให้เป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือบนพื้นฐานของพระธรรมวินัย^{๕๖}

เปรมฤดี ศรีวิชัย ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการปฏิบัติธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา” ผลการวิจัยพบว่าการประเมินโครงการในส่วนของคณะกรรมการดำเนินงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ระดับมากทั้ง ๔ ด้าน สำหรับผู้เข้ารับการอบรมมีค่าเฉลี่ยระดับมากทั้ง ๔ ด้าน เช่นกัน คุณลักษณะบัณฑิต ที่พึงประสงค์ที่เป็นผลจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมด้านต่อไปนี้ได้แก่ ด้านการเคารพในคุณค่า ศักดิ์ศรีและความเป็นปัจเจกทั้งของตนเองและผู้อื่น ด้านกิริยาท่าทางสุภาพอ่อนโยนกระตือรือร้น ด้านการ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านการมีจิตสำนึกในการให้บริการด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๔.๓๑ ถึง ๔.๓๔ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง ๐.๕๖ ถึง ๐.๕๙ ยกเว้นด้านคิด อย่างมีวิจารณ์ญาณสร้างสรรค์ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีระดับความ คิดเห็น

^{๕๖} บรรจง โสดาดี และคณะ, “การศึกษาแนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

อยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ๐.๕๗ ส่วนคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุดคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๘^{๕๗}

พระมหาธีรทิพย์ ธมฺมโลโก ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาผลการปฏิบัติธรรมและการทำบุญของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ โดยใช้ประสบการณ์จริงในการศึกษาวิชาปรัชญาและศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า การเรียนการสอนวิชาปรัชญาและศาสนาที่ก่อให้เกิดผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ได้แก่ การเป็นตัวแทนที่ดีและมีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการทำดีได้นั้น จำเป็นอย่างให้ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติโดยใช้ ประสบการณ์จริงให้ได้ จึงจะสามารถบอกได้ว่าผู้เรียนเกิดความรู้ รู้จักคิดตามเหตุและผลที่เป็นจริงได้ และสามารถนำมาประกอบ ยกตัวอย่าง ในพฤติกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการพบ พูดคุยกับนักศึกษาในกลุ่มใหญ่ได้อีกต่อไปในขณะที่มีการประชุม ในอดีต การเรียนการสอนวิชาปรัชญาและศาสนา หรือวิชาอื่นๆ ก็ดี ผู้เรียนส่วนใหญ่จะรับฟังเฉพาะการบรรยายเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนอาจไม่ตั้งมั่นในสมาธิ มีความวอกแวก ขาดความอดทนเว้นแต่ผู้รักความรอบรู้ หรือผู้คงแก่เรียน และนักปรัชญาเท่านั้นที่สามารถจะทำได้ ฉะนั้นคณะผู้สอนจึงมีความตั้งใจที่จะศึกษาผลปฏิบัติธรรมการทำบุญของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๑ ที่เรียนรู้ในวิชาปรัชญาและศาสนา ในปีการศึกษา ๒๕๔๘ โดยใช้ประสบการณ์จริงซึ่งประยุกต์จากทฤษฎีที่ได้ศึกษาไป^{๕๘}

ดวงกมล ทองคนารักษ์ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบโครงการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับชาวต่างประเทศในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท ทั้ง สมณะและวิปัสสนา ตลอดจนปัจจัยที่เกื้อกูลการปฏิบัติธรรม เช่น การตัดปณิธิ การแสวงหา กัลยาณมิตร การเลือกกรรมฐานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติธรรม และสัปปายะในการปฏิบัติธรรม ล้วนมีผลต่อผู้เข้าปฏิบัติธรรม นอกจากนี้รูปแบบการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติธรรมของชาวต่างประเทศในประเทศไทย ควรมีจัดโครงการปฏิบัติธรรมแยกตามกลุ่มของผู้เข้าปฏิบัติธรรม เช่น การจัดคำแนะนำเบื้องต้นสำหรับนักท่องเที่ยวนักท่องเที่ยวที่สนใจการปฏิบัติแต่ยังไม่พร้อม ที่จะเข้าฝึกอบรม โครงการปฏิบัติธรรมเบื้องต้น โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับผู้ที่เคยฝึกปฏิบัติมาก่อน และโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมขั้นสูง ตลอดจนการจัดบวชให้แก่ชาวต่างชาติที่สนใจ นอกจากนี้ ควรประยุกต์หลักสัปปายะ ๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติธรรม^{๕๙}

^{๕๗} เปรมฤดี ศรีวิชัย, “การประเมินโครงการปฏิบัติธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา”, รายงานการวิจัย, (กลุ่มพัฒนาการศึกษา : สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๑), หน้า ๙๙-๑๐๐.

^{๕๘} พระมหาธีรทิพย์ ธมฺมโลโก, “การศึกษาผลการปฏิบัติธรรมและการทำบุญของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ โดยใช้ประสบการณ์จริงในการศึกษาวิชาปรัชญาและศาสนา”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๙๖-๙๘.

^{๕๙} ดวงกมล ทองคนารักษ์, “รูปแบบโครงการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับชาวต่างประเทศในประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๘๖-๘๗.

พระมหาบุญเลิศ ธมฺมทสฺสี และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาปรากฏการณ์วิธีการสอน วิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่ในปัจจุบันวิปัสสนากัมมัฏฐาน” ผลการวิจัยพบว่า หลักการ และวิธีการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่มีปรากฏอยู่ในมหาสติปัฏฐานสูตร พระสูตรต้นตอปิฎก เล่มที่ ๑๐, ๑๒, ๑๙ เป็นกัมมัฏฐาน มีเฉพาะในพระพุทธศาสนาเท่านั้น ปรากฏขึ้นในสมัยที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ และพระพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงค้นพบ จะเห็นได้จากการที่พระพุทธเจ้าทรงเข้า จตุตถฌานแล้วน้อมจิตไปสู่วิชชา ๓ คือ

(๑) ปุพเพนิวาสานุสสติญาณ การระลึกชาติได้

(๒) จุตูปปาตญาณ เห็นการเกิดและปฏิสนธิของสัตว์ทั้งหลายเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทิพพจักขุญาณ

(๓) เมื่อรู้เห็นอย่างนั้นแล้วทรงใช้วิชชาทั้ง ๒ เป็นพื้นฐานในการเจริญวิปัสสนา จึงได้ บรรลุอาสวักขยญาณ (ความรู้ที่ทำให้อาสวะสิ้นไป) คือ พิจารณาหาเหตุปัจจัยในการเวียนว่ายตายเกิด คือ ปฏิจสมุปบาท ๑๒ อันเป็นเหตุให้รู้แจ้งแทงตลอดในอริยสัจ ๔ จึงเรียกว่า วิปัสสนากัมมัฏฐาน หรือวิปัสสนาภาวนา ก็คือหลักการหรือวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งตามความเป็นจริงในรูป นาม หรืออันธ์ ๕ ว่าเป็นสภาพไม่เที่ยงแท้แน่นอน (อนิจจัง) เป็นทุกข์ถูกบีบคั้นทนได้ยากยิ่งนัก (ทุกขัง) เป็นสภาพที่ไม่ใช่บุคคล ตัวตน เรา เขา บังคับบัญชาให้เป็นไปตามอำนาจไม่ได้ (อนัตตา) ส่วนสมถกัมมัฏฐานหรือสมถภาวนา ได้แก่ หลักการหรือวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสงบทางจิตใจ หรือ การทำจิตใจให้เป็นสมาธิ มีความมั่นคงภายใน เป็นเพียงกัมมัฏฐานที่มีอยู่ทั่วไป ไม่ใช่มีเฉพาะใน พระพุทธศาสนา ดังเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์เสด็จออกบรรพชาแล้ว ทรงศึกษาในภาคปฏิบัติ ด้วยการบำเพ็ญสมถภาวนากับท่าน อาฬารดาบส กาลามโคตรโดยได้บรรลุถึงรูปฌาน ๔ และ อรูปฌาน ๓ จากนั้นจึงทรงศึกษาปฏิบัติต่อในสำนักของอุทกดาบสราชมุนีที่มีความรู้สูงกว่า จนได้ บรรลุอรุณรูปฌานที่ ๔ แล้วลาอาจารย์ทั้ง ๒ ไปแสวงหาธรรมที่ออกจากสังวัฏฏ์ทุกขด้วยพระองค์เอง โดยขั้นแรกได้ทรงบำเพ็ญทุกกรกิริยาอย่างยิ่งยวด แต่ยังไม่สำเร็จ จึงปรับเปลี่ยนวิธีจากเดิมมาเป็น มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) จนได้ตรัสรู้เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าในที่สุด จึงสรุปได้ว่า หลักการของวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติมีอยู่ ๓ ประการ คือ ๑. ความเพียร (อาตปปี) ๒. ปัญญา (สัมปชาโน) ๓. สติ (สติมา) มีวิธีปฏิบัติ ๒๑ วิธี ในฐานทั้ง ๔ คือ ๑. กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน ๑๔ วิธี ได้แก่ อานาปาน ๑ วิธี, อิริยาบถ ๑ วิธี สัมปชัญญะ ๑ วิธี, ปฏิกุลมนสิการ ๑ วิธี, ธาตุมนสิการ ๑ วิธี และสฬัทธิกะ (การพิจารณาเห็นซากศพในป่าช้า) ๙ วิธี ๒. เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน ๑ วิธี ๓. จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน ๑ วิธี และ ๔. ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน ๕ วิธี ได้แก่ วิธีกำหนดนิรณัน ๑ วิธี, วิธีกำหนดเบญจขันธ์ ๑ วิธี, วิธีกำหนดอายตนะ ๑ วิธี, วิธีกำหนดโพชฌงค์ ๑ วิธี และวิธีกำหนดอริยสัจ ๑ วิธี ดังนั้น จึงมีหลักการ ๓ วิธีการปฏิบัติ ๒๑

ส่วนวิธีการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่ที่ปรากฏ อยู่ในปัจจุบัน คือ วิธีการสอนหรือการถ่ายทอดประสบการณ์ของกระบวนการพัฒนาสติ คือการระลึกได้ และสัมปชัญญะ ความรู้ตัวทั่วพร้อมจากฐานทั้ง ๔ จนมีพลังพอที่จะเอามาประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน เช่น การยืน การเดิน การนั่ง การนอน การรับประทานอาหาร การคู่ การเหยียด การนุ่งห่มเสื้อผ้า การอาบน้ำ ตลอดจนการถ่ายอุจจาระและปัสสาวะ โดยทำเป็นรูปแบบหรือหลักสูตรในการวัดผล จึงทำให้การ ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานเป็นไปในการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพจิต สติสัมปชัญญะใช้ควบคุม

อารมณ์ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ทันทีโดยไม่ต้องรอ ทำให้ผู้ที่มีสติสัมปชัญญะสามารถอ่านตน ออก บอกตนได้ ใช้ตนเป็น ลดความเห็นแก่ตัว รู้จักการปล่อยวางและการให้อภัย มีความเมตตากรุณา และความเอื้ออาทรต่อกัน อันเป็นผลดีต่อตนเอง ครอบครัว และประเทศชาติโดยส่วนรวม

และพบว่า กระบวนการสร้างวิปัสสนาจารย์ตามหลักสติปัฏฐานสี่มาจากแนวคิดเรื่อง รูปแบบการปฏิบัติ จำเป็นจะต้องมีหลักสูตรอันนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม และจำเป็นต้องมี แบบฝึกหัดในการฝึกอบรมโดยใช้หลักการและวิธีการ ๓ คือ อาตปปี มีความเพียร สัมปชาโน มีปัญญา เท่าทัน สติมา มีความระลึกได้ระลึกรู้ ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิดเสมอ ด้วยวิธีการ ๒๑ หรือ ๖ ตาม ความเหมาะสมแก่กาลเวลา สถานที่ บุคคล สังคม ซึ่งอยู่ในฐานทั้ง ๔ คือ กาย เวทนา จิต และธรรม^{๖๐}

ไฉไลฤดี ยูวะศิริ และคณะ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของ พระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่” ได้ข้อสรุปว่า พระนิสิต ต้องการพัฒนาจิต การปฏิบัติธรรมและการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้ หลักภาวนา ๔ คือ

๑) กิจกรรมกายภาวนา คือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลาย เพื่อ ฝึกการควบคุม สำนวณระวัง ในอินทรีย์สังวรทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในระหว่างที่เรียนและ ปฏิบัติ ทั้งในอิริยาบถใหญ่ คือ ยืน เดิน นั่ง นอน และอิริยาบถย่อย เช่น การบริโภคอาหาร น้ำดื่ม ขับถ่าย เป็นต้น หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งสัมพันธ์กับการเคลื่อนไหวทางกาย

๒) กิจกรรมศีลภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน และผู้ปฏิบัติตั้งอยู่ใน กฎระเบียบ ตามที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัด ตลอดถึงการสร้างความตระหนักรู้ ในข้อปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของ ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติ การรักษาศีล และพระวินัย

๓) กิจกรรมจิตภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิต เพื่อพัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อ ในระหว่างที่เรียนและฝึกปฏิบัติ ให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึก แห่มั่น และสนใจในการสอนและการฝึกปฏิบัติ โดยมีกิจกรรมการฝึกสมาธิ ในรูปแบบต่างๆ ที่ หลากหลายให้เหมาะสมกับจริตของผู้ปฏิบัติ

๔) กิจกรรมปัญญาภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน และผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดเจน^{๖๑}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติธรรม คือการประพฤติตนตามหลักพระธรรมวินัยของ พระพุทธศาสนา ได้แก่ การถือศีล ๘ หรือศีลอุโบสถ เพื่อลดกิเลสให้เบาบาง สร้างความสุขทางใจ ให้เกิดสมาธิและปัญญา ซึ่งนอกจากการปฏิบัติธรรม จะเป็นวิธีการหรือธรรมเนียมปฏิบัติแล้ว ยังมี หลักที่เป็นองค์ประกอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็คือ การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน อันเป็นเครื่อง ปฏิบัติไปสู่ความพ้นทุกข์อย่างแท้จริง

^{๖๐} พระมหาบุญเลิศ ธมมทสสี และคณะ, “ศึกษาปรากฏการณ์วิธีการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐานตาม หลักสติปัฏฐานสี่ในปัจจุบันวิปัสสนากัมมัฏฐาน”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๙๙-๑๐๐.

^{๖๑} ไฉไลฤดี ยูวะศิริ และคณะ, “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๙๔-๙๕.

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม

ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระครูวิมลธรรมรังสี และคณะ, (๒๕๕๑, หน้า ๗๘-๘๐)	๑. การสอบอารมณ์ก็มีมาตรฐานด้านกายานุปัสสนาสติปัฏฐานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีผลไม่แตกต่างกัน ๒. การสอบอารมณ์ก็มีมาตรฐานด้านเวทนานุปัสสนาสติปัฏฐานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีผลไม่แตกต่างกัน ๓. การสอบอารมณ์ก็มีมาตรฐานด้านจิตตานุปัสสนาสติปัฏฐานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีผลไม่แตกต่างกัน ๔. การสอบอารมณ์ก็มีมาตรฐานด้านธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีผลไม่แตกต่างกัน
พระมหากังวาล ธีรธมฺโม (ศรชัย), (๒๕๕๗, หน้า ๑๐๕-๑๐๖)	รูปแบบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ที่เป็นมาตรฐาน คือ ๑) เจ้าสำนักมีวิสัยทัศน์ ๒) ด้านบุคลากร ๓) ด้านการบริหารจัดการภายในสำนัก
พรณรงค์ สิงห์สำราญ, (๒๕๕๐, หน้า ๑๐๒-๑๐๔)	การสร้างเจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรม กระทำได้ดังนี้ ๑) ครูควรสอนแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้านต่างๆ ในทุกชั่วโมงที่ทำการสอน จะทำให้นักศึกษาเกิดความตระหนักในหลักคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนาของตนเอง ๒) ควรมีโครงการและกิจกรรมในพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาตลอดปีการศึกษา
บรรจง โสดาดี และคณะ, (๒๕๔๙, หน้า ๑๐๒-๑๐๓)	แนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑ สรุปได้ ๕ ด้าน คือ ๑) แนวทางพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ ๒) แนวทางพัฒนาด้านบุคลากร ๓) แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ๔) แนวทางพัฒนาด้านรูปแบบปฏิบัติ/วิธีฝึกปฏิบัติ ๕) แนวทางพัฒนาด้านงบประมาณ

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม (ต่อ)

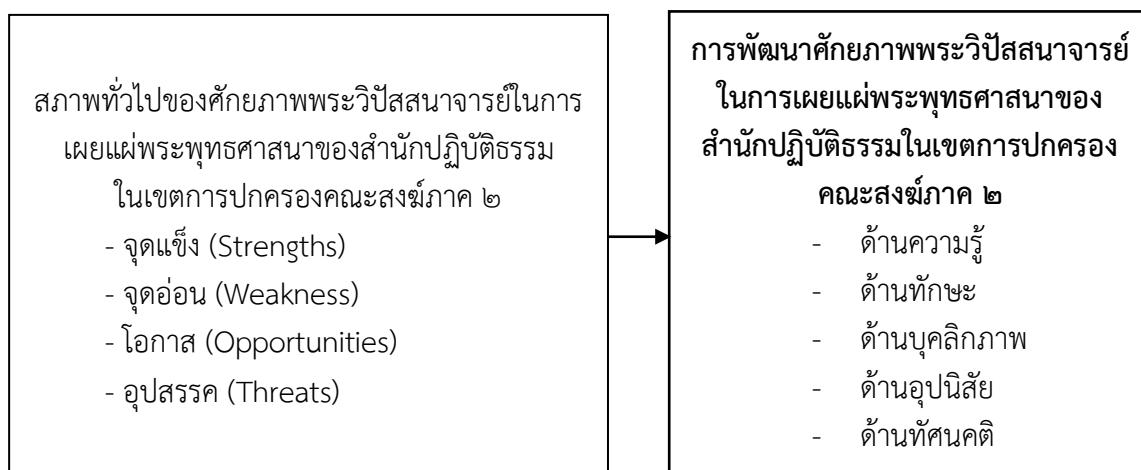
ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
เปรมฤดี ศรีวิชัย, (๒๕๕๑, หน้า ๙๙-๑๐๐)	คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่เป็นผลจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรม ได้แก่ ๑) ด้านการเคารพในคุณค่า ศักดิ์ศรีและความเป็นปัจเจกทั้งของตนเองและผู้อื่น ๒) ด้านกิริยาท่าทางสุภาพอ่อนโยนกระตือรือร้น ๓) ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ๔) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ๕) ด้านการมีจิตสำนึกในการให้บริการ ๖) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และ ๗) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
พระมหาธีรทิพย์ ธมฺมโลโก, (๒๕๔๘, หน้า ๙๖-๙๘)	การเรียนการสอนวิชาปรัชญาและศาสนาที่ก่อให้เกิดผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การเป็นตัวอย่างที่ดีและมีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการทำดี จำเป็นอย่างที่ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติโดยใช้ประสบการณ์จริง จึงจะสามารถบอกได้ว่าผู้เรียนเกิดความรู้ รู้จักคิดตามเหตุและผลที่เป็นจริงได้ และสามารถนำมาประกอบยกตัวอย่าง ในพฤติกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการพบ พูดคุยกับนักศึกษาในกลุ่มใหญ่ได้อีกต่อไปในขณะที่มีการ
ดวงกมล ทองคนารักษ์, (๒๕๕๓, หน้า ๘๖-๘๗)	รูปแบบการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติธรรมของชาวต่างประเทศในประเทศไทย ควรมีจัดโครงการปฏิบัติธรรมแยกตามกลุ่มของผู้เข้าปฏิบัติธรรม เช่น ๑) การจัดคำแนะนำเบื้องต้นสำหรับนักท่องเที่ยวยที่สนใจการปฏิบัติแต่ยังไม่พร้อมที่จะเข้าฝึกอบรม ๒) โครงการปฏิบัติธรรมเบื้องต้น ๓) โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับผู้ที่เคยฝึกปฏิบัติมาก่อน และ ๔) โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมขั้นสูง ตลอดจนการจัดบวชให้แก่ชาวต่างชาติที่สนใจ

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระมหาบุญเลิศ ธรรมทสสี และคณะ, (๒๕๔๘, หน้า ๙๙-๑๐๐)	กระบวนการสร้างวิปัสสนาจารย์ตามหลักสติปัฏฐานสี่มาจากแนวคิดเรื่องรูปแบบการปฏิบัติ จำเป็นจะต้องมีหลักสูตรอันนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม และจำเป็นต้องมีแบบฝึกหัดในการฝึกอบรมโดยใช้หลักการและวิธีการ ๓ คือ ๑) อาตาปี มีความเพียร ๒) สัมปชาโน มีปัญญาเท่าทัน ๓) สติมา มีความระลึกได้ระลึกรู้ ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิดเสมอ ด้วยวิธีการ ๒๑ หรือ ๖ ตามความเหมาะสมแก่กาลเวลา สถานที่ บุคคล สังคม ซึ่งอยู่ในฐานทั้ง ๔ คือ กาย เวทนา จิต และธรรม
ไฉไลฤดี ยูวะนะศิริ และคณะ, (๒๕๔๖, หน้า ๙๔-๙๕)	พระนิสิตต้องการพัฒนาจิต การปฏิบัติธรรม และการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้หลักภาวนา ๔ คือ ๑) กิจกรรมกายภาวนา ๒) กิจกรรมศีลภาวนา ๓) กิจกรรมจิตภาวนา ๔) กิจกรรมปัญญาภาวนา

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” โดยมุ่งศึกษาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ และนำเสนอการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำการศึกษาอย่างครบถ้วน พร้อมกันนั้นในการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น และนำเสนอต่อการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มี ๒ กลุ่ม คือ

๓.๒.๑ กลุ่มพระวิปัสสนาจารย์ ได้แก่ พระภิกษุ ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นพระวิปัสสนาจารย์ ซึ่งผ่านการอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานและปฏิบัติหน้าที่เป็นพระวิปัสสนาจารย์อยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑๕ รูป ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------------|
| ๑) พระราชธานินทราจารย์ (สุชาติ ฐานิสโร) | เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร |
| ๒) พระภาวนาเขมคุณ วิ. (สุศักดิ์ เขมรสี) | เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์ |

๓) พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส)	เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวราราม วรวิหาร
๔) พระธรรมรัตนมงคล (นพปฎล กตสาโร)	เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร
๕) พระครูวิสุทธิภาวนาประสิทธิ์ (จิริยุท อภินโนโท)	เจ้าอาวาสวัดตาลเอน
๖) พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน (ประยูร สุทธิปัญโญ)	เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง
๗) พระครูรัตนกิจจารักษ์ (แก้ว อรุโณ)	เจ้าอาวาสวัดโคก
๘) พระธรรมปิฎก (ขลิต อภิวิฑฒโน)	เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราช วรมหาวิหาร
๙) พระราชเมธากร (ทองย้อย โชติวโร)	เจ้าอาวาสวัดศรีบุรีรัตนาราม
๑๐) พระครูปิยธรรมวิสิฐ (สมบัติ ยโสโร)	เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง
๑๑) พระครูภาวนาวรรคุณ วิ. (เข้ม จกกวโร)	เจ้าอาวาสวัดเขาพระ
๑๒) พระครูภาวนาพิลาส วิ. (วัชรชัย อินทวโร)	เจ้าอาวาสวัดเขาวง
๑๓) พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เทวโร)	เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร
๑๔) พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวโร)	เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว
๑๕) พระเทพสุวรรณมุนี (ประถม กนตสีโล)	เจ้าอาวาสวัดต้นสน
๓.๒.๒ กลุ่มประชาชน ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม จำนวน ๑๕	

คน ดังนี้

๑๖) นางสาว อินทสังข์	นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ
๑๗) นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์	นักวิชาการศาสนาชำนาญการ
๑๘) นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย	นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ
๑๙) ว่าที่ ร.ต.สุรติ อัมเอิบธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
๒๐) นางนฤดี น้อยศิริ	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
๒๑) นางโกสุม สอนดี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๒๒) รองศาสตราจารย์ ดร.พรณี ชูทัย	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒๓) นางวิภาวรรณ เทียมปาน	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
๒๔) นายฤทธิเดช บัวเปล่งศรี	ข้าราชการบำนาญ
๒๕) นายนิพนธ์ ฐูปูชา	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ
๒๖) นายสมพงษ์ คงสิริถาวร	ไวยาวัจกร วัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๗) นายชิต ขาติงาม	ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด
๒๘) นางเพลินพิศ สืบพานิช	ผู้บริหารฝ่ายรายการทางสถานีโทรทัศน์- โลกพระพุทธศาสนา
๒๙) นางน้ำทิพย์ คงสิริถาวร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา
๓๐) นางสาวกรรณาภรณ์ เจริญศักดิ์กุล	ผู้จัดการสำนักงานมูลนิธิสุปฏิปันโน วัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๒.๓ ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ได้แก่

๑) พระเทพวิสุทธิโสภณ (เฉลา เตชวโนโต), ดร.

รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร

๒) พระราชสิทธิมนี (บุญชิต ญาณสัโร), ดร.

เจ้าคณะเขตพญาไทย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร

๓) พระราชวรเมธี (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), ดร.

เลขาธิการเจ้าคณะภาค ๒, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๖) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน

ผู้ทรงคุณวุฒิ

๗) พระครูเวฬุวันพัฒนาวร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), ดร.

เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๘) พระมหาภุชญา กิตติโสภณ, ผศ.ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๙) ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑๐) ดร.อำนาจ บัวศิริ

อดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ เครื่องมือสำหรับงานวิจัย ได้แก่

๑) แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๒) การสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ แล้วนำมาร่างข้อคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ต่อจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์และข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ดังนี้

๑) การวิเคราะห์เชิงเอกสาร ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ดังนี้

(๑) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสืออ้างอิงทางพระพุทธศาสนาต่างๆ จากพระไตรปิฎก (ภาษาบาลี) ฉบับ มหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐, พระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

(๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ตลอดจนข้อมูลทางสถิติที่รวบรวมโดยหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษาและแหล่งข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ

อนึ่ง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทความ งานวิจัยในวารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ แล้ว ทำให้เห็นกรอบแนวคิด ประเด็นปัญหาของการวิจัย จากเอกสารที่ได้มีการทบทวนก่อนหน้านี้ หลังจากที่ได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยให้แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview Guide) แยกระหว่างกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

(๒) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ จำนวนอย่างน้อย ๕ ท่าน เช่น ด้านการสังคม สงเคราะห์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ในการตรวจเครื่องมือการวิจัยว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่

(๓) ติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บริหาร หรือหัวหน้างานกลุ่มเป้าหมาย และเวียนหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ที่จะเข้าสัมภาษณ์

(๔) นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดวันที่จะไปขอสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

(๕) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

๒) การสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-formal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรทั้งหมด จึงมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

(๒) ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

๓) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

การจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยกำหนดผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ รูปหรือคน ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการตามระเบียบวิธี ดังต่อไปนี้

(๑) การนัดหมายวันเวลาจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้วิจัยจะทำการนัดหมายวันเวลาที่จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ

(๒) หลังจากตกลงดังที่นัดหมายแล้ว ผู้วิจัยจะเดินทางไปยังพื้นที่กลุ่มเป้าหมายก่อนอย่างน้อย ๑ วัน ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมของการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม

(๓) ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม โดยที่ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินรายการของกิจกรรมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

(๔) ขณะสนทนากลุ่ม มีการบันทึกการดำเนินกิจกรรมด้วยเครื่องบันทึก (Recorder) และภาพ (Camera)

(๕) สรุปผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถดำเนินการดังนี้

๑) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๒) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) และการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความ

ชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

๓) การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation)^๑ คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

๔) การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ทางวิชาการ มาสร้างเป็นบทสรุปพร้อมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นความเชื่อมโยง เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

^๑สุภาวค์ จันทวานิช, การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๘ – ๑๓๐.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งได้แก่ พระภิกษุ ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นพระวิปัสสนาจารย์ ซึ่งผ่านการอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานและปฏิบัติหน้าที่เป็นพระวิปัสสนาจารย์อยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑๕ รูป และกลุ่มประชาชน ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม จำนวน ๑๕ คน จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น ก่อนที่จะนำเสนอต่อเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๑ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๔.๒ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ รวมถึงหลัก พุทธธรรมที่ได้จากการศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา คัมภีร์ ทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสรุปศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ และนำมาสู่การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ซึ่งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๓๐ รูปหรือคน สามารถสรุปสาระสำคัญเป็นรายด้านได้ ดังนี้

๔.๑.๑ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้

๑) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความสนใจและเห็นความสำคัญของการศึกษาปฏิบัติและเผยแผ่ธรรมอย่างแท้จริง^{๑)}

๒) พระวิปัสสนาจารย์มีส่วนในการรับผิดชอบการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ที่โปร่งใสเป็นระบบ สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้^{๒)}

๓) มีการจัดเก็บข้อมูลสถิติของผู้เข้ารับการปฏิบัติธรรมอย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้โดยสะดวก^{๓)}

๔) มีการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่าย เพราะเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนมากที่สุดประการหนึ่ง สำหรับพระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมหรือผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการรับ-จ่าย เก็บรักษาและในการฝากธนาคาร-ถอนจากธนาคาร เพราะมีโอกาสผิดพลาด และรั่วไหลได้ง่ายทุกจุด^{๔)}

๕) มีสถิติการรับเงินจากแหล่งต่างๆ และการจ่ายเงินประเภทต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผน การดำเนินงานโครงการต่างๆ ได้ถูกต้อง และเหมาะสมกับลำดับความสำคัญเร่งด่วน^{๕)}

๖) การพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดด้านบุคลากรนั้น เจ้าสำนักต้องใส่ใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม ต้องส่งเสริมให้บุคลากรของตนได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ต้องส่งไปอบรม ส่งเรียนในระดับสูงขึ้นไป จะได้มาช่วยกันทำงาน^{๖)}

๗) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนักกำลังเร่งพัฒนาบุคลากรของสำนักด้วยการส่งไปศึกษาความรู้เพิ่มเติม แม้แต่เจ้าสำนักเองก็ไปศึกษาด้วย ยังต้องประสานงานกับเครือข่ายเพื่อขอวิทยากรมาช่วยในงานใหญ่ๆ เสมอ^{๗)}

๘) บุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้พระท่านได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ให้ทันโลกทันสมัย เพราะโลกเราเปลี่ยนแปลงไปมาก สิ่งแวดล้อมแทบจะเป็นวิทยาศาสตร์ไปหมดแล้ว พระสงฆ์ของเราจึงต้องศึกษาเรียนรู้ในสิ่งเหล่านี้ด้วย แต่ต้องระมัดระวัง

^{๑)}สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒)}สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓)}สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๔)}สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕)}สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณมุนี (ประถม กนตสีโล), เจ้าอาวาสวัดต้นสน จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๖)}สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๗)}สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

อย่าให้ยึดติดโลกจนเกินไป ต้องพยายามปรับมาให้เข้ากับธรรมะ เช่น สอนบาลีก็ให้แปลเป็นไทยด้วย จะโน้มน้าวจิตใจประชาชนได้มากกว่า ถ้าเป็นบาลีล้วนๆ ก็จะได้แต่สมาธิ ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม ส่วนสำคัญก็คือถ้าไม่เรียนรู้ทางโลกเลย จะถูกคนใกล้ชิดหาประโยชน์ได้ง่าย กลายเป็นถูกหลอเบาะกิน สร้างความเสื่อมเสียแก่พระศาสนาเป็นอย่างมาก^๔

สรุปได้ว่า ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้ นั้น พระวิปัสสนาจารย์มีความรู้ที่หลากหลายทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการในสำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งมีความจำเป็นไม่น้อยไปกว่าการสอนการปฏิบัติธรรม มีการสอนการปฏิบัติธรรม การบรรยายธรรมะ สาธยายธรรมจากพระไตรปิฎก ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่พระวิปัสสนาจารย์มีความรู้อยู่ในระดับที่สามารถสอนผู้ที่เข้าปฏิบัติธรรมให้รู้และเข้าใจได้โดยไม่ยาก อีกทั้ง พระวิปัสสนาจารย์เอง ก็ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอจากเจ้าสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไป ซึ่งโดยส่วนใหญ่พระวิปัสสนาจารย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ จะเป็นผู้ศึกษาภาษาบาลี มีคุณวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมเกือบทุกรูป ฉะนั้น เรื่องความรู้ทางธรรมและพระไตรปิฎก จึงถือได้ว่ามีความรู้สมกับความเป็นพระวิปัสสนาจารย์ แต่สำหรับความรู้ที่เป็นทางวิชาการนั้น มีไม่เสมอกันทุกรูป บางรูปสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บางรูปสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคนี้ การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงต้องควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของวิชาการที่จะช่วยในการบรรยายธรรมโดยการประยุกต์ธรรมให้สอดคล้องและเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างชัดเจนขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย พอสรุปใจความสำคัญเป็นรายข้อได้ดังนี้

^๔สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๑ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	พระวิปัสสนาจารย์มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	๑๕	๔, ๕, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๘, ๒๑, ๒๒, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๓๐
๒.	พระวิปัสสนาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมให้ศึกษาและเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น	๑๗	๑, ๒, ๓, ๖, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๗, ๑๙, ๒๓, ๒๕, ๒๘, ๒๙, ๓๐
๓.	พระวิปัสสนาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการเงินและการบัญชีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	๑๑	๑, ๒, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๗, ๒๐, ๒๒, ๒๔, ๒๖, ๓๐
๔.	พระวิปัสสนาจารย์มีความขวนขวายเรียนรู้และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๑๒	๑, ๖, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๘,

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

๔.๑.๒ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ

๑) มีพระวิปัสสนาจารย์หรือผู้ฝึกสอนกัมมัฏฐานที่ผ่านการอบรมหลักสูตร พระวิปัสสนาจารย์ หรือมีความสามารถในการสอนกัมมัฏฐานตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตรเป็นอย่างดี สามารถตอบข้อซักถาม และสอบอารมณ์กัมมัฏฐานได้^๙

๒) มีวิทยากรบรรยายธรรมที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ หรือมีความสามารถในการเทศนา และบรรยายธรรมให้ผู้ฟังเข้าใจหลักธรรม และสามารถที่จะน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติได้^{๑๐}

๓) ในปัจจุบัน เน้นการศึกษาทางทฤษฎีกันมาก ความรู้ทางวิชาการมีมาก แต่การเข้าถึงธรรมจริงๆ มีน้อย ทำให้สอนได้แต่สัมผัสไม่ได้ โดยหลักความเป็นจริงแล้ว สังคมและวิถีชีวิตในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก คนที่เข้ามาปฏิบัติธรรมตามกระแสโลกไปไกล พบกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงมามาก ต้องรู้เท่าทัน ใส่เทคนิคใหม่ๆ ในการสอนให้เขาไม่ได้ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาแบบสมัยใหม่ เพื่อเอา

^๙ สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย (สุชาติ ฐานิสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

มาประยุกต์ใช้กับการสอน การพัฒนาบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมด้วยการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่อย่างนั้นเราก็ตามโลกไม่ทัน ส่วนผู้ที่จะไปสอนเขาต้องมีเทคนิควิธี มีจิตวิทยาในการถ่ายทอดสูง และที่สำคัญก็ต้องรักษาการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้เห็นว่า นี่คือนักปฏิบัติปฏิบัติชอบอย่างแท้จริง เมื่อเขาเกิดศรัทธาแล้ว เราจะสอนอย่างไรก็ได้ เขาก็ยินดีปฏิบัติตามทั้งนั้น^{๑๑}

๔) สำนักปฏิบัติธรรม ควรส่งบุคลากรให้ศึกษาหรือส่งเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มเติมความรู้ในด้านการปฏิบัติธรรม และส่งไปศึกษาดูงานด้านการจัดการสำนักปฏิบัติธรรมจากสำนักที่มีชื่อเสียง เพื่อนำรูปแบบที่ดีมาปรับใช้กับสำนักของตน นอกจากนั้น ยังต้องคำนึงถึงบุคลากรภายนอกที่จะต้องดึงเข้ามาปฏิบัติธรรมให้ได้^{๑๒}

๕) สำนักปฏิบัติธรรมแต่ละแห่ง ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ควรที่จะส่งไปศึกษาดูงานจากสำนักที่ประสบความสำเร็จ ว่ามีวิธีการแบบใดบ้าง แล้วนำเอาส่วนดีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสำนักของตน เจ้าสำนักต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย อย่ามีข้อบกพร่องเกิดความ ต่างพร้อย ถ้าไม่ส่งบุคลากรไปศึกษาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ เรื่องของการปฏิบัติอาจจะถูกต้อง แต่พอมาใช้ภาษาบอกกล่าวคนอื่น อาจจะสื่อสารไม่ถูกต้องก็ได้ การศึกษากับการปฏิบัติต้องควบคู่กันไป^{๑๓}

๖) สำนักปฏิบัติธรรมแต่ละสำนัก ควรมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ทดแทนกันได้ บุคลากรที่ทำหน้าที่ประจำของทุกวัดต่างก็รู้งานกันดีอยู่แล้ว มีการแบ่งงานรับผิดชอบกันเป็นสัดส่วน มีการรายงานตรงต่อผู้ควบคุมสายงานของตน ทุกวัดมีพระวิปัสสนาจารย์พร้อม^{๑๔}

สรุปได้ว่า ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ นั้น พระวิปัสสนาจารย์มีทักษะความสามารถแตกต่างกันออกไปในแต่ละสำนัก ซึ่งบางรูปที่ทักษะในการเรียนรู้งานหรือสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ในกรณีฉุกเฉิน หลายรูปผ่านการอบรมอย่างเข้มข้นและเข้าร่วมการอบรมหลายครั้ง แต่ในเรื่องของทักษะ เป็นความสามารถเฉพาะตนที่ควรต้องได้รับการพัฒนาให้มาก เพราะการสื่อสารหรือการสอนธรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้นั้น จำเป็นจะต้องสามารถประยุกต์หลักธรรมคำสอนและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันได้จริง การที่พระวิปัสสนาจารย์ได้รับการพัฒนาทักษะด้วยการอบรม การศึกษาดูงาน เหล่านี้เป็นต้น หากไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จริงๆ ก็ไม่สามารถเกิดประโยชน์สูงสุดได้ การฝึกฝนตนเองและประยุกต์ใช้อย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้มีความมั่นใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี พอสรุปใจความสำคัญเป็นรายชื่อได้ดังนี้

^{๑๑}สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๒}สัมภาษณ์ พระครูปิยะธรรมวิสิฐ (สมบัติ ยโสธร), เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓}สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔}สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๒ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	พระวิปัสสนาจารย์มีทักษะในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่หลากหลาย เพราะได้เข้าร่วมการอบรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๑๖	๒, ๓, ๗, ๘, ๙, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๕, ๒๗, ๒๘, ๒๙
๒.	พระวิปัสสนาจารย์บางรูป มีความรู้ทางวิชาการอย่างดี แต่ทักษะในการสอนการปฏิบัติยังมีน้อย	๑๘	๑, ๒, ๕, ๖, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๗, ๒๘, ๓๐
๓.	พระวิปัสสนาจารย์บางรูป ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ เนื่องจากไม่เคยชินและไม่ได้เรียนรู้งานในส่วนอื่น	๒๐	๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๙, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๓๐
๔.	สำนักปฏิบัติธรรมสนับสนุนให้พระวิปัสสนาจารย์เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น	๑๙	๑, ๒, ๖, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

๔.๑.๓ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ

๑) มีการฝึกผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม ให้มีส่วนร่วมกันทำความสะอาด โดยมีการบรรยายบอกอานิสสงส์ของการทำความสะอาดบริเวณเสนาสนะของสงฆ์ มีการปลูกป่าไม้ หรือต้นไม้เพื่อให้เกิดความร่มรื่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสำนัก มีการขุดสระน้ำหรือสายน้ำไหลผ่าน อากาศถ่ายเท มีระบบระบายน้ำได้ดี ไม่มีมลพิษจากโรงงาน มีการทำความสะอาดทุกวัน^{๑๕}

๒) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก มีปัญหาเรื่องความปลอดภัย ต้องขอให้ทางตำรวจมาช่วยดูแลการจราจรตอนที่ญาติโยมมาทำนาคกลางคืน บุคลากรต้องเน้นในเรื่องของศีลธรรมจรรยา ถ้าพระสงฆ์หรือบุคลากรมีจริยาคี มีศีลธรรมดี ไม่ต้องอบรมหรือชี้แนะมาก ก็จะเข้าใจและสามารถปฏิบัติ

^{๑๕}สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต.สุรติ อิมเอิบธรรม, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ตามได้ ส่วนการศึกษาเพิ่มเติมที่จะเป็นภาระ ทำให้บุคลากรทำหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ คงต้องมีแผนหรือ มาตรการในการรองรับปัญหาต่อไป^{๑๖}

๓) เจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/คุณธรรม ตามสมควร แก่การศึกษาสัมมาปฏิบัติ คือ อายุพรรษานั้น ในระดับต้นต้อง ๕ พรรษาขึ้นไป จบนักธรรมเอก หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ขึ้นไป ควรมีคุณธรรมของพระวิปัสสนาจารย์ คือ เป็นผู้ได้ผ่านการศึกษ สัมมาปฏิบัติไตรสิกขาตามแนวสติปัฏฐาน ๔ จากสำนักปฏิบัติธรรมที่เป็นที่ศรัทธาเลื่อมใส หรือเป็นที่ยอมรับนับถือของสาธุชนพุทธบริษัทมากพอสมควร จึงจะมีประสบการณ์พอที่จะให้คำแนะนำสั่งสอน ทั้งหลักธรรมและแนวทางการปฏิบัติภาวนาธรรม สามารถช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหา อันอาจเกิดขึ้น ทั้งแก่ตนเองและแก่ศิษยานุศิษย์ในขณะเจริญภาวนา (สมถวิปัสสนาหรือสมาธิปัญญา) อย่างถูกต้อง ตรงตามหลักธรรมได้ (มิใช่ด้วยการคาดคะเนหรือเดา) มิฉะนั้น อาจจะเป็นโทษแก่ทั้งตนเอง หรือแก่ศิษยานุศิษย์ได้ทุกเมื่อ^{๑๗}

๔) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมและพระวิทยากร น่าจะสำคัญกว่าปัจจัยด้านอื่น โดยเฉพาะเจ้าสำนัก มักจะไม่ค่อยไปไหนไกล เวลาญาติโยมมาหาก็นำเข้าปฏิบัติธรรม สำคัญที่บุคลากร/พระ วิปัสสนาจารย์ คือ ผู้นำปฏิบัติธรรม ถ้าไม่มีคนนำก็ไม่มีใครตาม จึงควรพัฒนาตัวบุคคล คือ เจ้าสำนัก ปฏิบัติธรรมต้องเป็นนักปฏิบัติเองด้วย ในปัจจุบัน จัดให้มีการปฏิบัติธรรมกัน เฉพาะวันสำคัญทาง พระพุทธศาสนาหรือวันสำคัญของทางโลก ไม่เหมือนกับที่เคยเป็นมาในอดีต ที่จะปฏิบัติกันเป็นประจำ ทุกวัน มีญาติโยมมากบ้างน้อยบ้าง แต่ก็จะปฏิบัติธรรมกันเป็นปกติ^{๑๘}

๕) พระวิปัสสนาจารย์บางสำนักตอบปัญหาได้ดีแต่ดูมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมต้อง ระมัดระวังตัวเอง แต่บางทีก็ตอบไม่ค่อยจะตรงกับคำถาม ทำให้เกิดความรู้สึกและการปฏิบัติตนที่ไม่ เป็นธรรมชาติ ส่งผลให้การปฏิบัติธรรมไม่เป็นที่น่าพอใจ และเกิดความเบื่อหน่ายในที่สุด บุคลากรของ แต่ละสถานที่ต่างก็ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานของตนเองอยู่แล้ว อยากได้คนที่ต้อนรับทุกคน โดยเสมอภาคกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ดูฐานะ ไม่ดูหน้าตา ไม่ดูการแต่งตัว ถ้าพระวิปัสสนาจารย์ เข้มงวดโดยไม่มีการผ่อนปรนเลยก็ทำให้ไม่อยากไปอีก^{๑๙}

๖) ในด้านบุคลากรนั้น เจ้าสำนักต้องไม่เห็นแก่ลาภสักการะ ต้องทุ่มเทจริงจัง ไม่เห็นแก่ ความเหนื่อยยาก มีระบบและมีระเบียบต่างๆ ของสำนักอย่างเหมาะสม ต้องมีตารางเวลา มี กำหนดการที่ชัดเจน เพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าบุคลากรได้รับการศึกษา อบรมเพิ่มเติมได้ก็จะดี ถ้าไม่เรียนก็ต้องมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติธรรม เวลาพูดอะไรตรงกับ สภาวธรรมที่ผู้เข้าปฏิบัติเขาประสบอยู่ ก็สร้างศรัทธาได้ง่าย แต่การศึกษาในปัจจุบันของเรายังไม่รอบ

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย (สุชาติ ฐานิสฺสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาล พระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ด้าน มีวิชา (ความรู้) แต่ไม่มีจรณะ (ความประพฤติ) มักจะเป็นผลเสียมากกว่าผลดี การบริหารงานบุคคลของสำนักปฏิบัติธรรม ควรที่จะมีการวางระบบให้เหมาะสม ต้องนำเอาวิธีการจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้งาน คนหนึ่งก็ความคิดหนึ่ง ถ้าไม่วางระบบให้ดี อาจจะมีปัญหาขึ้นมาได้ง่าย^{๒๐}

๗) พระวิปัสสนาจารย์ มีพระธรรมวินัยเป็นเครื่องกำกับความประพฤติอยู่แล้ว เพียงแค่พระภิกษุสามเณรมีการปฏิบัติมีความประพฤติให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ซึ่งบัญญัติไว้ในเสขียวัตร อันเป็นข้อกำหนดในการประพฤติปฏิบัติตนด้วยกิริยาที่เหมาะสมและน่าเลื่อมใส พระวิปัสสนาจารย์เองสามารถที่จะยึดเป็นหลักในการพัฒนาบุคลิกภาพ^{๒๑}

สรุปได้ว่า ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ นั้น พระวิปัสสนาจารย์ส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพที่สงบ น่าเลื่อมใส มีการนุ่งห่มจีวรที่เป็นปริมณฑล คือนุ่งห่มถูกต้องตามพระธรรมวินัยและมีความสะอาดเรียบร้อย ไม่ลุ่มล่าม การนุ่งห่มที่มีความเรียบร้อย มีเครื่องนุ่งห่มที่สะอาด เป็นจุดที่คนทั่วไปสามารถสังเกตและมองเห็นได้โดยง่าย อีกทั้งเป็นจุดที่สามารถสร้างความน่าเลื่อมใสและศรัทธาในเบื้องต้นอีกด้วย การสนทนาและการพูดจา ก็ถือเป็นบุคลิกภาพประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระวิปัสสนาจารย์บางรูป ใช้น้ำเสียงในการพูดดังและแข็งกร้าว จนดูเหมือนดุบ้าง บางรูปพูดจาด้วยน้ำเสียงอ่อนโยน มีระดับเสียงดังให้ได้ยินพอดีในขณะสนทนาบ้าง มีความน่าฟัง และช่วยสร้างบรรยากาศดี ๆ ในการสนทนาเพิ่มขึ้น จะเห็นว่าการพูดจาเป็นรายละเอียดเล็กน้อย เป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล แต่ก็สามารถฝึกฝนได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเผยแผ่ธรรมะต่อไป ซึ่งต้องมีการฝึกฝนและปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพตามความเหมาะสม ท่วงท่าการยืน การเดิน ก็ถือเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพ พระวิปัสสนาจารย์เป็นพระภิกษุสงฆ์ในพระพุทธศาสนา ซึ่งมีระเบียบในการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ นั่นคือ เสขียวัตร ที่จะเป็นเครื่องช่วยในการพัฒนาบุคลิกภาพให้ดูมีความเรียบร้อยและน่าเลื่อมใสอย่างยิ่ง ขอเพียงมีสติอย่าได้ละเลยข้อวัตรและการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้มีบุคลิกภาพที่ดีได้อย่างแน่นอน พอสรุปใจความสำคัญเป็นรายข้อได้ดังนี้

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาพิลาส วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระครูปิยธรรมวิสิฐ (สมบัติ ยโสธโร), เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๓ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	พระวิปัสสนาจารย์มีการนุ่งห่มที่เป็นปริมนทล สะอาดเรียบร้อย ไม่ลุ่มล่าม น่าเลื่อมใส	๑๒	๒, ๓, ๗, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๒๐, ๒๕, ๒๗, ๒๙
๒.	พระวิปัสสนาจารย์บางรูป มีความสามารถในการตอบปัญหาธรรมได้ดี มีน้ำเสียงที่น่าฟัง มีความกังวานชัดเจน	๑๕	๑, ๒, ๕, ๖, ๑๑, ๑๔, ๑๕, ๑๗, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๗, ๒๘, ๓๐
๓.	พระวิปัสสนาจารย์มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำที่ดี ทำให้ผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมให้ความเชื่อมั่นและศรัทธา	๑๔	๓, ๔, ๕, ๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๙, ๒๒, ๒๕, ๒๖, ๓๐
๔.	พระวิปัสสนาจารย์บางรูป มีน้ำเสียงดัง จนดูเหมือนดุ ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเป็นกันเองมากขึ้น	๑๒	๑, ๒, ๖, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๖, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๗, ๒๘

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

๔.๑.๔ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย

- ๑) พระภิกษุหรือบุคคลที่เป็นวิทยากรมีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี^{๒๒}
- ๒) มีการจัดการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องตลอดปี และจัดทำตารางการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมไว้อย่างชัดเจน ในรูปแบบของแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ หรือเอกสารสิ่งพิมพ์^{๒๓}
- ๓) พระวิปัสสนาจารย์มีกฎข้อบังคับหรือระเบียบปฏิบัติของวัดหรือสำนัก ที่จัดพิมพ์ไว้เป็นเอกสารเผยแพร่ หรือติดประกาศไว้ ณ บริเวณที่เห็นได้โดยชัดเจน และปฏิบัติโดยเคร่งครัด^{๒๔}
- ๔) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก บุคลากรในวัดมีนิสัยหยิ่งทะนง พระวิปัสสนาจารย์ ยังไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ บุคลากรไม่เพียงพอสำหรับงานที่มีคนระดับหลายร้อย^{๒๕}
- ๕) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก มีบุคลากรมาก แต่ไม่ค่อยจะประสานงานกัน บางสำนัก

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาพิลาศ วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวรรคุณ วิ. (แซม จกกวโร), เจ้าอาวาสวัดเขาพระ จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย์ (สุชาติ ฐานิสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

บุคลากรยังไม่พอเพียง เจ้าสำนักต้องลงมาแก้ปัญหาเองในเกือบทุกเรื่อง^{๒๖}

๖) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำบางสำนัก ไม่มีพระวิปัสสนาจารย์คอยให้ความช่วยเหลือในการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันนำในการปฏิบัติธรรม ในด้านการจัดการทั่วไปหรืองานอื่นๆ พอที่จะสามารถใช้พระภิกษุสามเณรภายในวัดได้ ส่วนด้านโรงครัวนั้น ถ้ามีคนไม่พอใช้งาน ก็ใช้วิธีขอแรงจากญาติโยมรอบวัด ให้มาช่วยกันประกอบอาหารเลี้ยงผู้ปฏิบัติธรรม ในกรณีที่ผู้เข้าปฏิบัติธรรมมากๆ พระวิปัสสนาจารย์มีไม่พอ ต้องขอพระวิปัสสนาจารย์จากที่อื่นเพื่อมาช่วยงานเพิ่มเติม^{๒๗}

๗) บุคลากรของแต่ละสำนัก ต้องมีความพร้อมเพรียง เจ้าสำนักต้องลงไปบริหารงานด้วยตนเอง เพื่อจะได้กระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้น ต้องมีพระวิปัสสนาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรมบุคลากรรุ่นใหม่ๆ เอาไว้รองรับ ถ้ามีคนมากขึ้นจะได้สามารถขยายสถานที่ในการจัดปฏิบัติธรรมได้ จึงสมควรที่จะมีบุคลากรที่เป็นคณะทำงานและพระวิปัสสนาจารย์เพื่อรองรับได้^{๒๘}

๘) เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดที่ตั้งขึ้นเป็นสำนักท้ายๆ ของจังหวัด แต่มีความพร้อมของบุคลากรมาก มีพระวิปัสสนาจารย์ ๓ รูป จบปริญาโท ๑ รูป มีทีมงานที่เข้มแข็ง แต่ยังไม่พอเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เรื่องของแม่ครัวมีพ่อค้าแม่ค้าในตลาด ผลัดกันเป็นเจ้าภาพนำอาหารมาเลี้ยงผู้เข้าปฏิบัติธรรม ถ้าเป็นงานปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา มีคนมาปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก^{๒๙}

๙) พระวิปัสสนาจารย์ มีความอดทนกับสภาวะการณ์ในการสอนธรรมและการตอบปัญหาธรรมจากผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม เพราะบางคนมีความขัดแย้งและต้องการลงอุกฤษฏ์ของพระวิปัสสนาจารย์เอง ซึ่งพระวิปัสสนาจารย์เองก็สามารถใช้ขันติธรรม และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้านั้นได้เป็นอย่างดี^{๓๐}

สรุปได้ว่า ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย นั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีการพบปะผู้คนและสอนธรรมแก่ผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม มักจะมีการกระทบกับอารมณ์ของผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมที่หลากหลายรูปแบบ บางคนพอใจ บางคนไม่พอใจ มีชอบ มีไม่ชอบ พระวิปัสสนาจารย์เองจำเป็นที่จะต้องมียุติธรรมที่เสียสละอย่างจริงจัง และยอมรับกับสภาวะในสถานการณ์นั้นอย่างเข้าใจ การมียุติธรรมที่เอื้อเฟื้อและเสียสละ จึงอาศัยความอดทนและเข้าใจความเป็นจริงอย่างถ่องแท้ และมีการฝึกฝนการคิดเชิงบวก มองโลกให้เป็นกลางอย่างเข้าใจ เพื่อให้การเผย

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทิตย์, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาพิลาส วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

แผ่พระพุทธศาสนาและการสอนธรรมเกิดผลสัมฤทธิ์ เพราะการที่มีอุปนิสัยของความอดทน คือการมีขันติธรรม จะนำพาการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติธรรม รวมถึงสหธรรมิกที่ทำงานร่วมกันด้วยเกิดความเลื่อมใสเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสาระสำคัญพอสรุปใจความเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	พระวิปัสสนาจารย์มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม	๑๕	๑, ๒, ๕, ๖, ๑๑, ๑๔, ๑๕, ๑๗, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๗, ๒๘, ๓๐
๒.	พระวิปัสสนาจารย์ ปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสำนักปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑๔	๓, ๔, ๕, ๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๙, ๒๒, ๒๕, ๒๖, ๓๐
๓.	พระวิปัสสนาจารย์มีอุปนิสัยเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจในการช่วยเหลือการงาน ที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำของตนเอง	๑๓	๑, ๒, ๖, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๖, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๗, ๒๘
๔.	พระวิปัสสนาจารย์บางรูป มีอุปนิสัยหยิ่งทรนงถือทิฐิ ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นไม่เป็นที่ไปด้วยดีเท่าที่ควร	๑๓	๓, ๔, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๙, ๒๒, ๒๕, ๒๖, ๓๐
๕.	พระวิปัสสนาจารย์มีความอดทนต่อการซักถามและการกระทบกระทั่งทางวาจาของผู้ปฏิบัติธรรมได้เป็นอย่างดี	๑๒	๒, ๓, ๗, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๒๐, ๒๕, ๒๗, ๒๙

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

๔.๑.๕ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ

๑) มีที่พัก ห้องน้ำ ห้องสุขาที่สะอาด จำนวนเพียงพอ และแยกตามเพศของผู้ใช้ สำหรับห้องพัก และมีการป้องกันแมลงและสัตว์ที่จะมารบกวนหรือทำอันตรายได้อย่างดี^{๓๑}

๒) พระวิปัสสนาจารย์ร่วมดูแลสถานที่ปฏิบัติธรรมให้มีความสะอาด เงียบสงบ ร่มรื่น ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก^{๓๒}

๓) มีอาคาร หรือศาลาปฏิบัติธรรมที่สามารถให้ผู้ปฏิบัติธรรมนั่งฟังการบรรยายธรรม และฝึกปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานได้ไม่แออัดเกินไป^{๓๓}

๔) มีการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการปฏิบัติธรรมในรูปแบบต่างๆ และจะต้องไม่เป็นไปในลักษณะเชิงธุรกิจ^{๓๔}

๕) มีการประสานงานกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดในรูปของคณะกรรมการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น การจัดอาหาร น้ำดื่ม และการบริการต่างๆ เป็นต้น^{๓๕}

๖) การจัดโครงการอบรมปฏิบัติธรรม สำนักปฏิบัติธรรมจะมีการประสานงานกับหน่วยงานราชการ เช่น เจ้าที่ตำรวจในท้องที่ ผู้ใหญ่บ้าน หรือหน่วยอาสาสมัคร เพื่อให้มารักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง ในที่มีการอบรมปฏิบัติธรรม หรือหากมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น ก็สามารถติดต่อโดยด่วนได้^{๓๖}

๗) สำนักปฏิบัติธรรมบางสำนัก เป็นวัดใหญ่และมีญาติโยมมาขึ้นเป็นจำนวนมากทุกวัน บุคลากรฝ่ายต่างๆ จึงมักจะมียานล้อมือ คนที่จะทำงานด้านนี้ต้องมีใจรัก ต้องทุ่มเทให้กับงานเพราะเห็นแก่ประโยชน์จริงๆ ตัวเราต้องปฏิบัติเองให้เกิดผลแล้วค่อยนำไปสอนคนอื่น อย่าทำเพราะอยากได้ลาภสักการะ^{๓๗}

๘) มีการประสานงานกับชุมชนให้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมของสำนัก ในด้านต่างๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม ร่วมกันจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียม และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและวันสำคัญของชาติ เช่น วันที่ ๕ ธันวาคม วันที่ ๑๒ สิงหาคม มีกิจกรรมปฏิบัติธรรมถวายเป็นพระราชกุศล เป็นต้น^{๓๘}

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางวิภาวรรณ เทียมปาน, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรรวารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๓} สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พรณี ชูทัย, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรรวารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ฐปบุชา, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายฤทธิเดช บัวเปล่งศรี, ข้าราชการบำนาญ, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๙) มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม มีการบอกวันที่ในการจัดปฏิบัติธรรม มีรายละเอียดตารางการปฏิบัติธรรม มีแผนที่ที่ตั้งสำนักปฏิบัติธรรม มีแผนที่ในการเดินทาง เบอร์โทรศัพท์หรือช่องทางการสื่อสารอย่างอื่น เพื่อสะดวกในการติดต่อ ในการแนะนำข้อมูลต่างๆ ทางแผ่นป้าย แผ่นพับ ทางหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน สถานที่วิทยุชุมชน เช่น ดิฉันป้ายประกาศประชาสัมพันธ์งานประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต, Line, Facebook เป็นต้น^{๓๙}

๑๐) มีการประชาสัมพันธ์แจ้งปฏิทินการปฏิบัติธรรมตลอดทั้งปี ให้ผู้ปฏิบัติธรรมทราบ ในวันเปิดงานและปิดงานปฏิบัติธรรม รวมถึงจัดทำสื่อการปฏิบัติธรรม เช่น แผ่นซีดี ดีวีดี ธรรมบรรยาย หรือธรรมปฏิบัติ เป็นต้น หนังสือสวดมนต์ ทำวัตรเช้า-เย็น หนังสืออธิบายการปฏิบัติพระกัมมัฏฐานตามแนวสติปัฏฐาน ๔ เป็นต้น และแจกแก่ผู้มีความสนใจต่อการปฏิบัติหรือให้ทำบุญตามกำลังทรัพย์^{๔๐}

๑๑) มีการประสานงานขอความอนุเคราะห์โรงพยาบาล หรือสถานอนามัย ที่นิยมเรียกว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เรื่องยาปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือให้ส่งเจ้าหน้าที่มาช่วยดูแลผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติธรรม หรือถ้ามีผู้เจ็บป่วยหนักให้สามารถนำส่งโรงพยาบาลได้^{๔๑}

สรุปได้ว่า ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ นั้น พระวิปัสสนาจารย์มีทัศนคติที่ดี และมีความคิดที่เปิดกว้าง พร้อมที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ เปรียบเหมือนแก้วน้ำที่ยังไม่เต็มและพร้อมที่จะรองรับการทัศนคติความคิดเห็นต่างๆ อยู่เสมอ เรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อการแก้ไขที่ดีขึ้น และมีการประสานความร่วมมือกันในระหว่างสำนักปฏิบัติธรรมด้วยกัน และหน่วยงานภาครัฐ พระวิปัสสนาจารย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีการศึกษารูปแบบและวิธีการดำเนินงานของสำนักปฏิบัติธรรมอื่นๆ ไปมาหาสู่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ได้ซึ่งมุมมอง แนวคิด ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเผยแผ่ไปสู่ภายนอกได้เป็นอย่างดี และพอสรุปใจความสำคัญเป็นรายชื่อได้ดังนี้

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระครูปิยะธรรมวิสิฐ (สมบัติ โยโสธโร), เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย์ (สุชาติ ฐานิสฺสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระธรรมปิฎก (ชาลิต อภิวิฑฺฒโน), เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๕ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	พระวิปัสสนาจารย์มีทัศนคติที่ดี ในการจัดการสถานที่ให้มีบรรยากาศของการปฏิบัติธรรมและเหมาะแก่การเผยแผ่ธรรม	๑๔	๓, ๔, ๕, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๒๒, ๒๕, ๒๖, ๓๐
๒.	พระวิปัสสนาจารย์ มีความเสียสละและทุ่มเทต่องานการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างจริงจัง	๑๑	๒, ๓, ๗, ๑๒, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๒๐, ๒๕, ๒๗, ๒๙
๓.	พระวิปัสสนาจารย์และสำนักปฏิบัติธรรมมีการประสานงานในการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติธรรมร่วมกับชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ	๑๓	๑, ๒, ๖, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๖, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๗, ๒๘
๔.	พระวิปัสสนาจารย์ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน และหน่วยงานต่างๆ	๑๖	๑, ๒, ๔, ๖, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๕, ๒๗, ๒๘, ๓๐

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

๔.๑.๖ วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงได้ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน หากเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมหรือพระสงฆ์การทราบถึงเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสำนักปฏิบัติธรรม ก็จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ ดังนั้น สำนักปฏิบัติธรรมจึงต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการประเมินหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของสำนัก ผลการวิเคราะห์มักถูกใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย หรือนโยบายขององค์กร จากการวิเคราะห์ SWOT พบว่า สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด มีสภาพแวดล้อมทั่วไป ดังนี้

จุดเด่น (Strengths)

- ๑) สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ในการรองรับการเผยแพร่รองรับผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม
- ๒) มีความสะอาด บรรยากาศร่มรื่นเป็นสัปปายะ มีอาคารนั่งฟัง/ปฏิบัติธรรมเพียงพอ มีการจัดอาหารไว้เพียงพอสำหรับผู้มาปฏิบัติธรรม
- ๓) สถานที่พัก มีการป้องกันสัตว์และแมลงที่เป็นอันตราย มีการแบ่งแยกที่พัก ตามเพศของผู้ใช้ มีห้องน้ำห้องสุขา มีจำนวนเพียงพอสำหรับผู้มาปฏิบัติธรรม
- ๔) มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาปริยัติธรรม และอบรมภาคปฏิบัติภาวนาธรรม แก่พระภิกษุสามเณรภายในสำนัก
- ๕) พระวิปัสสนาจารย์ส่วนมากมีความเป็นความเป็นผู้นำ เอาใจใส่ในการเผยแพร่พระธรรม คณะสงฆ์มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์
- ๖) หน่วยงานราชการมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการ มีโอกาสเข้าศึกษาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรม โดยไม่ถือว่าเป็นวันลา

ข้อเสนอแนะ

- ๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการออกแบบแปลนการก่อสร้างอาคารที่ประหยัดพลังงาน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ขนาดละ ๒ - ๓ แบบ ให้สำนักปฏิบัติธรรมเลือกใช้ตามความเหมาะสมของสำนัก และมีงบประมาณสนับสนุน
- ๒) สำนักปฏิบัติธรรมควรจัดตั้งกลุ่มจิตอาสา และมีกระบวนการอบรมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน โดยเน้นให้ปฏิบัติงานจริง ควบคู่กับการปฏิบัติธรรม
- ๓) สำนักปฏิบัติธรรมควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ของบริเวณสถานที่สำนัก ให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ และมีกฎระเบียบในการเข้าพักสำหรับผู้มาใช้บริการ
- ๔) การร่างกฎระเบียบว่าด้วยจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมขึ้นใหม่ ควรให้สำนักปฏิบัติธรรมมีส่วนร่วม หรือมีการทำประชาพิจารณ์รับฟังการแสดงความคิดเห็นของสำนักปฏิบัติธรรม

ตารางที่ ๔.๖ แสดงผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เกี่ยวกับ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขต การปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

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

จุดอ่อน (Weakness)

๑) มีภาระเรื่องค่าน้ำ ค่าไฟ งบประมาณค่าซ่อมแซมอาคารที่ชำรุดทรุดโทรม และห้องน้ำสำหรับผู้ทพพลภาพยังมีจำนวนไม่เพียงพอ

๒) บางสำนัก มีอาคารไม่สามารถรองรับผู้มาปฏิบัติธรรมจำนวนมากๆ ได้ บางสำนักอาคารที่พิกมีสภาพเก่า ทรุดโทรม เครื่องอำนวยความสะดวกมีจำนวนไม่เพียงพอ

๓) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมหรือพระวิปัสสนาจารย์บางสำนัก ขาดวิสัยทัศน์ในการปรับปรุงบริเวณสถานที่สำนัก ขาดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงรุก ขาดกระบวนการคัดสรรกลั่นกรองกุลบุตรผู้เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุ อย่างเป็นขั้นตอน จำนวนผู้มาบวชเป็นพระภิกษุสามเณรมีจำนวนลดน้อยลง ทำให้ขาดแคลนบุคลากร

๔) พระวิปัสสนาจารย์ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติพระกัมมัฏฐาน ขาดการประสานความร่วมมือกับพระวิทยากรในสำนักปฏิบัติธรรมอื่น ด้อยความรู้ความสามารถในการนำระบบ IT มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมและพระวิปัสสนาจารย์ ยังขาดวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการที่ชัดเจน ขาดการประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการบริหารจัดการกับสำนักอื่น

๖) ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม จากองค์กรของรัฐและขององค์กรคณะสงฆ์ ขาดการควบคุมติดตามผลและประเมินผลของโครงการต่างๆ เพื่อทราบปัญหาในการนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ (เพื่อเป็นการกำจัดจุดอ่อน)

๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการสัมมนาให้ความรู้แก่เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง การหาทุน และความเรื่องบัญชีรายรับ-รายจ่าย

๒) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมและพระวิปัสสนาจารย์ ควรมีการศึกษาดูงานเรื่องปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ทันสมัย และมีพื้นที่ใช้งานมากที่สุด จากภายในประเทศและต่างประเทศ

๓) ควรมีกระบวนการคัดสรรบุคลากร เริ่มตั้งแต่การขอบวช มีกระบวนการพัฒนาแบบมีขั้นตอน และเป็นระบบ

๔) ควรมีการจัดการศึกษาด้านปริยัติธรรม ทั้งแผนกนักธรรมและแผนกบาลี ควบคู่กับการปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้เป็นผู้มีความรู้ และมีประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติ

๕) พระวิปัสสนาจารย์ ควรพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความเป็นผู้นำที่นั้งอยู่ในใจของผู้อื่น รู้จักแบ่งงาน รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ รู้จักบริหารศรัทธาของผู้อื่น

๖) รัฐควรมีการจัดตั้งธนาคารพระพุทธศาสนาประจำประเทศไทย ซึ่งจะเป็แหล่งให้สำนักปฏิบัติธรรมได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่สมควร

๗) พระวิปัสสนาจารย์ ควรมีการประยุกต์หลักธรรมเข้ากับแนวคิดทฤษฎีการเผยแผ่ มาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การติดตามและการประเมินผลกิจกรรมโครงการของสำนักปฏิบัติธรรม

ตารางที่ ๔.๗ แสดงผลการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) เกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

จุดอ่อน (Weakness)	ข้อเสนอแนะ
๑) มีการเรื่องค่าน้ำ ค่าไฟ งบประมาณค่าซ่อมแซมอาคารที่ชำรุดทรุดโทรม และห้องน้ำสำหรับผู้ทูลพลภพยังมีจำนวนไม่เพียงพอ	๑) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรมีการสัมมนาให้ความรู้แก่สำนักปฏิบัติธรรมเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง การหาทุน และความเรื่องบัญชีรายรับ-รายจ่าย
๒) บางสำนัก มีอาคารไม่สามารถรองรับผู้มาปฏิบัติธรรมจำนวนมากๆ ได้ บางสำนักอาคารที่พิกมีสภาพเก่า ทรุดโทรม เครื่องอำนวยความสะดวกมีจำนวนไม่เพียงพอ	๒) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมและพระวิปัสสนาจารย์ ควรมีการศึกษาดูงานเรื่องปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ทันสมัย และมีพื้นที่ใช้งานมากที่สุดจากภายในประเทศและต่างประเทศ
๓) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมหรือพระวิปัสสนาจารย์ บางแห่ง ขาดวิสัยทัศน์ในการปรับปรุงบริเวณสถานที่สำนัก ขาดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงรุก ขาดกระบวนการคัดสรรกลั่นกรองกุลบุตรผู้เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุ อย่างเป็นขั้นตอน จำนวนผู้มาบวชเป็นพระภิกษุสามเณรมีจำนวนลดน้อยลง ทำให้ขาดแคลนบุคลากร	๓) ควรมีกระบวนการคัดสรรบุคลากร เริ่มตั้งแต่การขอบวช มีกระบวนการพัฒนาแบบมีขั้นตอน และเป็นระบบ
๔) พระวิปัสสนาจารย์ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติพระกัมมัฏฐาน ขาดการประสานความร่วมมือกับพระวิทยากรในสำนักปฏิบัติธรรมอื่น ด้วยความรู้สามารถในการนำระบบ IT มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔) ควรมีการจัดการศึกษาด้านปริยัติธรรม ทั้งแผนกนักธรรมและแผนกบาลี ควบคู่กับการปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้เป็นผู้มีความรู้ และมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติ
๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมและพระวิปัสสนาจารย์ ยังขาดวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการที่ชัดเจน ขาดการประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการบริหารจัดการกับสำนักอื่น	๕) พระวิปัสสนาจารย์ ควรพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความเป็นผู้นำ ที่นั่งอยู่ในใจของผู้อื่น รู้จักแบ่งงาน รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ รู้จักบริหารศรัทธาของผู้อื่น
๖) ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม จากองค์กรของรัฐ และขององค์กรคณะสงฆ์ ขาดการควบคุมติดตามผลและประเมินผลของโครงการต่างๆ เพื่อทราบปัญหาในการนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป	๖) รัฐควรมีการจัดตั้งธนาคารพระพุทธศาสนาประจำประเทศไทย ซึ่งจะเป็นแหล่งให้สำนักปฏิบัติธรรมได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่สมควร ๗) พระวิปัสสนาจารย์ ควรมีการประยุกต์หลักธรรมเข้ากับแนวคิดทฤษฎีการเผยแผ่ มาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การติดตามและการประเมินผลกิจกรรมโครงการของสำนักปฏิบัติธรรม

โอกาส (Opportunities)

๑) สำนักปฏิบัติธรรม มีจำนวนมากพอ เพื่อรองรับผู้ที่มีความสนใจใคร่ที่จะมาปฏิบัติธรรม สำนักปฏิบัติธรรมในเขตปริมณฑลและในชนบทมีความผูกพันอยู่กับชุมชน และได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะเป็นสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจ ด้านการพัฒนาจิตใจของผู้คนในชุมชน

๒) พระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับจากองค์กรระหว่างประเทศด้านการส่งเสริมสันติภาพ พระสงฆ์มีความขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ โดยเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาการบริหารจัดการ ในมหาวิทยาลัยของสงฆ์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓) แหล่งความรู้ในการศึกษาสามารถหาได้ง่าย และสะดวกรวดเร็วประหยัดมากขึ้น ตามสื่อออนไลน์ต่างๆ

๔) พระวิปัสสนาจารย์มีความสนใจขวนขวาย ในการศึกษาดูงานการบริหารจัดการของสำนักอื่น แล้วนำมาปรับปรุงสำนักของตน มีความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสำนัก ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายง่ายขึ้น และเห็นภาพชัดเจนขึ้น

๕) สังคมให้การยอมรับสำนักในการจัดอบรมปฏิบัติธรรมในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ วันวิสาขบูชา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีการวางแผนงาน โครงการงาน และกิจกรรมของสำนัก ในลักษณะแผนระยะสั้น-ระยะยาว แผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดกรอบการดำเนินงาน และการจัดทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม

๒) ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมแก่สาธุชน และเป็นเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานแก่บุคลากร เช่น อบรมบุคลากรในลักษณะการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กิจกรรมปฏิบัติธรรมในวันสำคัญ อบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์แบบมีขั้นตอน

๓) รัฐควรมีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ในมหาวิทยาลัยสงฆ์

๔) ควรทำคู่มืออบรมการสอน และสื่อสำหรับพระวิปัสสนาจารย์ เพื่อใช้ในการเผยแผ่

๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมและพระวิปัสสนาจารย์ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการปฏิบัติธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และมีรูปแบบการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงผลการวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) เกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์
ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค

๒

โอกาส (Opportunities)	ข้อเสนอแนะ
๑) สำนักปฏิบัติธรรม มีจำนวนมากพอ เพื่อรองรับผู้ที่มีความสนใจใคร่ที่จะมาปฏิบัติธรรม สำนักปฏิบัติธรรมในเขตปริมณฑล และในชนบทมีความผูกพันอยู่กับชุมชน และได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะเป็นสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจ ด้านการพัฒนาจิตใจของผู้คนในชุมชน ๒) พระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับจากองค์กรระหว่างประเทศด้านการส่งเสริมสันติภาพ พระสงฆ์มีความขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ โดยเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยของสงฆ์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ๓) แหล่งความรู้ในการศึกษาสามารถหาได้ง่าย และสะดวกรวดเร็วประหยัดมากขึ้น ตามสื่อออนไลน์ต่างๆ ๔) พระวิปัสสนาจารย์มีความสนใจขวนขวายในการศึกษาดูงานการบริหารจัดการของสำนักอื่น แล้วนำมาปรับปรุงสำนักของตน มีความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมสำนัก ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายง่ายขึ้น และเห็นภาพชัดเจนขึ้น ๕) สังคมให้การยอมรับสำนักในการจัดอบรมปฏิบัติธรรมในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ วันวิสาขบูชา เป็นต้น	๑) ควรมีการวางแผนงาน โครงการงาน และกิจกรรมของสำนัก ในลักษณะแผนระยะสั้น-ระยะยาว แผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดกรอบการดำเนินงาน และการจัดทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม ๒) ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมแก่สาธุชน และเป็นเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานแก่บุคลากร เช่น อบรมบุคลากรในลักษณะการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กิจกรรมปฏิบัติธรรมในวันสำคัญ อบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์แบบมีขั้นตอน ๓) รัฐควรมีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๔) ควรทำคู่มืออบรมการสอน และสื่อสำหรับพระวิปัสสนาจารย์ เพื่อใช้ในการเผยแผ่ ๕) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมและพระวิปัสสนาจารย์ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการปฏิบัติธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และมีรูปแบบการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นลำดับ

อุปสรรค (Threats)

- ๑) อิทธิพลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เป็นปฏิปักษ์กับพุทธศาสนามีมากขึ้น
- ๒) สำนักปฏิบัติธรรม มีนักพิราบเยอะ ทำให้บริเวณสถานที่สกปรก มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น สุนัข แมว ไก่ เป็นต้น เป็นจำนวนมาก
- ๓) การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ก่อให้เกิดปัญหาเสพติดลูกหลานมาในสำนักปฏิบัติธรรม
- ๔) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยี ที่ดึงดูดความสนใจพระภิกษุสามเณรไปจากการศึกษาปฏิบัติธรรม
- ๕) พระภิกษุสามเณรขาดความสนใจในการศึกษาหลักไตรสิกขาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

- ๑) รัฐควรมีการออกกฎหมายกำกับการเลี้ยงสุนัข แมว เหมือนประเทศจีน หรือประเทศทางยุโรป
- ๒) สำนักปฏิบัติธรรมควรประสานกับสาธารณสุขป้องกันโรคสุนัขบ้าและโรคเรื้อน ทำหมันสุนัข การกักบริเวณเลี้ยงสุนัขให้เป็นสัดส่วน ควรมีการประสานชุมชนเรื่องการนำสุนัข มาปล่อยให้เป็นภาระของสำนัก

จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปและนำเสนอในรูปแบบของตารางได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ แสดงผลการวิเคราะห์อุปสรรค (Threats) เกี่ยวกับศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

อุปสรรค (Threats)	ข้อเสนอแนะ
๑) อิทธิพลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เป็นปฏิปักษ์กับพุทธศาสนามีมากขึ้น	๑) รัฐควรมีการออกกฎหมายกำกับการเลี้ยงสุนัข แมว เหมือนประเทศจีน หรือประเทศทางยุโรป
๒) สำนักปฏิบัติธรรม มีนักพิราบเยอะ ทำให้บริเวณสถานที่สกปรก มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น สุนัข แมว ไก่ เป็นต้น เป็นจำนวนมาก	๒) สำนักปฏิบัติธรรมควรประสานกับสาธารณสุข ฉีดยาป้องกันโรคสุนัขบ้าและโรคเรื้อน ทำหมันสุนัข การกักบริเวณเลี้ยงสุนัขให้เป็นสัดส่วน ควรมีการประสานชุมชนเรื่องการนำสุนัขมาปล่อยให้เป็นภาระของสำนัก
๓) การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ก่อให้เกิดปัญหาเสพติดลูกหลานมาในสำนักปฏิบัติธรรม	
๔) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยี ที่ดึงดูดความสนใจพระภิกษุสามเณรไปจากการศึกษาปฏิบัติธรรม	
๕) พระภิกษุสามเณรขาดความสนใจในการศึกษาหลักไตรสิกขาอย่างแท้จริง	

๔.๒ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ สำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรที่มีความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานนั้นๆ เป็นต้นทุนที่มีค่ามากที่สุด แต่ทั้งนี้ ก็ต้องอาศัยความทุ่มเท ความเสียสละอย่างมาก เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีค่าความแปรปรวนได้มากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ฉะนั้น การคัดเลือกวิทยากรหรือพระวิปัสสนาจารย์ จึงควรมองบุคลากรที่มีบุคลิกภาพและจริยวัตรที่น่าเลื่อมใส เพราะเปรียบเสมือนเป็นประตูบานแรกๆ ที่ผู้อื่นจะต้องพบเห็นก่อนที่จะเปิดเข้ามาดูภายใน กล่าวคือ สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้พบเห็นเสียก่อน เพื่อให้การเจริญวิปัสสนากรรมฐานเป็นไปด้วยดี

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ พระวิปัสสนาจารย์ของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ จำนวน ๑๕ รูป และผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ จำนวน ๑๕ คน ซึ่งให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ สรุปประเด็น ได้ดังนี้

๔.๒.๑ แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้

๑) ควรส่งพระวิปัสสนาจารย์เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการในด้านต่างๆ ให้เพิ่มพูนมากขึ้น^{๔๒}

๒) ควรมีแผนพัฒนาพระวิปัสสนาจารย์ที่ชัดเจน และกระทำอย่างต่อเนื่อง เช่น การไปฝึกอบรมความรู้แบบสัมมนา เพื่อจะได้รับแนวความคิดความรู้แบบใหม่ การไปศึกษาดูงาน ก็ถือเป็นงานที่เปิดโลกทัศน์วิสัยทัศน์ โดยต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจนว่า จะไปดูอะไรและจะนำกลับมาใช้พัฒนางานของสำนักปฏิบัติธรรมอย่างไร ควรมีความชัดเจน เป็นการพัฒนาอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้พระวิปัสสนาจารย์ได้ความรู้^{๔๓}

๓) แนวทางหนึ่งคือการให้ลาไปศึกษา เพื่อเพิ่มเติมความรู้การพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งคือโครงการแลกเปลี่ยน เพื่อประสบการณ์ในการเรียนรู้^{๔๔}

๔) คณะสงฆ์ ภาค ๒ ได้มีนโยบายในการพัฒนาทางด้านวิชาการต่างๆ ให้กับพระวิปัสสนาจารย์ โดยร่วมกับหน่วยภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ในด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เหล่านี้เป็นต้น รวมถึงความรู้ทางวิชาการในด้านอื่นๆ อีกมากมาย^{๔๕}

^{๔๒} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาพิลาส วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย (สุชาติ ฐานิสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๕) ควรมีการวางแผนพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ ไม่มุ่งเน้นการสอนหรือการบรรยายเท่านั้น ควรมีการจัดทำเอกสาร ซึ่งได้มาจากการค้นคว้าหนังสือและตำราต่างๆ แล้วเรียบเรียงให้เป็นแบบเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการบรรยาย เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการสอนก็มีพื้นฐาน^{๔๖}

๖) การมีเอกสาร ตำรา หรือองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกฝนและปฏิบัติ ให้กับผู้ที่สนใจก็สามารถเลือกที่จะศึกษาได้ นอกเหนือจากการสอบถามจากผู้รู้หรือตัวบุคคล ซึ่งอาจติดขัดเรื่องความสะดวก เรื่องของเวลา^{๔๗}

๗) ควรมีเอกสารเข้ามาใช้ประกอบในการสอน หรือเป็นแนวทางในการเข้ามาปฏิบัติธรรม จึงเป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสะดวก รวมถึงการดำเนินงานและบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้^{๔๘}

๘) ส่งเสริมให้พระวิปัสสนาจารย์มีความรู้ทางวิชาการ ด้วยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการงาน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง^{๔๙}

๙) เมื่อสำเร็จการศึกษา ให้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ พัฒนาให้รู้จักการวิเคราะห์และนำผลมาทบทวนเพื่อการพัฒนาตนเองและสำนักปฏิบัติธรรม^{๕๐}

๑๐) ควรนำความรู้ทางวิธีการมาใช้ให้ตรงกับงาน ให้มีความเหมาะสม ไม่อ่อน ไม่แข็งจนเกินไป^{๕๑}

๑๑) พระวิปัสสนาจารย์ควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสังคมนานาชาติ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมที่ตนอาศัยอยู่^{๕๒}

๑๒) พระวิปัสสนาจารย์ควรมีความรับผิดชอบ และไม่ละเลยต่อหน้าที่ของตน^{๕๓}

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายชิต ชาติงาม, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๙} สัมภาษณ์ พระราชเมธากร (ทองย้อย โชติวิโร), เจ้าอาวาสวัดศรีบุญรัตนาราม จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาพิลาส วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๑} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ คงสิริถาวร, ผู้บริหารฝ่ายรายการทางสถานีโทรทัศน์โลกพระพุทธศาสนา, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๑๓) พระวิปัสสนาจารย์ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ความรู้ทางด้านวิชาการถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำมาเป็นพื้นฐานในการทำงานต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของเรา^{๕๔}

๑๔) พระวิปัสสนาจารย์ที่จะมีความรู้ที่เป็นหลักและความใหม่ๆ ที่มาจากรอบๆ ตัวเรา จากประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เราสามารถเกิดการพัฒนาไปได้^{๕๕}

๑๕) ควรพัฒนาความรู้สามารถทำได้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ การขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ในสำนักปฏิบัติธรรมที่มีการบริหารงาน ประสบความสำเร็จ^{๕๖}

๑๖) ควรพัฒนาวิธีคิดและการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งเสริมพัฒนาให้มีความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ^{๕๗}

๑๗) ควรที่จะมีการระดมองค์ความรู้ มีความทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ วิธีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรนั้นต้องเป็นการพัฒนาต่อยอดจากองค์ความรู้เดิม เพื่อให้เกิดพัฒนาการที่มีความสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๘}

๑๘) ควรพัฒนาทักษะพระวิปัสสนาจารย์จากความรู้ที่ฝังอยู่ในตัว เพราะประสบการณ์ และลักษณะวิธีคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นพรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำ ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม^{๕๙}

๑๙) รวบรวมปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ และการแก้ไข ปัญหา เป็นองค์ความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การ บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรมไปสู่ กระบวนการอบรมอย่างเป็นขั้นตอน^{๖๐}

๒๐) ควรศึกษาสิ่งที่ขาดหายในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ โดยการ กำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรม แล้วจึงเสาะหาความรู้ที่ต้องการ ปรับปรุง

^{๕๔}สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต.สุรติ อิ่มเอิบธรรม, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๕}สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๖}สัมภาษณ์ พระครูภาวนาพิลาส วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๗}สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย์ (สุชาติ ฐานิสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๘}สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๕๙}สัมภาษณ์ พระราชเมธากร (ทองย้อย โชติวิโร), เจ้าอาวาสวัดศรีบุรียรัตนาราม จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๖๐}สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน และประยุกต์ใช้ความรู้ในงานของตน^{๖๑}

๒๑) ควรมีการนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ โดยการจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น^{๖๒}

สรุปได้ว่า พระวิปัสสนาจารย์ที่มีความรู้ทางธรรมะ และความรู้ทางด้านแนวทางการ ปฏิบัติธรรมเพื่อการบรรลุผลแห่งพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งในปัจจุบัน ความรู้ทาง วิชาการ เป็นการพัฒนาด้านวิชาการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึง ระบบการเมืองการปกครองที่มันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างยิ่ง ความรู้ ทางด้านวิชาการจึงมีความจำเป็น และควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ทฤษฎีการวางแผน เกี่ยวกับระบบ ไม่มุ่งเน้นการสอนหรือการบรรยายเท่านั้น การจัดทำเอกสาร ซึ่งได้มาจากการค้นคว้า หนังสือและตำราต่างๆ แล้วเรียบเรียงให้เป็นแบบเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการ บรรยาย เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการสอนกัมมัฏฐาน ผู้ที่สนใจก็สามารถเลือกที่ จะศึกษาได้ นอกเหนือจากการสอบถามจากผู้รู้หรือตัวบุคคล ซึ่งอาจติดขัดเรื่องความสะดวก เรื่องของ เวลา การมีหนังสือ ตำรา หรือเอกสารขึ้นมาใช้ประกอบในการสอน หรือเป็นแนวทางในการเข้ามา ปฏิบัติธรรม จึงเป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสะดวก รวมถึงการดำเนินงานและบริหารจัดการ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ การจัดฝึกอบรมในด้านความรู้เชิงวิชาการ จะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาส เรียนรู้ พัฒนาวิธีคิดและการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งเสริมพัฒนาให้มี ความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อความเป็นรายชื่อ เพื่อให้เกิดความกะทัดรัดและเข้าใจง่ายขึ้น ดังนี้

๑) มีการจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ทางวิชาการให้กับพระวิปัสสนาจารย์ เพื่อให้มีความ ทันท่วงทีทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันของสังคมและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๒) จัดทำเป็นหลักสูตรพัฒนาความรู้ทั้งด้านธรรมะและด้านวิชาการ ควบคู่กันไป รวมถึง เทคนิคการพูด การบรรยาย เพื่อสามารถนำไปใช้ได้จริงในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๓) เก็บรวบรวมข้อมูลความรู้จากพระวิปัสสนาจารย์ที่มีความสามารถในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา และมีประสบการณ์นาน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ และประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติต่อไป

๔) นำมีความรู้รวบรวมเป็นคู่มือที่สามารถนำเผยแพร่ข้อมูลได้กับสำนักปฏิบัติธรรมอื่นๆ

^{๖๑} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย (สุชาติ ฐานิสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาล พระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๕) ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสำนักปฏิบัติธรรม และระหว่างพระวิปัสสนาจารย์ด้วยกัน เพื่อนำเอาประสบการณ์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในงานปฏิบัติธรรมของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้

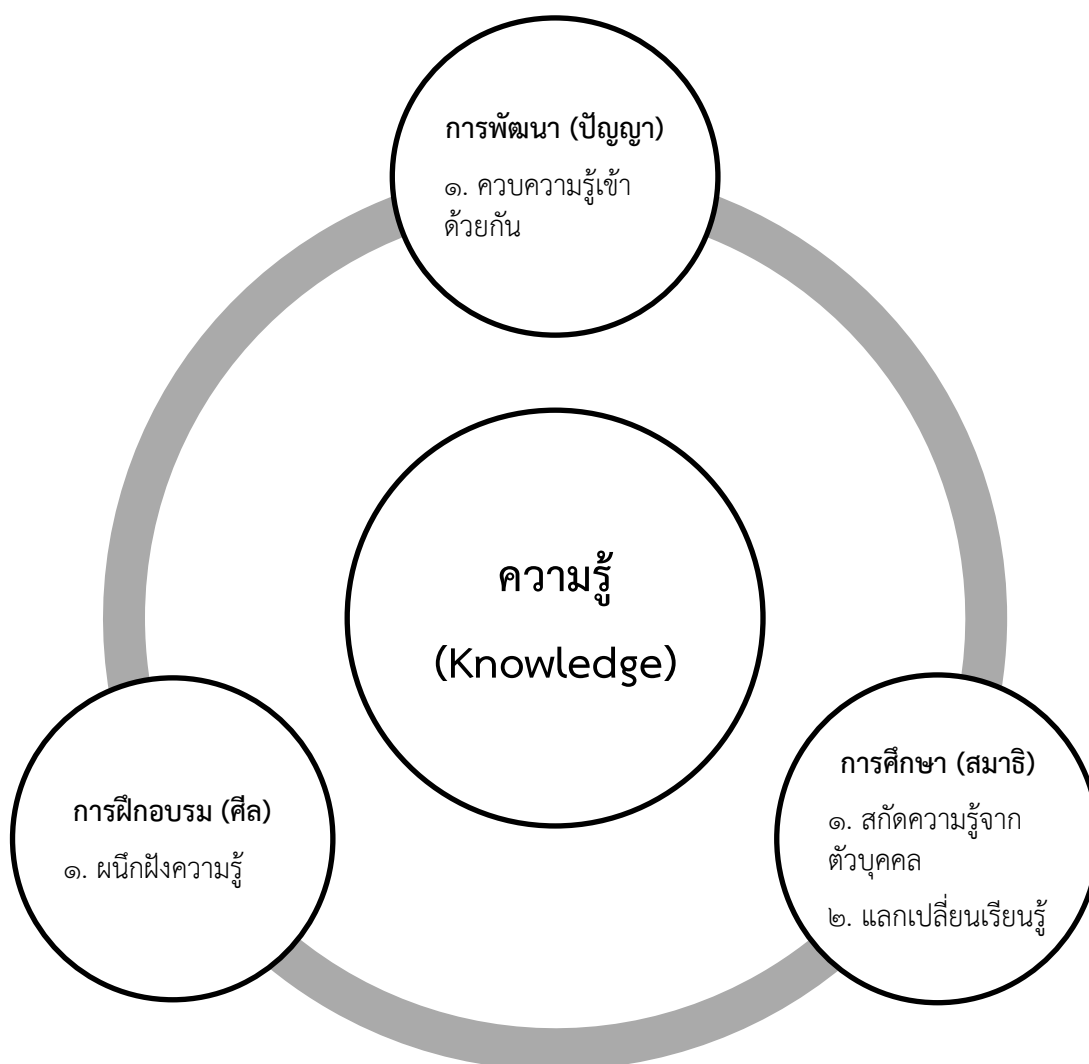
ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	มีการจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ทางวิชาการให้กับพระวิปัสสนาจารย์ เพื่อให้มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันของสังคมและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	๑๖	๑, ๒, ๓, ๗, ๘, ๑๐, ๑๒, ๑๓, ๑๗, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๓, ๒๔, ๒๘, ๓๐
๒.	จัดทำเป็นหลักสูตรพัฒนาความรู้ทั้งด้านธรรมะและด้านวิชาการ ควบคู่กันไป รวมถึงเทคนิคการพูด การบรรยาย เพื่อสามารถนำไปใช้ได้จริงในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๑๘	๒, ๓, ๖, ๗, ๘, ๑๐, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๘, ๒๑, ๒๓, ๒๕, ๒๗, ๒๘, ๒๙
๓.	เก็บรวบรวมข้อมูลความรู้จากพระวิปัสสนาจารย์ที่มีความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และมีประสบการณ์นาน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติต่อไป	๒๐	๔, ๕, ๖, ๘, ๙, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๐
๔.	นำมีความรู้รวบรวมเป็นคู่มือที่สามารถนำเผยแพร่ข้อมูลได้กับสำนักปฏิบัติธรรมอื่นๆ	๑๔	๑, ๒, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๗, ๑๘, ๒๑, ๒๔, ๒๖, ๒๘
๕.	ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสำนักปฏิบัติธรรม และระหว่างพระวิปัสสนาจารย์ด้วยกัน เพื่อนำเอาประสบการณ์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในงานปฏิบัติธรรมของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๙	๑, ๓, ๔, ๘, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๙, ๓๐

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เชื่อมโยงประกอบเข้ากับ

แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้ นั้น ต้องอาศัยการปลูกฝังและการสนับสนุนให้บุคลากรมีความใฝ่รู้ใฝ่ ศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงผู้บริหารเอง ต้องมีการกำหนดแผนนโยบายพัฒนาองค์กรของ ตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป มีกระบวนการ ดังต่อไปนี้

๑. การฝึกฝังความรู้ เป็นการให้ความรู้โดยการฝึกอบรม เป็นลักษณะที่ให้จดจำได้
 ๒. การสกัดความรู้จากตัวบุคคล ซึ่งเป็นความรู้ที่มีเฉพาะบุคคล เป็นความพิเศษ ซึ่งอาจ เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์แล้วนำมาถ่ายทอด
 ๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่มีมาเสนอหรือซักถามข้อสงสัย แล้วแก้ไข ปัญหาหรือหาคำตอบร่วมกัน
 ๔. การควบความรู้เข้าด้วยกัน เป็นการรวมความรู้ที่มีลักษณะคล้ายหรือใกล้เคียงกัน เป็นความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น
- และสามารถสรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้ โดยผ่านกระบวนการการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านความรู้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรโดยตรง ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติงานจริง โดยใช้กระบวนการฝึกฝังความรู้ให้กับบุคลากร หรือถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรโดยตรง ตรงไปตรงมา ให้เรียนรู้และปฏิบัติจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในงานนั้น

การศึกษาด้านความรู้ เป็นการเอาความรู้ที่เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้ที่อาจได้มาจากการเกิดปัญหาในการทำงาน แล้วแก้ไขปัญหานั้นในเบื้องต้น ซึ่งเป็น

ความรู้เฉพาะบุคคล นำมาสังกัดเป็นความรู้ในการถ่ายทอดต่อไป ต่อบุคลากรรุ่นต่อไป และอีกวิธีการหนึ่งคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล ซึ่งต่างก็มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ก็สามารถเอาความรู้ของแต่ละฝ่ายมาปิดจุดด้อยของตนได้

การพัฒนาด้านความรู้ เป็นการนำเอาความรู้ของแต่ละคน ซึ่งมีวิธีการที่แตกต่างกันในการแก้ไขปัญหาเดียวกัน หรือปัญหาการปฏิบัติหน้าที่เดียวกัน นำมาวิเคราะห์รวบรวมเป็นวิธีการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว ซึ่งต้องอาศัยการรวบรวมวิจัย ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ที่สมบูรณ์ต่อไป

๔.๒.๒ แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ

๑) พระวิปัสสนาจารย์ ควรมีทักษะความรู้อย่างเชี่ยวชาญ ควรจะมีความชำนาญเชี่ยวชาญให้มาก ซึ่งจะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากการฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ^{๖๓}

๒) พัฒนาทักษะในการถ่ายทอดความรู้ บทบาทหน้าที่ของพระวิปัสสนาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้สนใจเข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมนั้นๆ^{๖๔}

๓) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง ส่วนวิธีการพัฒนา สามารถใช้วิธีหลายๆ วิธี เช่น การส่งไปอบรมเรียนรู้ในเรื่องเฉพาะที่สนใจหรือ การจัดอบรมสัมมนาเปิดเวทีสามารถแสดงทักษะต่างๆ^{๖๕}

๔) สนับสนุนให้พระวิปัสสนาจารย์พัฒนาทักษะของตนเอง เช่น ในเรื่องของการสอน กัมมัฏฐาน เทคนิคการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐาน ไม่เฉพาะแต่พระวิปัสสนาจารย์เท่านั้น รวมถึงพระวิทยากรซึ่งเป็นบุคลากรที่คอยสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมให้ดำเนินไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพ^{๖๖}

๕) พระวิปัสสนาจารย์ต้องมีทักษะที่สำคัญคือควรมีทักษะการสอน ควรมีการออกแบบการสื่อสารที่จะสื่อให้เข้าใจได้ง่าย และมีความทันสมัย จากเรื่องยากให้กลายเป็นเรื่องง่ายได้ ทักษะการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในคณะทำงาน

๖) พระวิปัสสนาจารย์จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศงาน วางแผนการทำงานร่วมกัน พระวิปัสสนาจารย์และพระวิทยากรที่สอนธรรมะ สอนกัมมัฏฐานควรมีทักษะความรู้ในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่อย่างถ่องแท้^{๖๗}

^{๖๓} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๔} สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนมงคล (นพภูล กตสาโร), เจ้าอาวาสวัดพญานาคเขตรววิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๖๕} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศครวรามาววิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๖๖} สัมภาษณ์ พระภาวนาเชมคุณ วิ. (สุรศักดิ์ เขมรสี), เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระครูปิยะธรรมวิสิฐ (สมบัติ ยโสโร), เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๓) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมเองก็จะต้องมีการถ่ายทอดทักษะความรู้ที่ตนศึกษามา ควรจะเอาออกมาสื่อสารพัฒนาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ อย่างไรก็ตาม ก็ควรจัดอบรมทักษะ นำไปพัฒนาและต่อยอดในการนำไปสื่อสารต่อบุคคลอื่นให้มีความรู้และเข้าใจได้อย่างชัดเจน^{๖๘}

๔) ทักษะเป็นสิ่งที่จำเป็นกับการทำงาน และการบริหารงาน ไม่ว่าจะตำแหน่งใด หน้าที่ใด หากไม่มีทักษะต่างๆ ก็ย่อมมีความผิดพลาดและก่อให้เกิดผลเสียได้ ควรที่จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง^{๖๙}

๕) การทำงานในหน้าที่ๆ ตนรับผิดชอบ จะเป็นการพัฒนาทักษะในสายงานของตนเองไปในตัว รวมถึงการได้ทำในสิ่งที่มีความสนใจและมีใจรักเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จะทำให้การเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว^{๗๐}

๑๐) การเปลี่ยนแปลงเวลาและสถานที่ที่มีความแตกต่างกัน จะเป็นเครื่องพิสูจน์ทักษะความพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ โดยประสบการณ์จะเป็นตัวเพิ่มเติมเสริมสร้างทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ไปด้วย^{๗๑}

๑๑) การฝึกทักษะจากการพูดคุยกับบุคคลที่อยู่ในสายงานเดียวกัน การค้นคว้าหาข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต หรือเข้าอบรมพัฒนาทักษะของตนเองให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น ทั้งทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านภาษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญซึ่งจะทำให้พระวิปัสสนาจารย์มีศักยภาพในการบริหารจัดการงานได้ดียิ่งขึ้น^{๗๒}

๑๒) การพัฒนาทักษะ โดยการจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน ทำแผนพัฒนาสำหรับสำนักปฏิบัติธรรมของแต่ละสำนัก พัฒนาการจัดการ เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน การส่งเสริมทักษะและสร้างสถานการณ์ให้ได้ใช้ทักษะทั้งหมดอย่างเป็นขั้นตอนตามศักยภาพของมนุษย์ มีการวิเคราะห์พื้นฐานของแต่ละคน เก็บรวบรวมทำแผนข้อมูล เพื่องานต่อการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละบุคคล ซึ่งทักษะที่ควรมีการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น^{๗๓}

๑๓) ต้องมีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน การที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้^{๗๔}

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระราชธานินทรจารย์ (สุชาติ ฐานิสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๖๙} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๑} สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนมงคล (นพปฎล กตสาโร), เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๗๒} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๗๓} สัมภาษณ์ นางสาวกรรณภรณ์ เจริญศักดิ์กุล, ผู้จัดการสำนักงานมูลนิธิสุปฏิปันโน วัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทิตย์, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

๑๔) พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา เนื่องจากการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างที่ลงมือทำมักจะมีปัญหาแฝงมาด้วยอยู่เสมอ พระวิปัสสนาจารย์ที่มีทักษะในการแก้ปัญหาจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี^{๗๕}

๑๕) พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และทำให้พระวิปัสสนาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข^{๗๖}

๑๖) พัฒนาทักษะด้านการบริหารเวลา บุคคลที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลากับการทำงานให้เหมาะสมสามารถทำงานก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องไม่มีสะดุด ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มสมรรถนะและโอกาสในการพัฒนาตนเองและส่วนงาน โดยเฉพาะพระวิปัสสนาจารย์ซึ่งจะเป็นแบบอย่างกับผู้ปฏิบัติธรรมอีกด้วย^{๗๗}

๑๗) พัฒนาทักษะด้านการบริการ เนื่องจากการส่งมอบบริการที่ดีเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริการ

๑๘) พัฒนาทักษะด้านการใช้ ICT เพื่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นสิ่งที่พระวิปัสสนาจารย์จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความทันสมัยและกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก^{๗๘}

๑๙) วิธีการพัฒนาทักษะ ควรค้นหาจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องของตนเองหรือพระวิปัสสนาจารย์ที่จำเป็นต้องพัฒนา แล้วกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านทักษะร่วมกัน ระหว่างพระวิปัสสนาจารย์ผู้รับการพัฒนาและเจ้าสำนักฯ ผู้พัฒนา^{๗๙}

๒๐) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ต้องดำเนินการพัฒนา ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ ศึกษาดูงาน หรือส่งเสริมให้พระวิปัสสนาจารย์ให้มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง^{๘๐}

๒๑) สร้างระบบพี่เลี้ยง โดยกำหนดให้ผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านให้ความช่วยเหลือ ดูแล แนะนำแก่บุคลากร^{๘๑}

๒๒) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ควรจัดสรรพระวิปัสสนาจารย์ที่มีความสามารถให้ตรงตามทักษะงานของแต่ละท่าน ควรมีความรู้ประกอบความสามารถในการทำงานรู้จักการวางแผนและ

^{๗๕} สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๗๖} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นางสาวกรรณาภรณ์ เจริญศักดิ์กุล, ผู้จัดการสำนักงานมูลนิธิสุปฏิปันโน วัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ฐปบุชา, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พระราชธานินทร์ธารจารย์ (สุชาติ ฐานิสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๘๐} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๘๑} สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์ (แก้ว อรุณ), เจ้าอาวาสวัดโคก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้ซึ่งวิธีการพัฒนาทักษะสามารถทำได้ เช่น การฝึกเป็นผู้ช่างสังเกต จะทำให้เกิดไหวพริบในการทำงานขึ้นมา และสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้^{๘๒}

๒๓) การพัฒนาด้านทักษะแต่ละด้านนั้น ต้องค้นหาจุดอ่อนจุดด้อยในแต่ละด้านของบุคลากร ว่าเป็นความบกพร่องในด้านใดบ้างโดยวิธีการพัฒนาทักษะจะต้องจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะในแต่ละด้านอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด หรือเป็นการพัฒนาแบบต่อยอดจากทักษะเดิม ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานแบบยั่งยืน^{๘๓}

สรุปได้ว่า พระวิปัสสนาจารย์ควรมีทักษะความรู้อย่างเชี่ยวชาญ หรือฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญการ เพื่อพัฒนาหรือต่อยอดยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนและการสอน เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน มีวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงาน รู้ จักการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะสามารถ เช่น การฝึกเป็นผู้ช่างสังเกต จะทำให้เกิดไหวพริบในการทำงานขึ้นมา และสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้ นอกจากนี้ การฝึกการวางแผนก็จะสามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีสามารถมีส่วนช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะใน การแก้ปัญหาจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี พัฒนาทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์ ช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และทักษะด้านการบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสมสามารถทำงานก้าวหน้าไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีสะดุด ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มสมรรถนะและโอกาสในการพัฒนาองค์กร ควรมีการพัฒนาทักษะด้านการบริการ การบริการที่ดีเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริการ และพัฒนาทักษะด้านการใช้ ICT เพื่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อความเป็นรายชื่อ เพื่อให้เกิดความกะทัดรัดและเข้าใจง่ายขึ้น ดังนี้

๑) พระวิปัสสนาจารย์ควรมีการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น

๒) ควรฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญในทักษะด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญและชำนาญ

๓) การพัฒนาทักษะ จะต้องมีการจัดอบรม หรือการศึกษาดูงานในสถานที่อื่นๆ รวมถึงการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดการตื่นตัวเรียนรู้อย่างแท้จริง

๔) การพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของพระวิปัสสนาจารย์ สามารถทำได้ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประสบการณ์ตรงของพระวิปัสสนาจารย์แต่ละท่าน เป็นการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ และแก้ไขปัญหาได้จริงในสถานการณ์จริง

^{๘๒} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๓} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรรวารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๕) ควรมีการประเมินทักษะของพระวิปัสสนาจารย์ก่อนการพัฒนา เพื่อให้ได้การพัฒนาที่ตรงจุด และเหมาะสมกับพระวิปัสสนาจารย์แต่ละท่าน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันออกไป

๖) ต้องกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาทักษะ ให้มีความชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อน และเสียเวลาไปโดยสูญเปล่า

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	พระวิปัสสนาจารย์ควรมีการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น	๑๒	๒, ๖, ๗, ๑๐, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๒๐, ๒๒, ๒๓, ๒๘
๒.	ควรฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญในทักษะด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญและชำนาญ	๑๒	๔, ๕, ๖, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๖, ๑๙, ๒๐, ๒๓, ๒๙, ๓๐
๓.	การพัฒนาทักษะ จะต้องมีการจัดอบรม หรือ การศึกษาดูงานในสถานที่อื่นๆ รวมถึงการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดการตื่นตัวเรียนรู้อย่างแท้จริง	๑๕	๑, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๖, ๑๗, ๑๙, ๒๐, ๒๔, ๒๗
๔.	การพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของพระวิปัสสนาจารย์ สามารถทำได้ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประสบการณ์ตรงของพระวิปัสสนาจารย์แต่ละท่าน เป็นการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้และแก้ไขปัญหาได้จริงในสถานการณ์จริง	๑๒	๕, ๖, ๘, ๑๒, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๗, ๓๐
๕.	ควรมีการประเมินทักษะของพระวิปัสสนาจารย์ก่อนการพัฒนา เพื่อให้ได้การพัฒนาที่ตรงจุด และเหมาะสมกับพระวิปัสสนาจารย์แต่ละท่าน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันออกไป	๑๕	๔, ๖, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๘, ๑๙, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๖, ๒๙, ๓๐
๖.	ต้องกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาทักษะ ให้มีความชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อน และเสียเวลาไปโดยสูญเปล่า	๑๐	๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๒๑, ๒๒, ๒๓

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เชื่อมโยงประกอบเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะนั้น เป็นการเพิ่มเติมส่วนที่ยังขาดให้มีเพิ่มขึ้น และที่ได้อยู่แล้วก็ให้ดีขึ้นไปอีก ทักษะมีอยู่หลากหลายที่เป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานของสำนักปฏิบัติธรรม มีแนวทางการพัฒนาทักษะ ดังนี้

๑. ควรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีความเข้าใจในกระบวนการ วิธีการวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างชัดเจน

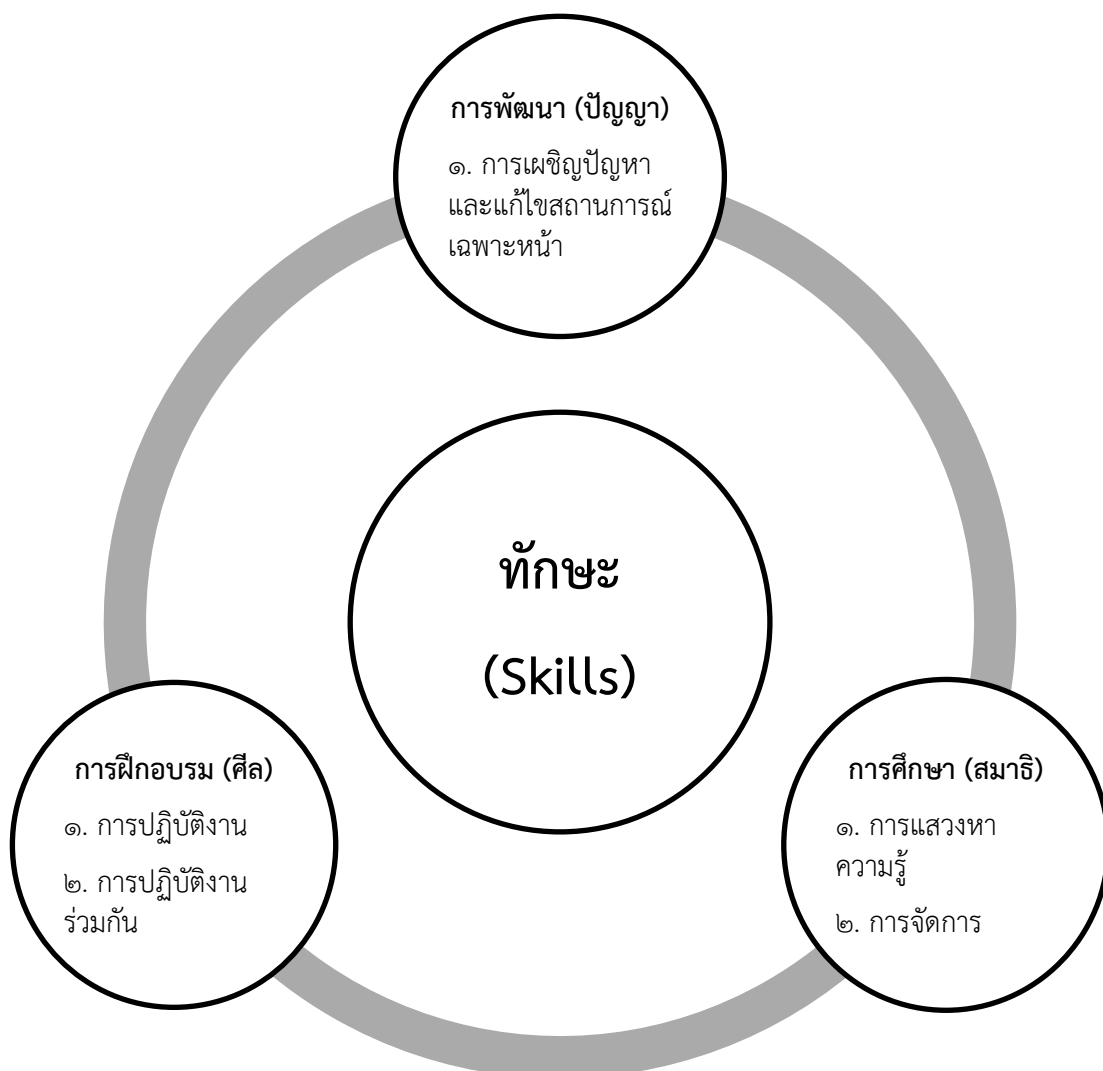
๒. ควรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

๓. ควรพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ เป็นทักษะพิเศษที่ต้องอาศัยความกระตือรือร้น และให้ความสนใจเป็นพิเศษ

๔. ควรพัฒนาทักษะการจัดการ

๕. ควรพัฒนาทักษะการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์เฉพาะหน้า

และสามารถสรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ

จากแผนภาพที่ ๔.๒ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ โดยผ่านกระบวนการ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านทักษะ เป็นการฝึกอบรมให้เรียนรู้ระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมถึงความสามารถในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย นอกเหนือจากนั้น การทำงานร่วมกัน ก็ต้องมีความเกี่ยวพันกันอย่างแนบแน่น จึงต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ควบคู่กันไปกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วย

การศึกษาด้านทักษะ เป็นการเพิ่มขยายความรู้ที่ตนเองมี ให้มีมากยิ่งขึ้น รู้จักวิธีการค้นคว้าหาความรู้มาสู่ตน และจัดการความรู้ที่ตนเองได้ศึกษามาอย่างถูกต้อง และถูกวิธี ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมาก

การพัฒนาด้านทักษะ เป็นการพัฒนาในขั้นของการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เป็นการเตรียมความพร้อมรอบด้าน เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้และควรกำหนดเป็นแผนในการพัฒนาศักยภาพต่อไป

๔.๒.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ

๑) พระวิปัสสนาจารย์ควรมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี คือ บุคคลทั่วไปจะมองเห็นและเกิดความรู้สึกนิยมกับบุคลิกภาพภายนอก คือเรื่องของการแต่งกาย การนุ่งห่มและครองผ้าจีวร ควรมีสะอาด สุภาพ^{๘๔}

๒) บุคลิกภาพของพระวิปัสสนาจารย์ โดยเฉพาะพระวิปัสสนาจารย์ระดับเจ้าอาวาส เจ้าคณะ หรือพระวิทยากร บุคลิกภาพถือว่าสำคัญอย่างมาก เพราะจะต้องเป็นแบบอย่างให้กับลูกศิษย์ประชาชน ผู้มาปฏิบัติธรรม และสังคม ได้เป็นแบบอย่างและก็เป็นที่ยอมรับชม^{๘๕}

๓) เรื่องบุคลิกภาพต้องถือเป็นเรื่องสำคัญทั้งเรื่องการนุ่งห่มที่เป็นปริณทล ตลอดจนกิริยาท่าทาง รวมถึงเรื่องที่เป็นลักษณะภายในทั้งหลาย การพัฒนาก็จะต้องกำหนดไว้ว่าบุคลิกภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ต้องมีความสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี^{๘๖}

๔) บุคลิกภาพจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ องค์กรกับบุคลิกภาพ ต้องทำให้เหมาะสมกัน และเป็นแบบอย่างที่ดี พระวิทยากร จะต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครูบาอาจารย์^{๘๗}

๕) ต้องมีลักษณะตั้งมั่นใจในตนเองและก็มี ความสง่างาม มีลักษณะภูมิฐานมีความหน้าเชื่อถือ อันนี้เป็นบุคลิกภาพภายนอก^{๘๘}

๖) บุคลิกภายในต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม การแสดงออกการถ่ายทอดต่างๆ ต้องเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกที่เป็นเจตนาดีในการที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่ดี ให้เป็นคนที่มีความรู้แบบประเพณีนิยมแบบรุ่นต่อรุ่น^{๘๙}

^{๘๔} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรวรรณารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๘๕} สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ฐปบุชา, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๘๖} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๘๗} สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์ (แก้ว อรุโณ), เจ้าอาวาสวัดโคก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๘๘} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติกร, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

๓) ครูบาอาจารย์ผู้ใหญ่วิชาการปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการแก่พระวิปัสสนาจารย์ และพระภิกษุสงฆ์ นอกจากการสอน การอบรมให้ความรู้ ควรให้มีการสร้างผลงานที่เป็นเอกสารการสอน หรือตำรา รวมทั้งอยากให้พระวิปัสสนาจารย์ทุกคนมีการประเมินโครงการ ประเมินตนเอง ควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นต้นแบบที่ดี การพูดจาดี เป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม ช่วยสร้างบุคลิกภาพให้น่าเลื่อมใสยิ่งขึ้น^{๙๐}

๔) การพัฒนาควรมีการจัดอบรมบุคลิกภาพทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นแนวทางต้นแบบในการพัฒนาบุคลิกภาพพระวิปัสสนาจารย์ต่อไป ด้านบุคลิกภาพนั้น ควรที่จะเป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี เพราะการทำงานหรือช่วงเวลาทำงาน ถ้าหากมีความเครียดหรือปัญหาอื่นๆ หรือในเรื่องของงานมากเกินไป อาจทำให้บุคคลรอบข้างไม่กล้าเข้าใกล้หรือรับฟังคำปรึกษาเลยก็เป็นได้^{๙๑}

๕) การทำหน้าที่พระวิปัสสนาจารย์ ต้องพบบปะกับสภาวะการณ์ที่หลารกหลาย วิธีการแก้ปัญหาที่ดีประการหนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือจัดอบรมบุคลิกภาพให้แก่บุคลากรพระวิปัสสนาจารย์และพระภิกษุสงฆ์^{๙๒}

๑๐) บุคลิกภาพของพระวิปัสสนาจารย์ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ พระวิปัสสนาจารย์ ควรมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ นุ่มนวลสะอาดสะอ้าน เป็นปริณทล ไม่รุ่มร่ามหลุดหลุย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณร และประชาชนโดยทั่วไป และสำหรับพระภิกษุและสามเณร เป็นผู้ที่อยู่ในการปกครองดูแลของพระวิปัสสนาจารย์ ก็ควรมีบุคลิกภาพยิ้มแย้ม สดใสพูดจาไพเราะ อ่อนหวาน และปฏิบัติตามแบบอย่างของพระวิปัสสนาจารย์ผู้ปกครอง^{๙๓}

๑๑) ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลิกภาพและมีการรายงานผลให้กับพระวิปัสสนาจารย์ระดับเจ้าคณะเป็นระยะๆ^{๙๔}

๑๒) ควรมีการติดตามและแจ้งได้รับทราบพัฒนาการ ฝึกปฏิบัติให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจิตสำนึกในการให้ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนา ชื่นนำสังคม ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และเหมาะสมแก่สมณสาธูป^{๙๕}

๑๓) ควรให้พระวิปัสสนาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ภายในสำนักปฏิบัติธรรมที่ตนเองสังกัดอยู่ มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศตนให้กับงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่และภาระงานที่เกี่ยวข้อง กล้าพอ กล้าคิด ให้ข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทักษะทาง

^{๙๐} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรรวารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๙๒} สัมภาษณ์ พระครูปิยะธรรมวิสิฐ (สมบัติ ยโสโร), เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ฐปบุชา, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๙๔} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรรวารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๙๕} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวรรคคุณ วิ. (เข้ม จกกวโร), เจ้าอาวาสวัดเขาพระ จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

สังคม ชุมชนท้องถิ่น การสร้างวัฒนธรรมเชิงวิชาการ มีพื้นที่ให้ได้แสดงออกชัดเจน มีการจัดสัมมนา แลกเปลี่ยน โดยเน้นการพัฒนาแรงจูงใจเชิงวิชาการ^{๙๖}

๑๔) การพัฒนาบุคลิกภาพทางกาย ต้องรักษาสุขภาพทางกายทั้งรูปร่าง หน้าตา รวมถึงการนุ่งห่มจีวรให้เป็นปริณทลต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือ ศรัทธา^{๙๗}

๑๕) การพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคม ต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ จริใจ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ผู้แสวงหาความสุขสงบทางใจโดยส่วนรวมเป็นสำคัญ^{๙๘}

๑๖) วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยการดำเนินการสำรวจบุคลิกภาพของตนเอง ว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร เจ้าคณะผู้ปกครอง ต้องสำรวจบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง เพื่อวางแผนพัฒนา แล้วจึงดำเนินการพัฒนา อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่พึงประสงค์แก่พระวิปัสสนาจารย์ สร้างกระบวนการประเมินบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของพระวิปัสสนาจารย์ และให้การส่งเสริม ยกย่อง ให้รางวัล หรือเสริมแรงสำหรับพระวิปัสสนาจารย์ ที่มีคุณลักษณะและความสามารถให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้านบุคลิกภาพแก่พระภิกษุและสามเณร^{๙๙}

๑๗) พัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ จะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ที่บีบบังคับใดๆ^{๑๐๐}

๑๘) บุคลิกภาพทางสติปัญญา ต้องเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ข่าวสาร เรื่องราวใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา^{๑๐๑}

๑๙) การนุ่งห่มครองจีวรเรียบร้อย ถือเป็นบุคลิกภาพที่ดีแล้ว ยังต้องรู้จักวัฒนธรรมกาลเทศะ ในการวางตัวให้เหมาะสม บุคลิกภาพภายในก็คือเรื่องของจิตสำนึกต่อความตระหนักรู้ในเชิงของความคิด การมีพฤติกรรมทางอารมณ์หรือจิตสำนึกความรับผิดชอบชั่วดี การแสดงออกทางพฤติกรรมบางอย่าง ที่ไม่เหมาะสม ควรดเว้น^{๑๐๒}

๒๐) การสร้างบุคลิกภาพต้องใช้การฝึกฝน ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเพียงวันเดียวจะเปลี่ยนได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องมีความไฝรู้ การพัฒนาโดยการสร้างวิสัยทัศน์ ฝึกตัว ยึดหยุ่น หาวิธีการให้รู้จักปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ โดยการทำด้านเชิงรุก มีอุปนิสัยไฝ

^{๙๖} สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๙๗} สัมภาษณ์ พระราชเมธากร (ทองย้อย โชติวโร), เจ้าอาวาสวัดศรีบุรียตนาธรรม จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๙๘} สัมภาษณ์ พระธรรมปิฎก (ขวลิต อภิวฑฺฒโน), เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๙๙} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์ (แก้ว อรุณ), เจ้าอาวาสวัดโคก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ธูปบูชา, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

บริการ โดยการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ ยึดมั่นคุณธรรม ฝึกให้มีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งอนาคต ฝึกฝนให้เป็นคนสูงงานทันสมัยตลอดเวลา และใฝ่สัมฤทธิ์ ฝึกให้มีความมานะอดทน^{๑๐๓}

๒๑) บุคลิกภาพที่ดีนั้น ควรเริ่มต้นมาจากการมีทัศนคติที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดที่สร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้ในแง่ดี และควรแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อย วิธีการพัฒนา การรู้จักการแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมแก่สมณสาธูป เป็นการแสดงถึงบุคลิกภาพที่ดี นอกจากนี้ยังรวมถึง การเดิน การนั่ง การพูด และการทำอื่นๆ ก็ถือเป็นบุคลิกภาพโดยรวมที่บุคคลอื่นจะเห็น

๒๒) วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของเราควรเริ่มจากการได้รับการฝึกอบรม หรืออาจใช้วิธีการปรับตัวเพื่อให้บุคลิกภาพที่ดีขึ้น เป็นการทำให้รู้จักตนเองว่า มีคุณลักษณะอย่างไร มีข้อดี ข้อเสีย รู้จักหลักการทำงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไร สิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลิกภาพคือ ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี ต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์และจิตใจที่ดี^{๑๐๔}

๒๓) ชาวพุทธต้องพัฒนาบุคลิกภาพด้วยศีลสมาธิปัญญา หรือไตรสิกขา นั่นคือต้องหนักแน่นด้วยศีล สงบจิตใจด้วยสมาธิ และฉลาดด้วยปัญญา หรือ แหลม (สมาธิ) คม (ปัญญา) หนัก (ศีล) พอพูดศีลสมาธิปัญญา^{๑๐๕}

๒๔) การพัฒนาบุคลิกภาพ สามารถทำได้ตามหลักทางพระพุทธศาสนา ซึ่งตรงกับคำว่า “ศีล” แปลว่า “ปกติ” คนถือศีลเป็นคนมีปกติ คนที่ถือศีลจึงต้องมีใจหนักแน่นด้วย ที่ต้องทนสังคม เข้าใจผิดจากทำนองคลองธรรม คนถือศีล หน้าตาจะดูดี อิ่มเอิบสดใส คำพูดดีไม่ก้าวร้าว กริยาท่าทางสงบ ดูตัวอย่างพระสงฆ์ ก็จะเกิดความรู้สึกรักศรัทธา เกิดความสงบ เห็นรูปแบบพระก็ดูน่าเลื่อมใส บุคลิกภาพที่ดีจึงมักเริ่มจากการมีศีลก่อน คนมีศีล คือคนหนักแน่น พึงตน ช่วยตนเอง เตือนตัวเอง^{๑๐๖}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านบุคลิกภาพ ถือเป็นการพัฒนาเรื่องแรกๆ เพราะบุคลิกภาพเปรียบเหมือนประตูบานแรก ที่ผู้อื่นจะได้เห็นและสัมผัสถึงหลายสิ่งหลายอย่างของบุคคลนั้นๆ ได้ ซึ่งบุคลิกภาพนั้น ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพทางกาย ควรรักษาสุขภาพทางกาย การแต่งกายการนุ่งห่มที่มีความสะอาด เรียบร้อย ซึ่งจะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือและความเลื่อมใสศรัทธา การพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคม ควรมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ จริใจ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ จะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ใดๆ ที่บีบบังคับ การพัฒนาบุคลิกภาพทางสติปัญญา ต้องเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ขว้สาร เรื่องราว มีเจตคติที่ดี พระวิปัสสนาจารย์ ควรมีบุคลิกภาพที่สงบ มีอาการ

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต.สุรติ อิ่มเอิบธรรม, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ พระธรรมปิฎก (ขวลิต อภิวิฑูโน), เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศุทธารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

สำรวมในอริยาบทต่างๆ ย่อมสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ โดยแทบที่จะไม่ต้องสนทนากันด้วยซ้ำไป โดยประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อความเป็นรายข้อ เพื่อให้เกิดความกะทัดรัดและเข้าใจง่ายขึ้น ดังนี้

๑) พระวิปัสสนาจารย์ จะต้องมีบุคลิกภาพภายนอกที่เป็นที่น่าเลื่อมใส เช่น มีการนุ่งห่มที่เรียบร้อย เป็นปริณทล สะอาด มีท่าทางการเดิน การยืน การเดิน การนั่ง ที่สำรวม จึงจะเป็นที่น่าศรัทธา

๒) การดำเนินการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้วยศีล ซึ่งสามารถอนุเคราะห์ได้ทั้งกับพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ ซึ่งในพระพุทธศาสนา ศีลจะทำให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเรียบร้อย

๓) พระวิปัสสนาจารย์ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรื่องของความเหมาะสมในสมณสาธูป เป็นตัวอย่างที่ดีของพระภิกษุ สามเณร และผู้ปฏิบัติธรรมที่สังกัดในสำนักปฏิบัติธรรมนั้นๆ

๔) การพัฒนาบุคลิกภาพ ควรต้องเข้ารับการอบรม และมีการฝึกฝนอยู่เป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความเคยชินและเป็นธรรมชาติ

๕) เมื่อพระวิปัสสนาจารย์ได้เข้ารับการอบรมแล้ว ควรมีการติดตามพัฒนาการทางด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ และวิเคราะห์หาข้อบกพร่องของตนเอง โดยการเปิดใจรับฟังจากผู้อื่น แล้วปรับปรุงเพื่อให้เป็นบุคลิกภาพที่ดีและน่าเลื่อมใส

๖) บุคลิกภาพนั้น มีทั้งบุคลิกภาพภายนอก ที่สามารถเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างก็สามารถทำให้มีบุคลิกภาพที่ดีได้ และบุคลิกภาพภายใน ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกฝนจิตใจให้มีความคิดที่ดี มีจิตใจ ซึ่งจะส่งผลสนับสนุนบุคลิกภาพภายนอกให้ดีขึ้นได้อีกด้วย

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ

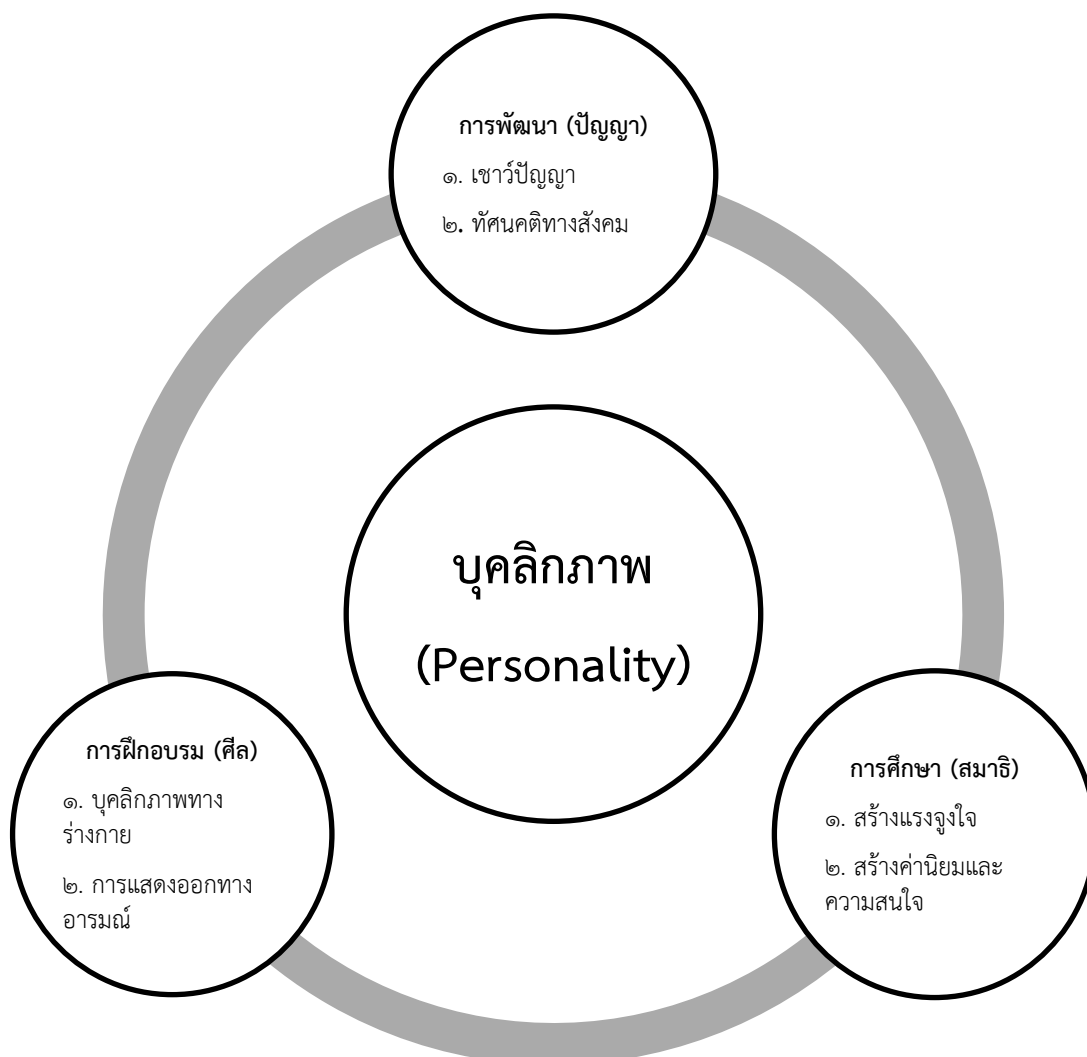
ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	พระวิปัสสนาจารย์ จะต้องมีความบุคลิกภาพภายนอกที่เป็นที่น่าเลื่อมใส เช่น มีการนุ่งห่มที่เรียบร้อย เป็นปริณทล สะอาด มีท่าทางการเดิน การยืน การเดิน การนั่ง ที่สำรวม จึงจะเป็นที่น่าศรัทธา	๑๕	๔, ๕, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๙
๒.	การดำเนินการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้วยศีล ซึ่งสามารถอนุเคราะห์ได้ทั้งกับพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ ซึ่งในพระพุทธศาสนา ศีลจะทำให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเรียบร้อย	๑๔	๑, ๒, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๓, ๒๔, ๒๖, ๒๗
๓.	พระวิปัสสนาจารย์ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรื่องของความเหมาะสมในสมณสาธูป เป็นตัวอย่างที่ดีของพระภิกษุ สามเณร และผู้ปฏิบัติธรรมที่สังกัดในสำนักปฏิบัติธรรมนั้นๆ	๑๕	๒, ๓, ๔, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๒, ๒๓, ๒๕, ๒๙, ๓๐
๔.	การพัฒนาบุคลิกภาพ ควรต้องเข้ารับการอบรม และมีการฝึกฝนอยู่เป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความเคยชินและเป็นธรรมชาติ	๑๓	๗, ๘, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๑, ๒๒
๕.	เมื่อพระวิปัสสนาจารย์ได้เข้ารับการอบรมแล้ว ควรมีการติดตามพัฒนาการทางด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ และวิเคราะห์หาข้อบกพร่องของตนเอง โดยการเปิดใจรับฟังจากผู้อื่น แล้วปรับปรุงเพื่อให้เป็นบุคลิกภาพที่ดีและน่าเลื่อมใส	๑๒	๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๒๐, ๒๑, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๐
๖.	บุคลิกภาพนั้น มีทั้งบุคลิกภาพภายนอก ที่สามารถเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างก็สามารถทำให้มีบุคลิกภาพที่ดีได้ และบุคลิกภาพภายใน ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกฝนจิตใจให้มีความคิดที่ดี มีจิตใจ ซึ่งจะส่งผลสนับสนุนบุคลิกภาพภายนอกให้ดีขึ้นได้อีกด้วย	๑๖	๑, ๔, ๕, ๖, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๔, ๒๕, ๒๗

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เชื่อมโยงประกอบเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพนั้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม และปฏิบัติอยู่เป็นประจำให้เกิดความเคยชิน พร้อมทั้งให้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการพัฒนาศักยภาพที่ดี สร้างเสริมเชาว์ปัญญาและทัศนคติทางสังคมที่ดี ในการแก้ไขปัญหา แนวทางการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนั้น มีดังนี้

๑. ควรให้มีการฝึกอบรม บุคลิกภาพทางร่างกาย ให้มีบุคลิกลักษณะที่ดี น่าเลื่อมใส
๒. ควรให้มีการฝึกอบรม การแสดงออกทางอารมณ์ ให้มีความเป็นมิตร
๓. ควรสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาศักยภาพที่ดี
๔. ควรสร้างค่านิยมและความสนใจ ในการมีบุคลิกภาพที่ดี
๕. ควรพัฒนาเชาว์ปัญญา ควบคู่กับการสร้างบุคลิกภาพ
๖. ควรสร้างทัศนคติทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดี

และสามารถสรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ

จากแผนภาพที่ ๔.๓ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ โดยผ่านกระบวนการการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ เป็นการฝึกอบรมทางบุคลิกภาพ ลักษณะภายนอก เช่น การนุ่งห่ม การยืน การเดิน การนั่ง เป็นต้น และการแสดงออกทางอารมณ์ การใช้ส่ายตา การแสดงสีหน้า การพูด น้ำเสียง ซึ่งกิริยาอาการต่างๆ เหล่านี้ สามารถแสดงอารมณ์ออกมาให้เห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งในบางสถานการณ์ การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ควรที่จะแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาจนเกินไป ซึ่ง

อาจเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งบุคลากรควรปฏิบัติตามหลักของศีล ศีลเป็นเครื่องช่วยให้มีความสงบ มีความเป็นปกติสุข ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นทางกาย ทางวาจา หรือแม้แต่ทางใจก็ตาม การยึดศีลเป็นหลักการปฏิบัติตนอยู่ร่วมกันในสังคม จึงเป็นเรื่องดี เมื่อเกิดความเคยชินก็จะกลายเป็นเรื่องปกติ ที่ทำอยู่เป็นประจำในชีวิตประจำวันได้

การศึกษาด้านบุคลิกภาพ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของการสร้างศักยภาพให้มากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการศึกษา และสร้างค่านิยมให้เกิดความสนใจในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เช่น การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลิกภาพของคณะสงฆ์หรือของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจัดขึ้นร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นต้น

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

๔.๒.๔ แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย

๑) วิธีการพัฒนา มีการจัดฝึกอบรม และการจัดสัมมนาวิชาการทางด้านอุปนิสัยบุคลากรที่จะมีความสำเร็จในการทำงานควรที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจที่จะดำเนินงานต่างๆ^{๑๐๗}

๒) พระวิปัสสนาจารย์ ควรมีเหตุผลในการคิดอย่างรอบคอบ การยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น^{๑๐๘}

๓) พระวิปัสสนาจารย์ ต้องพัฒนาความรู้ลึก ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอุปนิสัย ถ้าบุคคลมีอุปนิสัยที่ดี ก็จะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมช่วยเหลือหรือสนับสนุนเป้าหมายนั้น^{๑๐๙}

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นางสาส์ อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาพิลาศ วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวิโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๔) พระวิปัสสนาจารย์ ต้องมีอุปนิสัยที่ดีของการทำงานให้นึกเสมือนว่าทำงานของตนเองวิธีการพัฒนาอุปนิสัยของบุคลากร ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเองไม่ควรที่จะแสดงความคิดเห็น ควรสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีอุดมคติ^{๑๑๐}

๕) อุปนิสัย ถือเป็นเรื่องสำคัญของบุคลากรในการทำงาน เพราะบุคลากรจะต้องมีอุปนิสัยที่ดีเป็นรากฐานในการทำงาน บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดี มีความผูกพัน ความทุ่มเทเสียสละเพื่อการทำงาน ต้องเห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นสำคัญ^{๑๑๑}

๖) วิธีการพัฒนาอุปนิสัยนั้น จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ต้องสร้างความมั่นคงในการดำรงพระพุทธศาสนา เอาใจใส่ความสุขทุกข์ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีอุปนิสัยที่ดีมีความผูกพันต่อการทำงานและสร้างประโยชน์อเนกอนันต์^{๑๑๒}

๗) พระวิปัสสนาจารย์ พระวิทยากร ควรมีอุปนิสัยที่ดี เป็นการศึกษาเชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและส่วนรวมมีจิตสาธารณะ จิตบริการ ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัวและค่าตอบแทนเป็นหลัก^{๑๑๓}

๘) ควรมีนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การให้ความสำคัญกับการเป็นอยู่ของพระวิปัสสนาจารย์ จะเป็นห้องทำงานที่ดี อุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่ที่ดี หรือขวัญกำลังใจที่ควรได้รับการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และก็มีมีความสุขในการทำงาน^{๑๑๔}

๙) ควรสร้างความปรองดอง ความสามัคคีร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่รักความสามัคคี แม้มีความแตกต่างแต่ไม่แตกแยก อยู่กันแบบพี่กับน้อง มีความเสมอภาค แล้วก็ใช้การพูดคุยกัน ใช้วิธีที่ประหมัดบ้าง แล้วก็มีการปะสังสรรค์กันตามโอกาส คือมีอะไรก็คุยกันได้ตลอด วัฒนธรรมก็มีความโปร่งใส แล้วก็เวลาประชุมกันจะถามความคิดเห็นก่อน ให้ทุกคนมีความคิดเห็นแล้ว ก็มีการประเมิน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป^{๑๑๕}

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนมงคล (นพปฎล กตสาโร), เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนวิวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวรรคุณ วิ. (เข้ม จกกวโร), เจ้าอาวาสวัดเขาพระ จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ พระธรรมปิฎก (ขลิต อภิวิฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ พระครูปิยะธรรมวิสิฐ (สมบัติ ยโสธโร), เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๑๐) ควรสร้างอุปนิสัยในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น พระวิปัสสนาจารย์ต้องมีลักษณะของความยืดหยุ่นใน การปฏิสัมพันธ์ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและการบริการ และการใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า^{๑๑๖}

๑๑) ควรสร้างอุปนิสัยที่เชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีลักษณะของความตั้งใจที่แน่วแน่ มีเป้าหมาย บุคลิกท่าทางที่เต็มไปด้วยความมั่นใจไม่ย่อท้อ เปิดเผย และกล้าแสดงออก^{๑๑๗}

๑๓) ควรสร้างอุปนิสัยที่ดีต่องานหรือสำนักปฏิบัติธรรม พระวิปัสสนาจารย์ต้องรักและศรัทธาในอาชีพ งานหรือองค์การของตน^{๑๑๘}

๑๔) สร้างอุปนิสัยในความเห็นใจผู้อื่น จะมีลักษณะของความเป็นมิตร อภัยค้ำย่ำราเริงแจ่มใส ชอบปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพยายามสร้างความพอใจให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ^{๑๑๙}

๑๕) ใช้การสร้างแรงจูงใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อปรับเปลี่ยนอุปนิสัยที่ไม่เหมาะสมต่างๆ^{๑๒๐}

๑๖) เจ้าสำนักหรือเจ้าอาวาสต้องกระทำตนเป็นแบบอย่าง เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งเป็นอิทธิพลหนึ่งที่สามารถพัฒนาอุปนิสัยของบุคลากรได้ เพราะบุคลากรจะมีพฤติกรรมเลียนแบบ หรือแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกับบุคลากรส่วนใหญ่^{๑๒๑}

๑๗) การสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการทำงาน นโยบาย หรือผลสำเร็จที่คาดหวังขององค์การ^{๑๒๒}

๑๘) การพัฒนาอุปนิสัยที่ดี สามารถสร้างได้ด้วยตนเอง โดยการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ถามตัวเองก่อนว่า เรื่องที่คิดว่าตนเองทำได้ดี คืออะไร เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้ตนเอง เช่น การคิดเชิงบวก ความสามารถปรับตัวได้เก่ง จัดแบ่งเวลาได้เหมาะสม เป็นต้น^{๑๒๓}

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาพิลาส วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ นางสาวลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธิภาวนาประสิทธิ์ (จิรยุทธ์ อภินนโท), เจ้าอาวาสวัดตาลเอน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เทชวิโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์ (แก้ว อรุณ), เจ้าอาวาสวัดโคก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ นางบุษราภรณ์ ตรีณาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๑๙) พระวิปัสสนาจารย์เอง จะต้องไม่เกรงที่จะแสดงความคิดเห็น ถ้ามโนสิ่งที่ตนเองสงสัยหรือไม่เข้าใจ คนส่วนใหญ่ไม่กล้าถาม ลองเล่าสิ่งที่ได้ถามแล้วได้ประโยชน์ เล่าประสบการณ์แล้วได้ประโยชน์ในการทำงาน^{๑๒๔}

๒๐) สร้างความสนใจและชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา สำนวญตนเองว่า ในช่วงที่ผ่านมาได้เรียนรู้สิ่งใหม่อะไรบ้างหรือช่วงเวลาข้างหน้าอยากเรียนรู้อะไร และรู้จักค้นหาเหตุผลในการคิดอย่างรอบคอบและรับทำความคิดนั้นให้เป็นจริง ทบทวนเวลาที่ผ่านมา ได้นำความคิดหรืออยากจะทำ แล้วนำมาปฏิบัติได้บ้าง^{๑๒๕}

๒๑) การพัฒนาอุปนิสัยที่ดีและง่ายที่สุด คือการยอมรับฟังคำวิจารณ์ของคนอื่นอย่างเปิดใจ และนำมาปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น รวมถึงการมีอุดมคติในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง และเมื่อเกิดความผิดพลาดจะให้งำลึงใจตัวเองเสมอๆ^{๑๒๖}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านอุปนิสัย เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม พระวิปัสสนาจารย์ รวมถึงบุคลากร ควรมีอุปนิสัยที่ดี มีความคิดเชิงบวก ในการทำงานร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยกันพัฒนาศาสนาโดยไม่เห็นแก่ตัว มีความสุขในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน และบุคลากรต้องมีอุปนิสัยที่ดีต่อศาสตร์หรือสายอาชีพของตน พร้อมกับจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มและนันทนาการ บุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรจะต้องมีอุปนิสัยที่ดีเป็นรากฐานในการทำงาน บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดี มีความผูกพัน ความทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร ต้องเห็นประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ อุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กร และต้องสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากร ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค้ำกับการทำงาน เอาใจใส่ความสุขทุกข์ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีอุปนิสัยที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรและสร้างประโยชน์อเนกอนันต์ให้กับองค์กร โดยประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อความเป็นรายข้อ เพื่อให้เกิดความกะทัดรัดและเข้าใจง่ายขึ้น ดังนี้

๑) จัดให้มีการฝึกอบรมด้านการพัฒนาอุปนิสัย ให้กับพระวิปัสสนาจารย์ โดยการจัดเป็นโครงการอบรมเป็นระยะๆ และติดตามพัฒนาการว่าเป็นไปในทิศทางใด เพื่อการจัดอบรมให้ตรงจุดยิ่งขึ้น

๒) ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพระวิปัสสนาจารย์ ด้วยการเอาใจใส่ สอบถามสารทุกข์สุขดิบ อันเป็นการแสดงถึงความห่วงใยในความเป็นอยู่ และสิ่งต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปิดใจยอมรับในการพัฒนาอุปนิสัย

๓) พระวิปัสสนาจารย์ ต้องหมั่นฝึกฝนการพัฒนาอุปนิสัยให้เกิดขึ้นกับตนเอง ด้วยการมองโลกในแง่ดี คิดบวก ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำกลับมาเป็นข้อแก้ไขปรับปรุงในการพัฒนาตัวเอง

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจจิราณ (ประยูร สุทธิปัญญา), เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนมงคล (นพปฎล กตสโร), เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

๔) ส่งเสริมการสร้างอุปนิสัยที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทั้งหมู่คณะ และกับบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง เป็นคนมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะพระวิปัสสนาจารย์เอง จะต้องพบเจอคนหลากหลายประเภท การพัฒนาอุปนิสัยที่ดี จึงเป็นเครื่องวัดพัฒนาการในการพัฒนาอุปนิสัยในการแก้ไขสถานการณ์ของตนเองได้

๕) สำรวจตนเอง ค้นหาจุดบกพร่องที่ผ่านมา แล้วปรับปรุงแก้ไขให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเข้ารับการฝึกอบรม หรือฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	จัดให้มีการฝึกอบรมด้านการพัฒนาอุปนิสัยให้กับพระวิปัสสนาจารย์โดยการจัดเป็นโครงการอบรมเป็นระยะๆ และติดตามพัฒนาการว่าเป็นไปในทิศทางใด เพื่อการจัดอบรมให้ตรงจุดยิ่งขึ้น	๑๖	๘, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๑๙, ๒๑, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๓๐
๒.	ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพระวิปัสสนาจารย์ด้วยการเอาใจใส่ สอบถามสารทุกข์สุกดิบ อันเป็นการแสดงถึงความห่วงใยในความเป็นอยู่ และสิ่งต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปิดใจยอมรับในการพัฒนาอุปนิสัย	๑๖	๓, ๔, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๗
๓.	พระวิปัสสนาจารย์ ต้องหมั่นฝึกฝนการพัฒนาอุปนิสัยให้เกิดขึ้นกับตนเอง ด้วยการมองโลกในแง่ดี คิดบวก ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำกลับมาเป็นข้อแก้ไขปรับปรุงในการพัฒนาตัวเอง	๑๕	๒, ๓, ๔, ๖, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๖, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๘, ๓๐
๔.	ส่งเสริมการสร้างอุปนิสัยที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทั้งหมู่คณะ และกับบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง เป็นคนมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะพระวิปัสสนาจารย์เอง จะต้องพบเจอคนหลากหลายประเภท การพัฒนาอุปนิสัยที่ดี จึงเป็นเครื่องวัดพัฒนาการในการพัฒนาอุปนิสัยในการแก้ไขสถานการณ์ของตนเองได้	๑๔	๑, ๒, ๗, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๗, ๑๘, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๘, ๓๐

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย (ต่อ)

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๕.	สำรวจตนเอง ค้นหาจุดบกพร่องที่ผ่านมา แล้ว ปรับปรุงแก้ไขให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น ด้วยการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเข้ารับการฝึกอบรม หรือ ฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑๔	๔, ๕, ๖, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๒, ๒๔, ๒๕

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึง ขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เชื่อมโยงประกอบเข้ากับ แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย พระวิปัสสนาจารย์ หรือพระวิทยากร ควรจะต้องมีมุมมองและแนวคิด ที่สอดคล้องกับการทำหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายของงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนา กลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนั้นมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ควรสร้างสัมพันธภาพกับมิตรสหาย บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มีอุปนิสัยและ ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

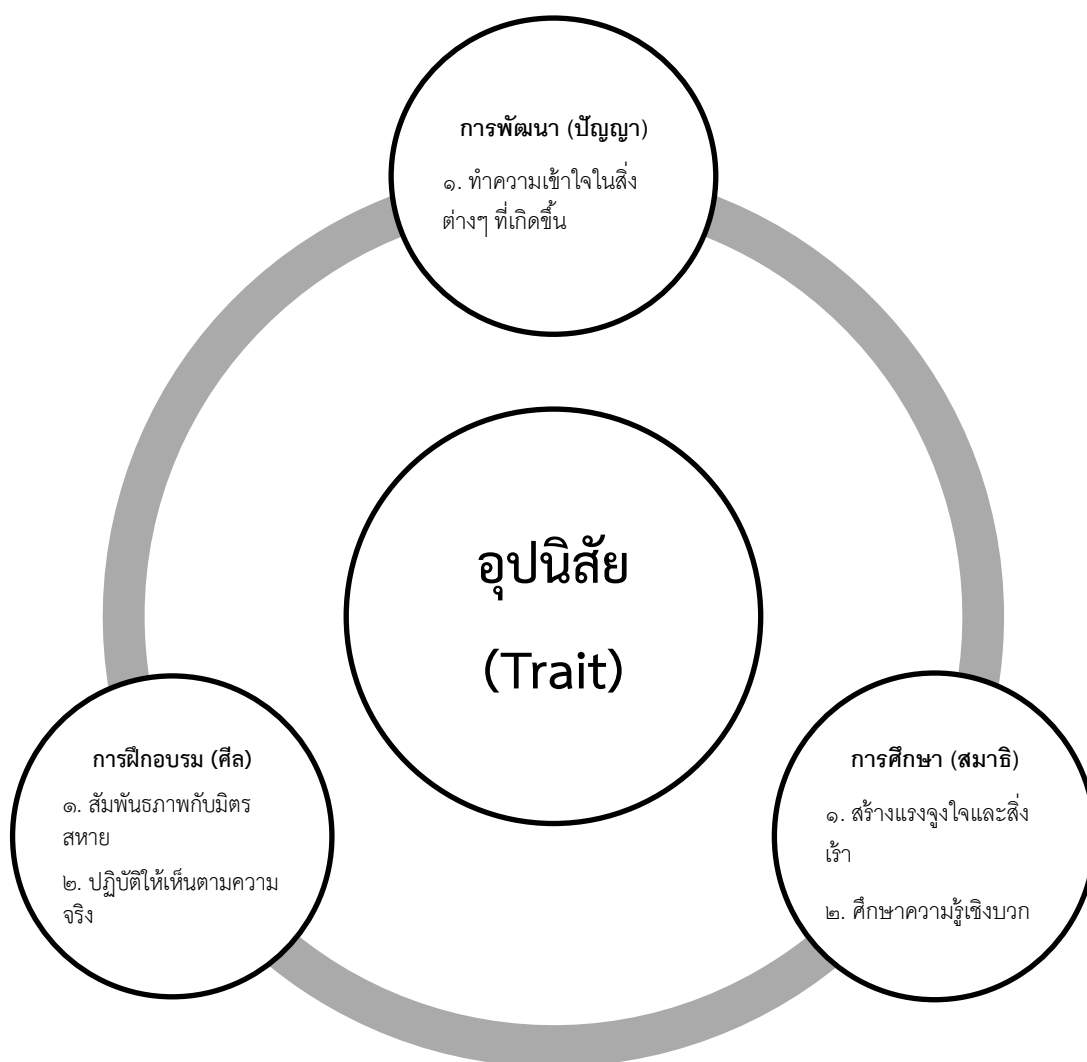
๒. ควรมีการอบรมและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลที่สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองตามความเป็น จริง

๓. ควรสร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นให้เกิดอุปนิสัยที่ดีต่อองค์กร

๔. ควรศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม ในการสร้างอุปนิสัยเชิงบวก

๕. ควรทำความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง คือเข้าใจเหตุและผลของสิ่งต่างๆ ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

และสามารถสรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย

จากแผนภาพที่ ๔.๔ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย โดยผ่านกระบวนการการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านอุปนิสัย เพื่อเป็นการสร้างแนวความคิดที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งการจะสร้างเจตคติที่ดีได้ ต้องอาศัยการปฏิบัติอย่างเป็นประจำ เป็นความเคยชิน จากสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว การใช้กิจการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการ

ปฏิบัติงาน และปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน งานก็จะสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี บุคลากรก็มีความสุขในการปฏิบัติงานเช่นกัน

การศึกษาด้านอุปนิสัย จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดมุมมองด้านบวกกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยการให้รางวัลบ้าง จัดเลี้ยงสังสรรค์บ้าง สร้างความเคยชินคุ้นเคยกันและกัน รวมถึงการให้ความรู้เชิงบวก เช่น การจัดหนังสือ สื่อความรู้ สื่อกระจายเสียง ที่เมื่อได้อ่านหรือได้ยินได้ชมแล้วเกิดความสงบ มีความสุขใจ ผ่อนคลายจากการทำงานและเรื่องราวปัญหาต่างๆ ได้

การพัฒนาด้านอุปนิสัย คือ การให้บุคลากรมีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว หรือที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว อย่างเป็นกลาง ไม่เอนเอียงจนเกิดความคิดที่เป็นลบหรือบวกมากเกินไป โดยการจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมประจำเดือนให้กับบุคลากร หรือให้คำปรึกษาโดยผู้รู้กับบุคลากรที่ประสบปัญหาข้อใจให้คลี่คลายลงได้ เป็นต้น

๔.๒.๕ แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ

๑) พระวิปัสณาจารย์ ต้องรู้จักใช้เทคนิควิธีการสื่อสารใหม่ๆ หรือการเขียนตำราเอกสาร เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีการประเมินผลการประสบความสำเร็จ^{๑๒๗}

๒) ทัศนคติ ก่อให้เกิดการพัฒนาการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนา ทัศนคติจะเกิดขึ้น ต้องมีสร้างโอกาส โดยเริ่มจากเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมต้องให้โอกาสพระภิกษุสามเณรได้คิดได้เสนอความคิดความเห็น มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดความเห็นในการตัดสินใจ^{๑๒๘}

๓) ควรให้บุคลากรได้แสดงทัศนคติ โดยที่ต้องไม่ไปจำกัดความคิด ความคิดเห็นเป็นเช่นไร ก็ปรับแก้ไขให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญควรให้การสนับสนุนแนวคิดนั้นด้วยเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจที่จะคิดมีกำลังใจในการคิดสิ่งต่างๆ ที่ดี^{๑๒๙}

๔) การพัฒนาทัศนคติ ควรให้มีการระดมความคิดเห็น บุคลากรควรมีส่วนได้แสดงทัศนคติในการทำงาน รับฟังแนวคิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและการทำงานของส่วนรวมให้ดียิ่งขึ้น^{๑๓๐}

๕) ควรมีการจัดอบรมเพื่อมีการเสนอความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน ทัศนคติในการทำงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ความคิดกว้างไกลหลายแง่มุม จะทำให้เกิดความแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเกิดการเรียนรู้และเข้าใจ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน^{๑๓๑}

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต.สุรติ อิ่มเอิบธรรม, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เทขวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต.สุรติ อิ่มเอิบธรรม, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ พระครูรัตนกิจจารักษ์ (แก้ว อรุโณ), เจ้าอาวาสวัดโคก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๖) การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อว่าปัญหาทุกเรื่องสามารถแก้ไขได้ ยอมรับการตัดสินใจของคนส่วนมาก มีความสงสัยใคร่รู้อยู่เสมอ^{๑๓๒}

๗) จัดให้มีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ไปเรียนรู้และศึกษาจากสำนักปฏิบัติธรรมที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการและเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของพุทธศาสนิกชน ว่ามีกระบวนการอย่างไร มีการทำงานเช่นไร แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสำนักปฏิบัติธรรมของตนเอง เข้ากับบริบทด้านต่างๆ จนกลายเป็นวิธีการใหม่ๆ และมีความเหมาะสมมากขึ้น^{๑๓๓}

๘) พระวิปัสสนาจารย์ควรฝึกฝนให้มีคุณลักษณะในทัศนคติ ในการใช้สติปัญญาอย่างมีเหตุผล มีความคิดที่หลากหลาย มีความกระตือรือร้น คล่องตัว และมีความคิดที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ต่อความเปลี่ยนแปลง^{๑๓๔}

๙) ควรจัดกิจกรรมและส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมการคิดบวก เช่น ฝึกกระบวนการคิดและหาคำตอบเพื่อการแก้ปัญหา ให้ความมีอิสระในการคิดและการทำงาน ให้สิทธิและอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติและการพัฒนางาน และสร้างสถานการณ์ที่ท้าทาย^{๑๓๕}

๑๐) กระบวนการพัฒนาทัศนคตินั้น ควรเริ่มต้นด้วยการที่ต้องหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของตนเอง หรือข้อบกพร่องของงานที่ทำ แล้วรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อสนับสนุนหรือประกอบการตัดสินใจจากข้อบกพร่องที่ค้นพบ หมั่นฝึกมองปัญหาหรือวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ให้รอบด้าน^{๑๓๖}

๑๑) ควรแสวงหาความคิดที่หลากหลายจากข้อมูลที่ได้รวบรวม ในการแก้ปัญหาหรือสร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้ได้คำตอบที่รอบด้าน และสร้างข้อสรุปที่เหมาะสม โดยอาศัยเหตุผล ข้อมูล สารสนเทศ มิใช่การอาศัยประสบการณ์ หรือความเชื่อ^{๑๓๗}

๑๒) เรื่องของทัศนคติ ควรให้มีฝึกบ่อยๆ ฝึกคิด ฝึกทำ มีทัศนคติอย่างชาญฉลาด ซึ่งผู้ที่มีทัศนคติ จะต้องประกอบด้วยการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกสมัยใหม่ พัฒนาให้มีความเป็นธรรม และมีต้นทุนความเป็นมนุษย์สูง ในการอบรมฝึกฝน รู้งาน รู้หน้าที่ รู้วิธีการ^{๑๓๘}

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวรรคุณ วิ. (แช่ม จกกวโร), เจ้าอาวาสวัดเขาพระ จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ฐปบุชา, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระครูพิศาลรัตนากิจวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจจิราณ (ประยูร สุทธิปัญโญ), เจ้าอาวาสวัดท่ากรัง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวรรคุณ วิ. (แช่ม จกกวโร), เจ้าอาวาสวัดเขาพระ จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระครูปิยธรรมวิสิฐ, เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๑๓) ควรจัดให้มีการทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน ในการทำงานบุคลากรควรที่จะมีความคิดที่สร้างสรรค์ในสิ่งที่มีความแปลกใหม่ และส่งผลที่ดีต่องานของเราโดยการริเริ่มงานใหม่ วิธีการใหม่ๆ^{๑๓๙}

๑๔) ต้องฝึกให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมออกแบบสิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน นำข้อดี ข้อเสียของความคิดแต่ละคนมาประยุกต์ใช้ให้ได้ทัศนคติที่มีคุณค่า^{๑๔๐}

๑๕) ต้องฝึกคิดว่าทุกอย่างแก้ไขได้มองโลกในแง่ดี ยอมรับความคิดผู้อื่น ใฝ่รู้ ตั้งข้อสังเกต ตลอดเวลา งานทุกอย่างสามารถมีความยืดหยุ่นได้ โดยที่เป้าหมายของการทำงานยังคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลง เพราะการทำงานย่อมจะเกิดปัญหาบ้าง ถ้าคิดตามกรอบเดิมๆ ก็จะทำให้ปัญหาเกิดทางตัน ต้องอาศัยแนวทัศนคติมาเป็นตัวช่วยในการแก้ไขปัญหา งานจึงจะดำเนินต่อไปได้^{๑๔๑}

๑๖) วิธีการพัฒนาทัศนคตินั้น จะต้องพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจ และสมอง การพัฒนาสมองโดยการฝึกให้คิดแบบสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาที่มีพลังอย่างยิ่งในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่ผู้ที่สามารถพัฒนาได้^{๑๔๒}

๑๗) ฝึกให้สมองมีความคิดหลากหลายภายใต้การคิดนอกกรอบ การคิดบวก และการคิดแบบริเริ่ม คล่องตัว ยืดหยุ่นและละเอียด ที่สำคัญเลยก็คือ การมีทัศนคติเชิงบวก คือ ต้องเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ กล้ายอมรับการตัดสินใจของเสียงส่วนมาก มีความสงสัยใคร่ที่จะเรียนรู้ กล้าที่จะท้าทายปัญหาแล้วพยายามฝ่าฟันไปได้^{๑๔๓}

๑๘) การจะสร้างทัศนคติที่ดี ต้องใช้องค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ คือ ละในการคิด และทำงาน ใช้สิทธิและอำนาจที่จะพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อยๆ หรือก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ และต้องมีความตั้งใจจริง^{๑๔๔}

สรุปได้ว่า พระวิปัสสนาจารย์ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน คิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมส่วนรวม โดยการจัดให้มีการทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน ในการทำงานบุคลากรควรที่จะมีความคิดที่สร้างสรรค์ ในสิ่งที่มีความแปลกใหม่และส่งผลที่ดีต่องานของเราโดยการริเริ่มงานใหม่ วิธีการใหม่ๆ ที่เราที่เราเป็นคนคิดเองซึ่งหากเรามีตรงเราก็จะเป็นผลงานที่ติดตัวเราตลอดไปวิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์คือการฝึกให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกันร่วมคิดร่วมออกแบบสิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน นำข้อดี ข้อเสียของความคิดแต่ละคนมาประยุกต์ใช้ให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า และมีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป และ

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ นางเพลินพิศ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ พระธรรมปิฎก (ขวลิต อภิวฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต.สุรติ อิ่มเอิบธรรม, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวีโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ความคิดสร้างสรรค์นี้อาจเป็นความคิดใหม่ผสมผสานกับประสบการณ์ก็ได้ โดยประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อความเป็นรายข้อ เพื่อให้เกิดความกะทัดรัดและเข้าใจง่ายขึ้น ดังนี้

๑) เปิดโอกาสให้พระวิปัสสนาจารย์ได้เสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเป็นอิสระทางความคิด และให้อำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสม

๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ในการศึกษาดูงาน เปลี่ยนแปลงสถานที่เพื่อรับเอาสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานปฏิบัติธรรมของตนเอง

๓) ฝึกฝนการใช้ความคิด ให้มีความคิดเชิงบวก ต้องเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ กล้ายอมรับการตัดสินใจของเสียงส่วนมาก มีความสงสัยใคร่ที่จะเรียนรู้กล้าที่จะท้าทายปัญหาแล้วพยายามฝ่าฟันไปให้ได้

๔) หมั่นแสวงหาความคิดที่หลากหลายจากข้อมูลที่ได้รวบรวม ในการแก้ปัญหาหรือสร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้ได้คำตอบที่รอบด้าน และสร้างข้อสรุปที่เหมาะสม

๕) ฝึกการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันออกแบบสิ่งใหม่ๆ นำข้อดีข้อเสียของความคิดแต่ละคนมาประยุกต์ปรับปรุงแก้ไขและปรับใช้ให้ได้ทัศนคติที่มีคุณค่า

๖) จัดกิจกรรมและส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมความคิดบวก เช่น ฝึกกระบวนการคิดและหาคำตอบเพื่อการแก้ปัญหา ให้ความมีอิสระในการคิดและการทำงาน ให้สิทธิและอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติและการพัฒนางาน และสร้างสถานการณ์ที่ท้าทาย

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	เปิดโอกาสให้พระวิปัสสนาจารย์ได้เสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเป็นอิสระทางความคิด และให้อำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสม	๑๔	๑, ๒, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๘, ๑๙, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๘, ๓๐
๒.	ส่งเสริมการเรียนรู้ในการศึกษาดูงาน เปลี่ยนแปลงสถานที่เพื่อรับเอาสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในสำนักปฏิบัติธรรมของตนเอง	๑๔	๓, ๔, ๕, ๖, ๘, ๙, ๑๐, ๑๕, ๑๗, ๑๙, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕
๓.	ฝึกฝนการใช้ความคิด ให้มีความคิดเชิงบวก ต้องเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ กล้ายอมรับการตัดสินใจของเสียงส่วนมาก มีความสงสัยใคร่ที่จะเรียนรู้รู้กล้าที่จะท้าทายปัญหาแล้วพยายามฝ่าฟันไปให้ได้	๑๒	๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๘, ๑๙, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๗, ๓๐
๔.	หมั่นแสวงหาความคิดที่หลากหลายจากข้อมูลที่ได้รวบรวม ในการแก้ปัญหาหรือสร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้ได้คำตอบที่รอบด้าน และสร้างข้อสรุปที่เหมาะสม	๑๓	๑, ๕, ๖, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๙, ๒๐, ๒๓, ๒๕, ๒๖
๕.	ฝึกการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันออกแบบสิ่งใหม่ๆ นำข้อดีข้อเสียของความคิดแต่ละคนมาประยุกต์ปรับปรุงแก้ไขและปรับใช้ให้ได้ทัศนคติที่มีคุณค่า	๑๔	๕, ๖, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๕, ๒๖, ๒๘

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ (ต่อ)

ที่	ประเด็นสาระสำคัญ	ความถี่ (รูป/คน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๖.	จัดกิจกรรมและส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมการคิดบวก เช่น ฝึกกระบวนการคิดและหาคำตอบเพื่อการแก้ปัญหา ให้ความมีอิสระในการคิดและการทำงาน ให้สิทธิและอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติและการพัฒนางาน และสร้างสถานการณ์ที่ท้าทาย	๑๖	๑, ๔, ๕, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๘, ๒๐, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๙, ๓๐

*ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ หมายถึง ลำดับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ ๓ หน้า ๖๗ - ๖๘.

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้ให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงขอสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เชื่อมโยงประกอบเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเป็นรูปแบบขั้นต้น (Basic Model) โดยรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ พระวิปัสสนาจารย์ควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาด้านทัศนคติ อันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการที่ไม่เหมือนเดิม ปรับเปลี่ยนพลิกแพลงตามความเหมาะสม มีแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพ ดังนี้

๑. ควรอบรมให้เกิดวิวัฒนาการความคิด โดยการฝึกอบรมให้รู้จักพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

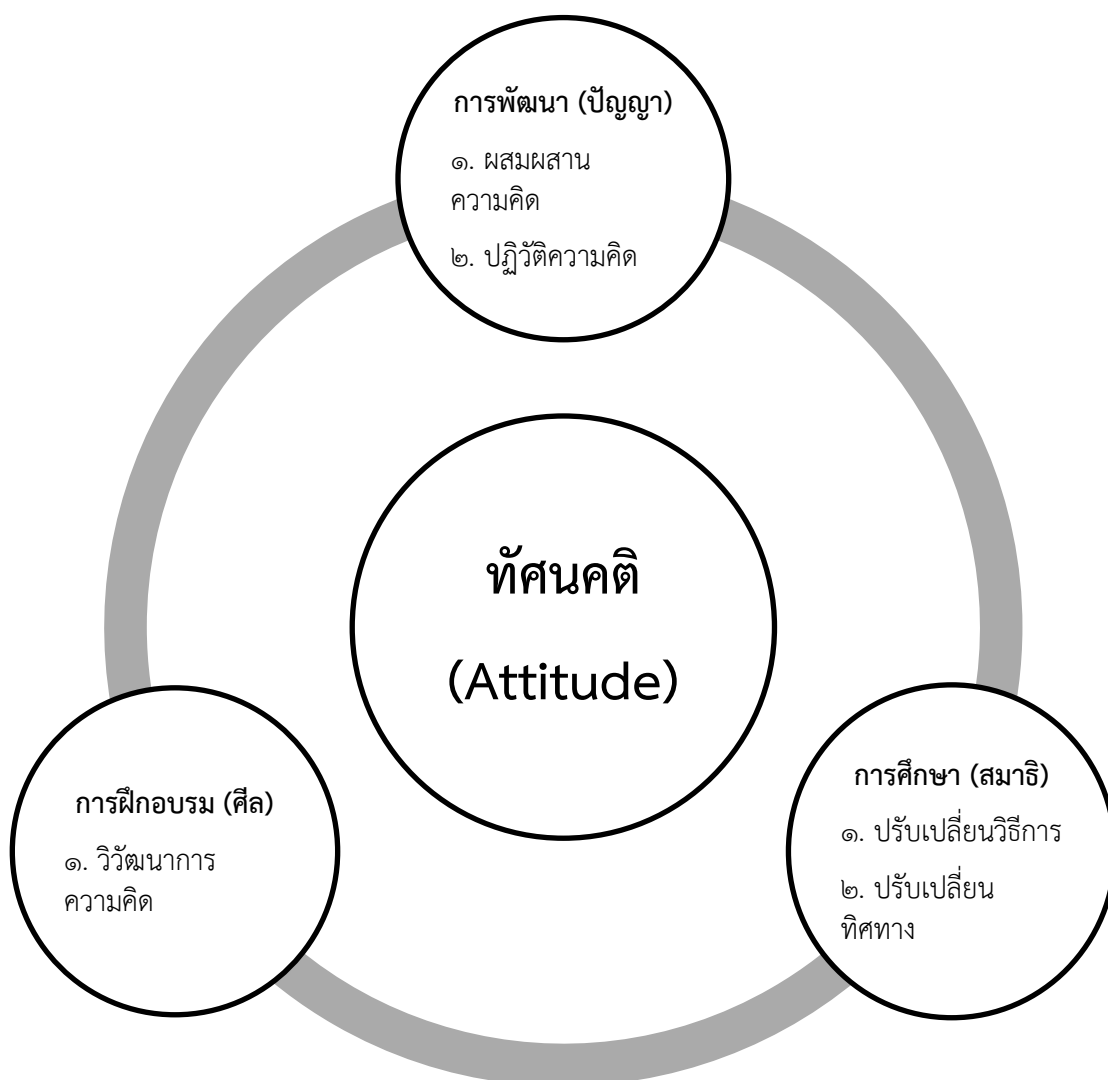
๒. ควรให้การผสมผสานความคิด ให้เกิดเป็นความคิดใหม่ที่หลากหลาย

๓. ควรมีการปฏิบัติความคิด จากรูปแบบเดิมๆ

๔. ควรส่งเสริมให้คิดโดยปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ปรับมุมมองเรื่องเก่า ด้วยมุมมองใหม่ หรือมองแบบนอกกรอบ .

๕. ควรส่งเสริมให้คิดโดยปรับเปลี่ยนทิศทาง เป็นการปรับเปลี่ยนทิศทางการมองปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

และสามารถสรุปเป็นรูปแบบขั้นต้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในลำดับต่อไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๕ รูปแบบเบื้องต้นในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ

จากแผนภาพที่ ๔.๕ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ โดยผ่านกระบวนการการพัฒนาศักยภาพบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ควบคู่กับหลักไตรสิกขา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พออธิบายได้ดังนี้

การฝึกอบรมด้านทัศนคติ โดยการจัดการอบรมการวิวัฒนาการความคิด คือ การสร้างความคิดที่มีให้เกิดเป็นความหลากหลาย และแตกต่าง เป็นกระบวนการสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้จากสิ่งรอบข้าง สิ่งแวดล้อมรอบตัว นำมาเป็นองค์ประกอบในความคิด เพื่อ

สร้างสรรค์รูปแบบหรือวิธีการการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ อบรมให้รู้จักวิธีคิด คิดอย่างจริงจังเรียกว่าคิดสร้างสรรค์ และมีประโยชน์ เป็นต้น

การศึกษาด้านทัศนคติ เป็นการเรียนรู้เพิ่มเติมจากความคิดและความรู้ที่ตนเองมีอยู่เป็นทุนเดิม ประกอบเข้ากับประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มเติมจากการศึกษาด้านต่างๆ หรือจากผู้รู้ที่มีประสบการณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่าง แต่ดีกว่า หรือปรับเปลี่ยนทิศทางของเป้าหมายการทำงานที่ใหญ่กว่า เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

การพัฒนาด้านทัศนคติ โดยวิธีการกลั่นกรองความคิดที่หลากหลายที่องค์กรได้เคยใช้มา ผูกให้บุคลากรนำมาผสมผสานให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ เป็นแนวความคิดใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนแนวความคิดจากเดิม แต่กลับด้านกัน เปลี่ยนวิธีการลำดับความคิด ซึ่งปกติผู้บริหาร จะเป็นผู้กำหนดแนวทางและนโยบายการปฏิบัติงาน แต่ให้กลับไปฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติหน้าที่จริง เป็นคนคิดกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองดูบ้าง ซึ่งอาจทำให้มีแนวความคิดใหม่ที่สร้างสรรค์และผสมผสานกันได้ เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรต่อไป

๔.๒.๖ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) ที่เป็นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ รวมถึงหลักพุทธธรรมที่ได้จากการศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกา อนุฎีกา คัมภีร์ ทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ รวมถึงผลวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้เกิดรูปแบบจำลองในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ (Basic Model) ทั้ง ๕ ด้าน ที่นำมาสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน จนได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้ ผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ของพระวิปัสสนาจารย์^{๑๔๕}
- ๒) ศึกษาเพิ่มเติมจากผู้รู้หรือผู้ที่มีประสบการณ์หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จด้วยการสอบถาม พุทธคุณ แล้วนำมาปฏิบัติ^{๑๔๖}

^{๑๔๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระเทพวิสุทธิโสภณ (เฉลา เตชวณโฑ), ดร., รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๔๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิทธิธัมม (บุญชิต ญาณส่วโร), ดร., เจ้าคณะเขตพญาไท, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

๓) เชิญวิทยากรหรือพระวิปัสสนาจารย์ผู้ทรงภูมิความรู้มาบรรยายพิเศษเพิ่มเติมความรู้ในสำนักปฏิบัติธรรมแก่พระวิปัสสนาจารย์^{๑๔๗}

๔) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างพระวิปัสสนาจารย์ของแต่ละสำนัก ทั้งประสบการณ์และวิธีการปฏิบัติงาน^{๑๔๘}

๕) นำเอาความรู้ที่รวบรวมได้จากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การศึกษาเพิ่มเติม การสอบถามจากผู้รู้ ประยุกต์ใช้กับตนเอง ประยุกต์ใช้กับสำนักปฏิบัติธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่^{๑๔๙}

การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ ผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑) ทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมา วิเคราะห์จุดด้อย เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น^{๑๕๐}

๒) เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน โดยการสังเกต การปรึกษาหารือ สอบถาม แล้วนำมาปรับใช้เพื่อฝึกฝนและพัฒนาตนเอง^{๑๕๑}

๓) นอกจากการศึกษาดูงานในสำนักปฏิบัติธรรมอื่นๆ ควรเข้าไปอยู่และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักปฏิบัติธรรมนั้นๆ ด้วย เพื่อให้เกิดการฝึกฝนและเกิดการปฏิบัติจริง เป็นการพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติ^{๑๕๒}

๔) การพัฒนาทักษะ ควรจะต้องฝึกฝนและปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์จริง มีการเผชิญหน้ากับปัญหา และเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้านั้น^{๑๕๓}

๕) ควรมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรียบเรียงสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ให้เป็นระบบ เช่นการบันทึกเหตุการณ์ เพื่อใช้ในการทบทวน^{๑๕๔}

^{๑๔๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ้ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๔๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), ดร., เจ้าคณะตำบลสวนพริก, เจ้าอาวาสวัดไผ่โสมนรินทร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๔๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ้ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิทธิธัมม (บุญชิต ญาณส่วโร), ดร., เจ้าคณะเขตพญาไท, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), ดร., เจ้าคณะตำบลสวนพริก, เจ้าอาวาสวัดไผ่โสมนรินทร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิทธิธัมม (บุญชิต ญาณส่วโร), ดร., เจ้าคณะเขตพญาไท, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ ผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

- ๑) บุคลิกภาพทางร่างกาย มีการนุ่งห่มที่เรียบร้อย แต่งกายสะอาด^{๑๕๕}
- ๒) มีอิริยาบถในกิริยาต่างๆ เรียบร้อย มีความสงบ ไม่รวดเร็ว ไม่ช้าเกินไป^{๑๕๖}
- ๓) สร้างระเบียบที่เป็นเกณฑ์ของสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อให้เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละสำนัก เช่นการนุ่งห่มแบบบรัดอก การใช้สีผ้าที่เหมือนกัน เป็นต้น^{๑๕๗}
- ๔) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้วยการให้การชื่นชม หรือยกย่องเป็นแบบอย่าง^{๑๕๘}

การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย ผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

- ๑) เสริมสร้างคุณลักษณะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น^{๑๕๙}
- ๒) สร้างแรงจูงใจในการฝึกฝน เช่น การมอบหมายหน้าที่พิเศษ การยกย่องชื่นชม เป็นต้น^{๑๖๐}
- ๓) ฝึกฝนการมีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี และมีน้ำใจต่อกัน ทั้งสหธรรมิกร่วมงานและญาติธรรม^{๑๖๑}
- ๔) ทำความเข้าใจกับสิ่งต่างๆ ให้เห็นเป็นสัจธรรม ไม่ถือโทษ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นมีเหตุและผลในตัวของมันเอง^{๑๖๒}

^{๑๕๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.อำนาจ บัวศิริ, อดีตผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิทธิมนี (บุญชิต ญาณส่วโร), ดร., เจ้าคณะเขตพญาไท, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), ดร., เจ้าคณะตำบลสวนพริก, เจ้าอาวาสวัดไผ่โสมนรินทร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระเทพวิสุทธิโสภณ (เฉลา เตชวณโฑ), ดร., รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ ผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปลี่ยนเสมือนแก้วน้ำที่ยังไม่เต็ม พร้อมที่จะรับน้ำเพิ่มเติมได้อยู่เสมอ^{๑๖๓}

๒) ปรับเปลี่ยนทิศทางความคิดและมุมมองความคิดที่ดีขึ้น เมื่อผิดพลาดให้ทบทวนความคิดและแก้ไข เปิดใจมองโลกให้กว้างขึ้น^{๑๖๔}

๓) ผสมผสานสิ่งที่ได้เรียนรู้ โดยการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากบุคคลอื่น ประยุกต์เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีขึ้นสำหรับตนเอง^{๑๖๕}

๔) ปฏิวัติความคิดใหม่ เปลี่ยนเพื่อพัฒนาการและแนวทางในกระบวนการคิดให้กว้างยิ่งขึ้น^{๑๖๖}

๔.๒.๗ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

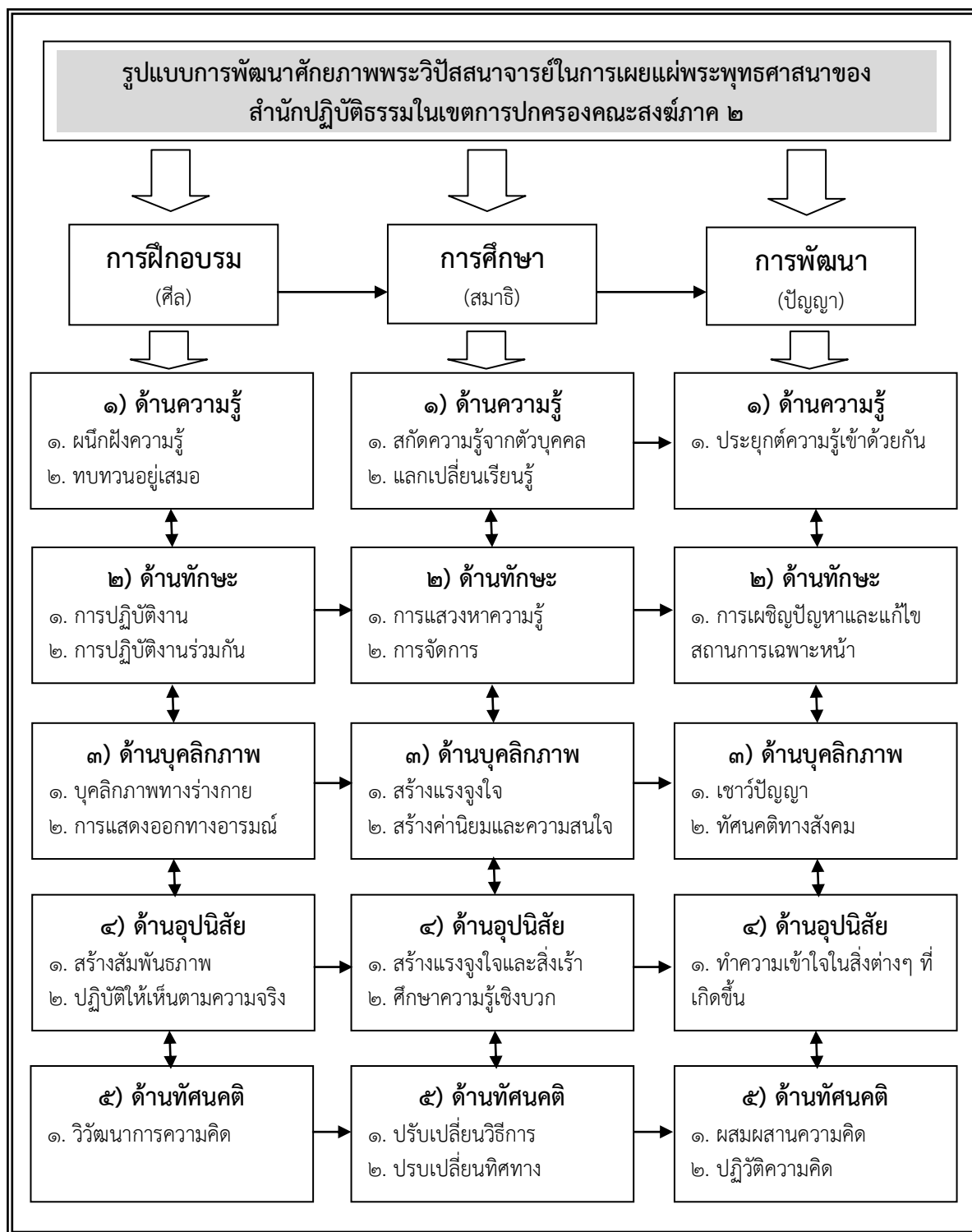
จากการประมวลผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ และเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่เห็นภาพได้ชัดเจนขึ้นมาก ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง ๑๐ รูปหรือคน ดังนำมาแสดงในแผนภาพที่ ๔.๖ ดังนี้

^{๑๖๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.อำนาจ บัวศิริ, อดีตผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ้ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูเวฬุวันพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), ดร., เจ้าคณะตำบลสวนพริก, เจ้าอาวาสวัดไผ่โสมนรินทร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๖ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ
สำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

จากแผนภาพที่ ๔.๖ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ เริ่มต้นด้วยการศึกษาหลักพุทธธรรม คือไตรสิกขา เป็นเบื้องต้น แล้วนำมาประยุกต์เป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในด้านต่างๆ สามารถอธิบายได้ดังนี้

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

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

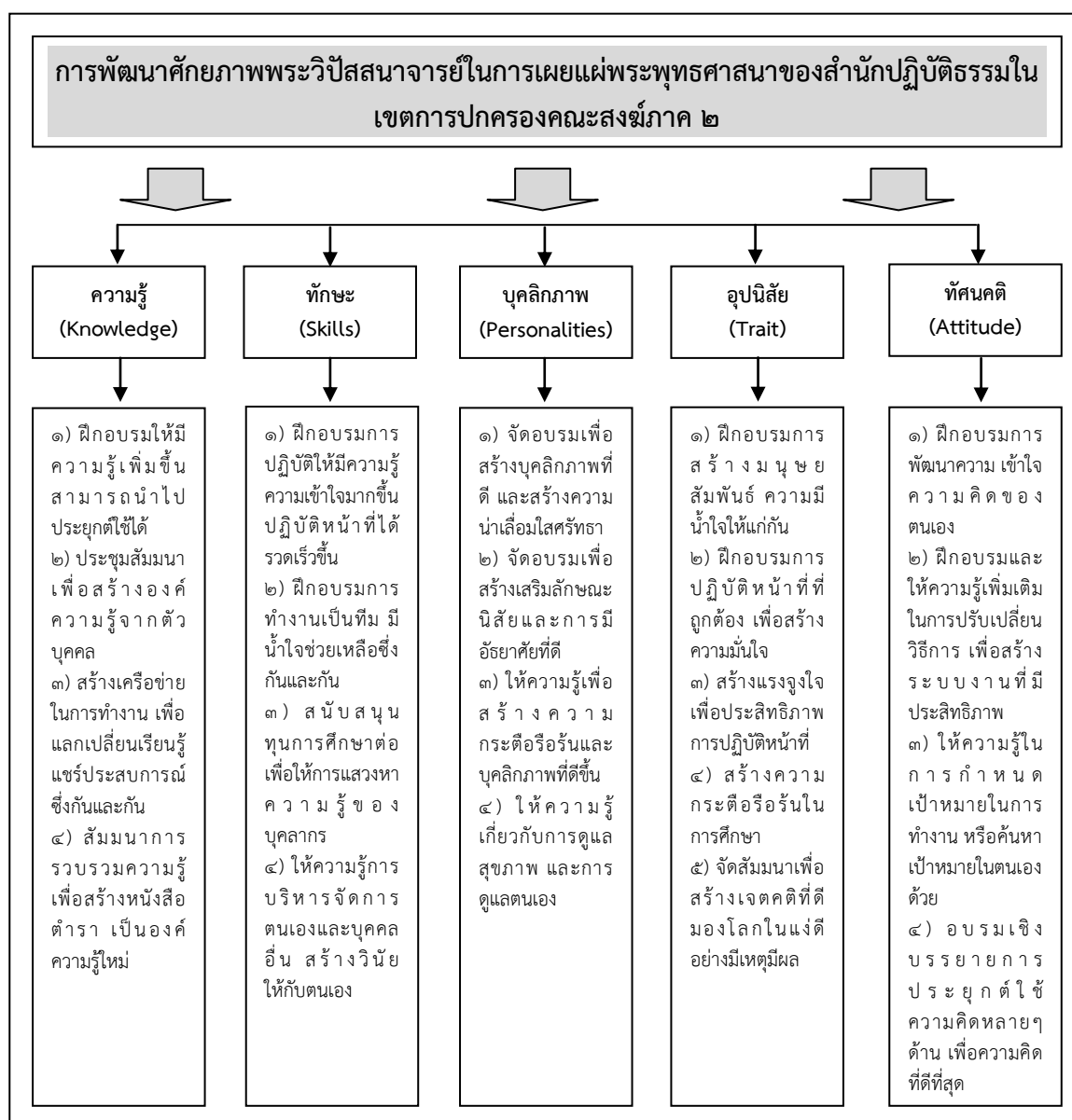
ด้านบุคลิกภาพ เป็นภาพแรกๆที่ผู้คนทั่วไปสามารถมองเห็นได้จากรูปลักษณ์ภายนอก ซึ่งในเบื้องต้นของการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ควรใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกาย และการแสดงออกทางอารมณ์ แล้วนำไปสู่การเรียนรู้โดยการศึกษา สร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยม และความสนใจในการสร้างบุคลิกภาพที่ดี น่าเลื่อมใส จนกระทั่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีเชี่ยวชาญด้านมีทัศนคติทางสังคมที่ดี

ด้านอุปนิสัย เป็นลักษณะในการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเบื้องต้นควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการทำหน้าที่เป็นไปด้วยความราบรื่น ฝึกการมองให้เห็นตามความเป็นจริง ด้วยการลงมือทำหรือปฏิบัติอย่างจริงจัง จนเห็นเป็นเหตุและผลอย่างชัดเจน โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม แล้วจึงค่อยๆ สร้างแรงจูงใจ และสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นอุปนิสัยและศึกษาเรียนรู้อุปนิสัยเชิงบวก เป็นการศึกษาเพิ่มเติมจากการปฏิบัติ และนำทั้งความรู้และการปฏิบัติสู่การพัฒนาที่สามารถทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้

ด้านทัศนคติ เป็นกระบวนการคิดที่อาศัยความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติประกอบควบเข้าด้วยกัน เกิดการวิวัฒนาการความคิดใหม่ เป็นความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รู้จักที่จะพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการ รวมถึงทิศทางที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สร้างความคิดแปลกใหม่ ผสมผสานจากการปฏิบัติ จากการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” จึงทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๗ สามารถอธิบายได้ว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ นั้น จะมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ให้มีความสามารถที่จะบริหารจัดการได้อย่าง

สมบูรณ์แบบ ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อให้เป็นพระวิปัสสนาจารย์ที่มีศักยภาพในด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม ซึ่งได้แก่

ด้านความรู้ เป็นสิ่งที่สามารถค้นหาและเรียนรู้ได้มากมาย สำหรับในยุคปัจจุบัน หากแต่ยังต้องการการสนับสนุนทั้งทางด้านทุนทรัพย์และการชี้แนะแนวทางอย่างถูกวิธี ความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นประโยชน์ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าสามารถประยุกต์มาสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งควรจัดกิจกรรม ดังนี้

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

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

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

ด้านบุคลิกภาพ เป็นการพัฒนาศักยภาพในขั้นแรก เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ให้มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความสำรวมน่าเลื่อมใส พร้อมทั้งการค่อยๆ เสริมสร้างจากภายใน โดยผ่านกระบวนการในการทำกิจกรรม ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดอบรมเพื่อสร้างบุคลิกภาพที่ดี และสร้างความน่าเลื่อมใสศรัทธา
- ๒) จัดอบรมเพื่อสร้างเสริมลักษณะนิสัยและการมีอัธยาศัยที่ดี
- ๓) ให้ความรู้เพื่อสร้างความกระตือรือร้นและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น
- ๔) ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการดูแลตนเอง

ด้านอุปนิสัย เป็นการมีมุมมองในทัศนคติที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มากระทบ หรือประสบพบเจอ ในการส่วนของการพัฒนานั้น ก็เพื่อสร้างเจตคติที่ดี มีความคิดเป็นกลาง และคิดบวกมากกว่า เพราะจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข โดยวิธีการ คือ

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

ด้านทัศนคติ คือการคิดค้นความคิดใหม่ๆ มีความทันสมัยและเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ และความรู้เป็นพื้นฐานในกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์

ซึ่งก็จำเป็นต้องใช้กระบวนการฝึกฝนการปฏิบัติ ค้นหาความรู้เพิ่มเติม และเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง มีกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพ คือ

๑) ฝึกอบรมการพัฒนาความ เข้าใจความคิดของตนเอง

๒) ฝึกอบรมและให้ความรู้เพิ่มเติมในการปรับเปลี่ยนวิธีการ เพื่อสร้างระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

๓) ให้ความรู้ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือค้นหาเป้าหมายในตนเองด้วย

๔) อบรมเชิงบรรยายการประยุกต์ใช้ความคิดหลายๆ ด้าน เพื่อความคิดที่ดีที่สุด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” โดยมุ่งศึกษาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งได้แก่ พระวิปัสสนาจารย์ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และประชาชนผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น ก่อนที่จะนำเสนอต่อเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สุดท้ายนำรูปแบบที่ได้นำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุปในรูปแบบที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นมาตรฐานก่อนที่จะนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะ ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลอภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ โดยสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

พระวิปัสสนาจารย์ในแต่ละสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ส่วนใหญ่มีจำนวนน้อย ยังไม่เพียงพอที่จะรองรับในการสอนกัมมัฏฐาน การบรรยายให้แก่ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติธรรมในแต่ละสำนัก รวมถึงนักเรียน นักศึกษา หรือหน่วยงานภาครัฐ ที่จัดทำโครงการหรือกิจกรรม โดยเข้ามาศึกษาปฏิบัติธรรมระยะสั้น อีกทั้งเรื่องของความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในยุคสมัยนี้มีความจำเป็นอย่างมากในการสอนการบรรยายเพื่อให้เห็นลักษณะการบรรยายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติมในทักษะด้านต่างๆ สำหรับพระวิปัสสนาจารย์จึงมีความสำคัญที่ควรได้รับ

การพัฒนาเรียนรู้และฝึกฝนเพิ่มเติม และในประเด็นของสภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับศักยภาพ พระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ที่ค้นพบ ได้แก่ พระวิปัสสนาจารย์มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และชวนชวนในเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แม้ว่าพระวิปัสสนาจารย์บางรูป มีความรู้ทางวิชาการอย่างดี แต่ทักษะในการสอน การปฏิบัติยังมีน้อย จึงเข้าร่วมการอบรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อการพัฒนาทักษะของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนเรื่องของบุคลิกภาพนั้น พระวิปัสสนาจารย์มีการนุ่งห่มที่เป็นปริมนทล สะอาด เรียบร้อย ไม่ลุ่มลุ่ม น่าเลื่อมใส มีความเป็นผู้นำที่ดี ทำให้ผู้เข้ามาปฏิบัติธรรมให้ความเชื่อมั่นและศรัทธา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม มีอุปนิสัยเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจในการช่วยเหลือ การงาน ที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำของตนเอง และเสียสละและทุ่มเทต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างจริงจัง ทั้งในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการเงินและการบัญชี ก็ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า พระวิปัสสนาจารย์ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีความรู้และความสามารถอยู่ในระดับที่ดี มีศักยภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปสู่พุทธศาสนิกชนได้ มีเพียงแค่การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น บางรูปมีทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการ บางรูปมีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ซึ่งต่างก็มีข้อดีข้อด้อยแตกต่างกันไป ดังนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนช่วยในการพัฒนา ศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ให้ดียิ่งขึ้นไปอีกขั้น เป็นบุคลากรที่มีความสมบูรณ์พร้อมต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง ก็จะส่งผลให้มีทักษะความสามารถมากยิ่งขึ้น และเป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๕.๑.๒ การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

พระวิปัสสนาจารย์ ควรมีบุคลิกภาพและจริยวัตรที่น่าเลื่อมใส เพราะเปรียบเสมือนเป็นประตูบานแรกสำหรับผู้อื่นจะต้องพบเห็นก่อนที่จะเปิดเข้ามาดูภายใน กล่าวคือ สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้พบเห็นเสียก่อน เพื่อให้การเจริญวิปัสสนากรรมฐานเป็นไปด้วยดี และคุณลักษณะที่สำคัญของวิทยากรหรือพระวิปัสสนาจารย์ ก็คือ ควรมีความรู้ความเข้าใจในการเจริญวิปัสสนากรรมฐานสามารถที่จะถ่ายทอด หรือแก้ไขให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีคำอธิบายที่ชัดเจน มีศิลปะในการบรรยายถ่ายทอดพระธรรมคำสอนให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้ง่ายขึ้น รู้จักประยุกต์หลักธรรมเปรียบเทียบกับ การแก้ไขปัญหาในยุคปัจจุบันหรือเหตุการณ์ปัจจุบันได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมมองเห็นภาพและเข้าใจได้ง่ายขึ้น วิทยากรเอง ก็ควรที่จะผ่านการอบรมหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานมาอย่างถูกต้อง เพราะการสอนการปฏิบัติธรรมนั้น เป็นเรื่องสำคัญ ถ้าสอนกันแบบผิดๆ ถูกๆ ก็จะเป็นผลเสียแก่พระพุทธศาสนา ผิดจากหลักคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ แก่ผู้ปฏิบัติธรรม กลายเป็นเสียเวลาเปล่า และแม้จะผ่านการอบรมมาแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องมีการ ประเมินผล และมีความรู้ความชำนาญ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมของผู้ปฏิบัติธรรมได้ จึงจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

๑) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ สำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้

พระวิปัสสนาจารย์ควรมีความรู้ด้านวิชาการ คือ ควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสังคมนานาชาติ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ควรมีความรับผิดชอบ และไม่ละเลยต่อหน้าที่ของตน วิธีการพัฒนา บุคลากรควรจะศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ความรู้ทางด้านวิชาการถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำมาเป็นพื้นฐานในการทำงานต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของเรา บุคลากรของเราควรที่จะมีความรู้ที่เป็นหลักและความใหม่ๆ ที่มาจากรอบๆ ตัวเรา จากประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เราสามารถเกิดการพัฒนาไปได้ วิธีการพัฒนาความรู้สามารถทำได้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ การขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้จากตำรา ซึ่งเราสามารถหาความรู้ได้หลากหลาย เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ไม่สิ้นสุด ยิ่งถ้าเราฝึกฝนและพัฒนามากเท่าไร เราก็จะเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญทางวิชาการมากขึ้น การจัดฝึกอบรมในด้านความรู้เชิงวิชาการ จะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาวิธีคิดและการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งเสริมพัฒนาให้มีความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และควรที่จะมีการระดมองค์ความรู้ มีความทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ วิธีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรนั้นต้องเป็นการพัฒนาต่อยอดจากองค์ความรู้เดิม เพื่อให้เกิดพัฒนาการที่มีความสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ทางวิชาการ ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงระบบการเมืองการปกครองที่มันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่องค์กร ความรู้ทางด้านวิชาการจึงมีความจำเป็น และควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ทฤษฎีการวางแผนเกี่ยวกับระบบ ไม่มุ่งเน้นการสอนหรือการบรรยายเท่านั้น การจัดทำเอกสาร ซึ่งได้มาจากการค้นคว้าหนังสือและตำราต่างๆ แล้วเรียบเรียงให้เป็นแบบเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการบรรยาย เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการสอนกัมมัฏฐาน ผู้ที่สนใจก็สามารถเลือกที่จะศึกษาได้ นอกเหนือจากการสอบถามจากผู้รู้หรือตัวบุคคล ซึ่งอาจติดขัดเรื่องความสะดวก เรื่องของเวลา การมีหนังสือ ตำรา หรือเอกสารขึ้นมาใช้ประกอบในการสอน หรือเป็นแนวทางในการเข้ามาปฏิบัติธรรม จึงเป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสะดวก รวมถึงการดำเนินงานและบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ การจัดฝึกอบรมในด้านความรู้เชิงวิชาการ จะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาวิธีคิดและการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งเสริมพัฒนาให้มีความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

๒) รูปแบบทางการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ

พระวิปัสสนาจารย์ ควรมีทักษะความรู้อย่างเชี่ยวชาญ ควรจะมีความชำนาญเชี่ยวชาญให้มาก ซึ่งจะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากการฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ การพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดความรู้ บทบาทหน้าที่ของพระวิปัสสนาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ที่สนใจเข้ามาปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมนั้นๆ บทบาทหน้าที่ของเจ้าสำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง ส่วนวิธีการพัฒนา สามารถใช้วิธีหลายๆ วิธี เช่น การส่งไปอบรมเรียนรู้ในเรื่องเฉพาะที่สนใจหรือ การจัดอบรมสัมมนาเปิดเวทีที่สามารถแสดงทักษะต่างๆ เช่น ในเรื่องของการสอนกัมมัฏฐาน เทคนิคการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐาน ไม่เฉพาะแต่พระวิปัสสนาจารย์เท่านั้น รวมถึงพระวิทยากรซึ่งเป็นบุคลากรที่คอยสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมให้ดำเนินไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งควรมีทักษะการสอน ควรมีการออกแบบการสื่อสารที่จะสื่อให้เข้าใจได้ง่าย และมีความทันสมัยจากเรื่องยากให้กลายเป็นเรื่องง่ายได้ ทักษะการทำงาน ทักษะการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มทำงาน และจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศงาน วางแผนการทำงานร่วมกัน พระวิปัสสนาจารย์และพระวิทยากรที่สอนธรรมะ สอนกัมมัฏฐานควรมีทักษะความรู้ในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่อย่างถ่องแท้ เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมเองก็จะต้องมีการถ่ายทอดทักษะความรู้ที่ตนศึกษามาควรจะเอาออกมาสื่อสารพัฒนาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาก็ควรจัดอบรมทักษะนำไปพัฒนาและต่อยอดในการนำไปสื่อสารต่อบุคคลอื่น ให้มีความรู้และเข้าใจได้อย่างชัดเจน ทักษะเป็นสิ่งที่จำเป็นกับการทำงาน และการบริหารงาน ไม่ว่าจะตำแหน่งใด หน้าที่ใด หากไม่มีทักษะต่างๆ ก็ย่อมมีความผิดพลาดและก่อให้เกิดผลเสียได้ การนำทักษะต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ได้เป็นขั้นที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก แม้ว่าจะมีวิธีการพัฒนาคือ การให้บุคลากรเข้าอบรมหรือได้ออกไปเรียนรู้กระบวนการต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป จนเกิดความรู้ใหม่ๆ แต่ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสำนักปฏิบัติธรรมของตนเอง หรือสถานที่ทำงานของตนเอง ก็ไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ควรที่จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การทำงานในหน้าที่ๆ ตนรับผิดชอบ จะเป็นการพัฒนาทักษะในสายงานของตนเองไปในตัว รวมถึงการได้ทำในสิ่งที่มีความสนใจและมีใจรักเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จะทำให้การเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเวลาและสถานที่ที่มีความแตกต่างกัน จะเป็นเครื่องพิสูจน์ทักษะความพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ โดยประสบการณ์จะเป็นตัวเพิ่มเติมเสริมสร้างทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ไปด้วยการฝึกทักษะจากการพูดคุยกับบุคคลที่ในสายงานเดียวกัน การค้นคว้าหาข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ตหรือเข้าอบรมพัฒนาทักษะของตนเองให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น ทั้งทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านภาษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญซึ่งจะทำให้พระวิปัสสนาจารย์มีศักยภาพในการบริหารจัดการงานได้ดียิ่งขึ้น โดยวิธีการพัฒนา การจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน ทำแผนพัฒนาสำหรับสำนักปฏิบัติธรรมของแต่ละสำนัก พัฒนาการจัดการ เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน การส่งเสริมทักษะและสร้างสถานการณ์ให้ได้ใช้ทักษะทั้งหมดอย่างเป็นขั้นขั้นตอนตามศักยภาพของมนุษย์ มีการวิเคราะห์พื้นฐานของแต่ละคน เก็บรวบรวมทำแผนข้อมูล เพื่องานต่อการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละบุคคล แล้วพัฒนาให้ตรงกับทักษะที่ควรจะเพิ่มเติม

๓) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ สำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ

การมีบุคลิกภาพที่ดี บุคคลทั่วไปจะมองเห็นและเกิดความรู้สึกนิยมกับบุคลิกภาพภายนอก คือเรื่องของการแต่งกาย การนุ่งห่มและครองผ้าจีวร ควรมีสะอาด สุภาพ และกิริยามารยาท คำพูดคำจาไม่สุภาพไม่เหมาะสมกับบทบาทความเป็นผู้สอน การตรงต่อเวลาในการมาทำงาน การเอาใจใส่ในการทำงาน บุคลิกภาพของพระวิปัสสนาจารย์ บุคลิกภาพถือว่าสำคัญอย่างมาก เพราะจะต้องเป็นแบบอย่างให้กับลูกศิษย์ ประชาชน ผู้มาปฏิบัติธรรม และสังคม ได้เป็นแบบอย่างและก็เป็นที่ยื่นชม เรื่องบุคลิกภาพต้องถือเป็นเรื่องสำคัญทั้งเรื่องการนุ่งห่มที่เป็นปริณทลตลอดจนกิริยาท่าทาง รวมถึงเรื่องที่เป็นลักษณะภายในทั้งหลาย การพัฒนายังจะต้องกำหนดไว้ว่าบุคลิกภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ต้องมีความสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี บุคลิกภาพจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ องค์กรกับบุคลิกภาพ ต้องทำให้เหมาะสมกัน และเป็นแบบอย่างที่ดี พระวิทยากร จะต้องบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครูบาอาจารย์ ต้องมีลักษณะตั้งมั่นใจในตนเองและก็มีความสง่างาม มีลักษณะภูมิฐานมีความหน้าเชื่อถือ อันนี้เป็นบุคลิกภาพภายนอก บุคลิกภายในต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม การแสดงออกการถ่ายทอดต่างๆ ต้องเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกที่เป็นเจตนาดีในการที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่ดี ให้เป็นคนที่มีความรู้แบบประเพณีนิยมแบบรุ่นต่อรุ่น รุ่นที่เป็นครูบาอาจารย์ ผู้ใหญ่ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการแก่พระวิปัสสนาจารย์ และพระภิกษุสงฆ์ นอกจากการสอน การอบรมให้ความรู้ ควรให้มีการสร้างผลงานที่เป็นเอกสารการสอน หรือตำรา รวมทั้งอยากให้พระวิปัสสนาจารย์ทุกรูปมีการประเมินโครงการ ประเมินตนเอง ควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นต้นแบบที่ดี การพูดจาดี เป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม ช่วยสร้างบุคลิกภาพให้น่าเลื่อมใสยิ่งขึ้น การพัฒนาควรมีการจัดอบรมบุคลิกภาพทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นแนวทางต้นแบบในการพัฒนาบุคลิกภาพพระวิปัสสนาจารย์ต่อไป ด้านบุคลิกภาพนั้น ควรที่จะเป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี เพราะการทำงานหรือช่วงเวลาทำงาน ถ้าหากมีความเครียดหรือปัญหาอื่นๆ หรือในเรื่องของงานมากเกินไป อาจทำให้บุคคลรอบข้างไม่กล้าเข้าใกล้หรือรับฟังคำปรึกษาเลยก็เป็นได้ วิธีการแก้ปัญหาที่ดีประการหนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือจัดอบรมบุคลิกภาพให้แก่บุคลากรพระวิปัสสนาจารย์และพระภิกษุสงฆ์

๔) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ สำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย

พระวิปัสสนาจารย์ พระวิทยากร ควรมีอุปนิสัยเชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและส่วนรวมมีจิตสาธารณะ จิตบริการ ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัวและค่าตอบแทนเป็นหลัก อุปนิสัยคือความรู้สึกชอบไม่ชอบ บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน จะต้องมีความรักและชอบในการทำงานนั้น มีความศรัทธาในงานนั้น เพราะฉะนั้น ในเรื่องของอุปนิสัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การสร้างอุปนิสัยที่ดี ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก คนเราถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่องาน ก็จะทำมาทำงานอย่างเต็มที่ ในการทำงานนั้น ควรทำอย่างมีความสุข ควรมีนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การให้ความสำคัญกับการเป็นอยู่ของบุคลากร จะเป็นห้องทำงานที่ดี อุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่ที่ดี หรือขวัญกำลังใจที่ควรได้รับจากการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และก็มีมีความสุขในการทำงาน เมื่อมี

ความสุขในการทำงานแล้วก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็ยอมที่จะทำงานทุ่มเท เสียสละตนเองให้กับองค์กร บุคลากรควรมีอุปนิสัยที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่กันแบบสามัคคีปรองดอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่รักความสามัคคี แม้มีความแตกต่างแต่ไม่แตกแยก อยู่กันแบบพื้กับน้อง มีความเสมอภาค แล้วก็ใช้การพูดคุยกัน ใช้วิธีที่ประหลาดบ้าง แล้วก็มีการพบปะสังสรรค์กันตามโอกาส คือมีอะไรก็คุยกันได้ตลอด วัฒนธรรมก็มีความโปร่งใส แล้วก็เวลาประชุมกันจะถามความคิดเห็นก่อน ให้ทุกคนมีความคิดเห็นแล้ว ก็มีการประเมิน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

๕) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ

วิธีการพัฒนาทัศนคติ ควรให้มีการระดมความคิดเห็น บุคลากรควรมีส่วนได้แสดงทัศนคติในการทำงาน รับฟังแนวคิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและการทำงานของส่วนรวมให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการจัดอบรมเพื่อมีการเสนอความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน ทัศนคติในการทำงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ความคิดกว้างไกลหลายแง่มุม จะทำให้เกิดความแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเกิดการเรียนรู้และเข้าใจ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน วิธีการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก เชื่อว่าปัญหาทุกเรื่องสามารถแก้ไขได้ ยอมรับการตัดสินใจของคนส่วนมาก มีความสงสัยใคร่รู้อยู่เสมอ ด้านทัศนคติสำหรับวิธีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อีกประการหนึ่ง ได้แก่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ไปเรียนรู้และศึกษาจากสำนักปฏิบัติธรรมที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการและเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของพุทธศาสนิกชน ว่ามีกระบวนการอย่างไร มีการทำงานเช่นไร แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสำนักปฏิบัติธรรมของตนเอง เข้ากับบริบทด้านต่างๆ จนกลายเป็นวิธีการใหม่ๆ และมีความเหมาะสมมากขึ้น

ควรมีแนวคิดเชิงบวก ทุกอย่างแก้ไขได้ มองโลกในแง่ดี ยอมรับความคิดผู้อื่นใฝ่รู้ตั้งข้อสังเกตตลอดเวลา วิธีการพัฒนา ฝึกฝนให้มองโลกในแง่ดี ในการทำงานนั้น ทัศนคติถือเป็นเรื่องสำคัญ บางครั้งต้องทำงานที่ออกไปจากกรอบความคิดเดิมๆ บ้าง งานทุกอย่างสามารถมีความยืดหยุ่นได้โดยที่เป้าหมายของการทำงานยังคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลง เพราะการทำงานย่อมจะเกิดปัญหาบ้าง ถ้าคิดตามกรอบเดิมๆ ก็จะทำให้ปัญหาเกิดทางตัน ต้องอาศัยแนวทัศนคติมาเป็นตัวช่วยในการแก้ไขปัญหา งานจึงจะดำเนินต่อไปได้ วิธีการพัฒนาทัศนคตินั้น จะต้องพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจ และสมอง การพัฒนาสมองโดยการฝึกให้คิดแบบสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาที่มีพลังอย่างยิ่งในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่ผู้ที่สามารถพัฒนาได้ โดยจะต้องฝึกให้สมองมีความคิดดังนี้ ๑) คิดนอกกรอบ ๒) คิดบวก ๓) คิดแบบริเริ่ม คล่องตัว ยืดหยุ่นและละเอียด ที่สำคัญเลยก็คือ การมีทัศนคติเชิงบวก คือต้องเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ กล้ายอมรับการตัดสินใจของเสียงส่วนมาก มีความสงสัยใคร่ที่จะเรียนรู้ถ้าจะทำหายปัญหาแล้วพยายามฝ่าฟันไปให้ได้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒

ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ นั้น พระวิปัสสนาจารย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีความรู้และความสามารถอยู่ในระดับที่ดี มีศักยภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปสู่พุทธศาสนิกชนได้ มีเพียงแค่การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น บางรูปมีทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการ บางรูปมีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ซึ่งต่างก็มีข้อดีข้อด้อยแตกต่างกันไป ดังนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ให้ดียิ่งขึ้นไปอีกขั้น เป็นบุคลากรที่มีความสมบูรณ์พร้อมต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง ก็จะส่งผลให้มีทักษะความสามารถมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจง โสตาดี และคณะ^๑ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑ สรุปได้ ๕ ด้าน คือ

๑) แนวทางพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ สำหรับสำนักปฏิบัติธรรมที่ยังไม่พร้อมด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสิ่งปลูกสร้าง ควรปลูกต้นไม้เพิ่มเติม และอาคารสิ่งปลูกสร้างให้เป็นระเบียบเพียงพอต่อการดำเนินการ โดยรัฐกับคณะสงฆ์และคนในชุมชนให้ความร่วมมือกับสำนักปฏิบัติธรรมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๒) แนวทางพัฒนาด้านบุคลากร ทำได้โดยรัฐและคณะสงฆ์กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ เข้าไปสนับสนุนกิจกรรมขั้นพื้นฐาน สำนักปฏิบัติธรรมที่มีอยู่แล้วให้ยกระดับขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เน้นการสร้างจิตสำนึกสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญและคุณค่าการปฏิบัติธรรม แนวทางที่เป็นรูปธรรมอาจตั้งศูนย์ผลิตบุคลากรด้านนี้เหมือนกับระบบโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เร่งผลิตบัณฑิตสาขาวิชาวิปัสสนากัมมัฏฐานให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ

๓) แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ โดยรัฐและคณะสงฆ์ร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทางชัดเจน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวและเชื่อมโยงกัน มีการกำกับควบคุม ตรวจสอบประเมินการดำเนินการได้ ให้มีศูนย์ปฏิบัติธรรมตั้งแต่ระดับตำบลขึ้นไป อาจจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมต้นแบบเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ควรให้มีคณะกรรมการจากทุก

^๑บรรจง โสตาดี และคณะ, “การศึกษาแนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคคณะสงฆ์ และภาคประชาชน เข้ามาร่วมบริหารร่วมรับผิดชอบกับสำนักปฏิบัติธรรม

๔) แนวทางพัฒนาด้านรูปแบบปฏิบัติ/วิธีฝึกปฏิบัติ โดยนำรูปแบบและหลักสูตรการปฏิบัติธรรมของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นแม่บท ปรับให้เหมาะสมกับวิธีปฏิบัติเดิมของสำนักปฏิบัติธรรม หากเป็นการฝึกปฏิบัติระดับลึก เข้มข้น ควรให้อิสระสำนักปฏิบัติธรรมดำเนินการโดยคณะสงฆ์มีการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินการตามเกณฑ์ในพระไตรปิฎก

๕) แนวทางพัฒนาด้านงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการขั้นพื้นฐานให้เพียงพอเป็นหลัก ส่วนต้นทุนทางสังคมอย่างอื่นเป็นส่วนเสริม ให้อิสระในการบริหารงบประมาณของสำนักปฏิบัติธรรมให้เป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือบนพื้นฐานของพระธรรมวินัย

๕.๒.๒ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านความรู้ พบว่า ความรู้เป็นศักยภาพด้านหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าด้านอื่นๆ ความรู้มีอยู่มากมายและหลากหลายให้ศึกษาค้นคว้า แต่ทำอย่างไรให้เกิดการพัฒนาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เบื้องต้นควรให้ความรู้แบบฝังความรู้ คือ การฝึกอบรมโดยการเอาความรู้ใส่ให้กับบุคลากร ให้เกิดการซึมซับความรู้ขึ้น จากนั้นก็สามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลอื่นๆ ที่มีศักยภาพอยู่แล้ว โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน รวมถึงนำเอาความรู้จากบุคคลถ่ายทอดสู่บุคคล แล้วนำไปสู่การพัฒนาที่ควบเอาความรู้ที่หลากหลายเข้าด้วยกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย ธรรมครบุรี^๒ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การให้การศึกษา โรงเรียนได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการการเรียนรู้กับทุกสาระวิชา มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ๒) การฝึกอบรม โรงเรียนได้ส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ การประกวดโครงงาน จัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓) การพัฒนา โรงเรียนได้สนับสนุนพัฒนากิจกรรมต่างๆ มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ศิล โรงเรียนได้ให้การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย และงานทั้ง ๔ ฝ่าย ถูกกำกับด้วยระเบียบทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ๒) สมาธิ โรงเรียนตระหนักในการพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ มีการส่งเสริมทักษะวิชาการ ส่งเสริมการรักการอ่าน ๓) ปัญญา โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาข้อมูลระบบ

^๒ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑๐-๑๑๔.

สารสนเทศ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี Best practice ของโรงเรียนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้

๕.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทักษะ พบว่า ทักษะเป็นความสามารถที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความชำนาญงาน จนเกิดเป็นทักษะกับบุคคลนั้นๆ การฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นอบรมการปฏิบัติงานหรือส่วนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นต้น ต้องอาศัยทักษะซึ่งกันและกัน และร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จแล้วเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยความกระตือรือร้นที่จะไขว่คว้าความรู้ใส่ตนเอง รู้จักที่จะบริหารจัดการงานต่างๆ อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ก็สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องมีประสบการณ์อย่างมากทีเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ จูฑามาส แสงอาวุธ และ พรนิภา จิตา^๓ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี ๔ รูปแบบ คือ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ และการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การประชุมอบรมสัมมนา โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นการพัฒนาความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร สำหรับรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการเอง พบว่า การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาการศึกษาจากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน

๕.๒.๔ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านบุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะภายนอกที่สามารถมองเห็นและพิจารณาได้ง่าย ซึ่งในเบื้องต้นของการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ควรใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกาย และการแสดงออกทางอารมณ์ เพื่อพฤติกรรมอันน่าเลื่อมใส จนกระทั่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีเชี่ยวชาญปัญญาคดี มีทัศนคติทางสังคมที่ดี ซึ่งที่กล่าวมาจะต้องมีแผนงานและกระบวนการที่จะช่วยในการอบรมประสบผลสำเร็จตาม

^๓ จูฑามาส แสงอาวุธ และ พรนิภา จิตา, “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี”, รายงานการวิจัย, (สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๘๙-๙๙.

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาธฤติ วิโรจน์**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ สรุปได้ ๔ ประเด็น (VETS) คือ ๑) V = Vision มีการกำหนดนโยบาย มีรูปแบบ วิธีการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน มีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานงานกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กร มีการกำหนดแผนในอนาคตเป็นระยะสั้น ระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางในการทำงาน ๒) E = Education มีความรู้ความสามารถในพระธรรมวินัย และวิชาการต่างๆ ที่เหมาะสม ๓) T = Training มีการอบรมการฝึกฝนในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยจัดเป็นโครงการอบรมหรือหลักสูตรต่างๆ และ ๔) S = Study Tour รู้จักที่จะพัฒนาคน พัฒนางานให้เหมาะสมโดยศึกษาแลกเปลี่ยน ดูงานนอกสถานที่บ้าง และยังสอดคล้องกับ **พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ จิตวฑฺฒโน)**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาส่วนมากเป็นหลักแห่งการพัฒนามนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้พ้นจากบ่วงทุกข์ พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักอริยสัจ ๔ มาเป็นกรอบให้เกิดการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ ขณะที่วิธีการหรือแนวทางนั้น พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมีองค์ ๘ มาเป็นเครื่องชี้ทาง ทั้งนี้มรรคมีองค์ ๘ นั้น พระพุทธองค์ยังทรงย่อยให้เหลือเพียง ๓ ส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนเพื่อการพัฒนาคน ซึ่งก็คือ “หลักไตรสิกขา” หรือหลักที่ว่าด้วยแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติที่เรียกว่า “ศีล” การหมั่นทำให้จิตใจเกิดความใสบริสุทธิ์ สะอาด สงบนิ่งด้วยแนวทางแห่ง “สมาธิ” และสุดท้ายคือการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการฟันฝ่าทุกอุปสรรคปัญหาที่เรียกว่า “ปัญญา”

๕.๒.๕ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านอุปนิสัย พบว่า ด้านอุปนิสัย เป็นแนวโน้มที่มีการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเบื้องต้นควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการทำหน้าที่เป็นไปด้วยความราบรื่น ฝึกการมองให้เห็นตามความเป็นจริง ด้วยการลงมือทำหรือปฏิบัติอย่างจริงจัง จนเห็นเป็นเหตุและผลอย่างชัดเจน โดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม แล้วจึงค่อยๆ สร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นเจตคติและศึกษาเรียนรู้เจตคติเชิงบวก เป็นการศึกษาเพิ่มเติมจากการปฏิบัติ และนำทั้งความรู้และการปฏิบัติสู่การพัฒนาที่สามารถทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้ ซึ่งสอดคล้องกับ

^๕พระมหาธฤติ วิโรจน์, “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, ใน สรุปการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑, **บทความ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๙๖.

^๕พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ จิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑๒-๑๑๔.

พรณรงค์ สิงห์สำราญ^๒ ได้วิจัยเรื่อง “เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรม ด้านวินัย ความมีน้ำใจ ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความประหยัด ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการเปรียบเทียบ เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ๑) นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีระดับเจตคติต่อด้านความ มีน้ำใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความสะอาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๒) นักศึกษาที่ศึกษาในชั้นปีที่ต่างกันมีระดับเจตคติต่อด้านวินัย ด้านความมีน้ำใจ และ ด้านความประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ๑) ครูควรสอนแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้านต่างๆ ในทุกชั่วโมงที่ทำการสอน จะทำให้นักศึกษาเกิด ความตระหนักในหลักคุณธรรมจริยธรรม ตามหลัก ศาสนาของตนเอง ๒) ควรมีโครงการและกิจกรรม ในพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาตลอดปีการศึกษา

๕.๒.๖ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ด้านทัศนคติ พบว่า ทัศนคติ เป็นกระบวนการคิดที่อาศัยความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ประกอบเข้าด้วยกัน เกิด การวิวัฒนาการความคิดใหม่ เป็นความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รู้จักที่จะพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการ รวมถึงทิศทางที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สร้างความคิดแปลกใหม่ ผสมผสานจากการปฏิบัติ จากการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ **สมพร หลิมเจริญ**^๓ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในครั้งนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๒ มิติ คือ ๑) มิติด้าน การคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม และ ๒) มิติด้านจิตใจและ บุคลิกภาพ ได้แก่ความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง หลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒ ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ เป็นหลักสูตรที่ไม่ยึดเนื้อหาเป็นหลัก (content free) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาเพื่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ทั้งสองมิติ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมี โครงสร้างเนื้อหา ๔ หน่วยการเรียนรู้และใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น ๒๙ ชั่วโมง กิจกรรมหลักที่ใช้ในการ

^๒พรณรงค์ สิงห์สำราญ, “เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๒-๑๐๔.

^๓สมพร หลิมเจริญ, “การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒”, **ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๐-๑๒๒.

จัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการระดมพลังสมองและกิจกรรมการสอนสืบสวนสอบสวนแบบอิงบริบท ๔ และสอดคล้องกับ **สุพันธ์วิทย์ ไวยรูป**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัยระดับปริญญาตรี โดยใช้การสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ ๒ ที่ลงทะเบียนเรียนชุดวิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัย ปีการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๓ จำนวน ๓๘ คน ได้เรียนรู้ด้านการออกแบบกิจกรรมศิลปะโดยผ่านการเรียนการสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม มีพัฒนาการทางด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดีขึ้น ผลจากการประเมินผู้เรียนพบว่า ในระยะแรกนักศึกษาจะมีความกังวลในเรื่องการออกแบบชิ้นงานทางศิลปะ ไม่ว่าจะเป็นการวาดภาพซึ่งเป็นกิจกรรมง่าย ๆ แต่นักศึกษายังยึดติดกับผลงานที่ออกมาแล้วต้องสวยงามจึงคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำได้ จึงยังไม่กล้าแสดงออกเท่าที่ควร แต่หลังจากที่ได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ร่วมกับการอภิปรายกลุ่มย่อย ทำให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นโดยมีพัฒนาการตามขั้นดังนี้ ได้ฝึกจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกมากขึ้น ได้ออกแบบผลงานที่เป็นผลมาจากการดัดแปลงชิ้นงานเก่าให้เกิดชิ้นงานใหม่ ได้ผลงานที่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงถึงการคิดค้นแนวทาง หรือวิธีการใหม่ๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและได้แนวคิดในการพัฒนางานให้เกิดความคิดแปลกใหม่สู่การสร้างสรรค์งานใหม่ๆต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรม ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น คณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความตระหนักและร่วมมือกันอย่างจริงจัง ในการกำหนดนโยบายและแผนงานการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จึงจะสามารถประสบผลสัมฤทธิ์ได้

๒. การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ที่มุ่งหวังความสำเร็จอย่างยั่งยืน ควรที่จะต้องประสานและแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือข้อค้นพบ ระหว่างสำนักปฏิบัติธรรมแต่ละสำนักร่วมกัน สร้างเป็นเครือข่ายที่กว้างขวาง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ ควรมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ สร้างความตื่นตัวในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด

^๕สุพันธ์วิทย์ ไวยรูป, ผศ., “การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัยระดับปริญญาตรี โดยใช้การสอนด้วยกระบวนการคิด สร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑๔-๑๑๖.

การพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม 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. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดอื่นๆ

๓. ควรมีการศึกษาภูมิปัญญาและบริบทของแต่ละท้องถิ่นหรือกลุ่มนโยบายของคนท้องถิ่น ในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรม ว่ามีส่วนสัมพันธ์หรือสนับสนุนกันและกันอย่างไร

๔. ควรมีการศึกษาโดยการนำหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และนำมาสู่การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรม จะทำให้เกิดประสิทธิผลมากน้อย อย่างไร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary sources)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

ป๋วย อึ๊งภากรณ์. ศาสนธรรมกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทมส์คอมมูนิตี้, ๒๕๓๐.

ฝ่ายวิชาการคณะทำงานโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. คู่มือโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๗.

พระครูภาวนาโพธิคุณ (สมชาย กนฺตสีโล. ดร.). ธรรมทนายาต ชุดที่ ๖. ขอนแก่น : คลังนาวิทยา, ๒๕๕๑.

พระธรรมโกษาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). การกลับมาแห่งศีลธรรม. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๕.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๕๓.

_____. พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพมหานคร : โอเอ็นจี การพิมพ์, ๒๕๔๒.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

_____. พุทธธรรมฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทรโร). คม ชัด ลึก เล่ม ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). ทางสายกลางของการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์. ๒๕๔๒.

สมบูรณ์ สุขสำราญ. การพัฒนาชนบทตามแนวพุทธวิธี ศึกษากรณี : พระสงฆ์กับนักพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๓๐.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมไทย : แนวทางวิจัยและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัย
พุทธธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕.

สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. ศาสนาเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๔
เสถียร พันธรั้ง. ศาสนาเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : ผดุงวิทยาการพิมพ์,
๒๕๑๖.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

คณะผู้วิจัยสถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (ไอเอฟดี). รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการ
พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๔๙.

จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ. การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม. (ศูนย์
ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้
(องค์การมหาชน), ๒๕๔๙.

ฉัตรชัย ธรรมนครบุรี. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัล
พระราชทาน. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ดวงกมล ทองคนารักษ์. รูปแบบโครงการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับชาวต่างประเทศในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ดวงเพชร สมศรี. วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ. วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๖.

ทรงวิทย์ แก้วศรี. การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า. ปริญญาพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ทัศนีย์ เจนวนิธิสุข. การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

นาวัน วงศ์รัตนมัจฉา. ผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์อีสานของพระธรรมจาริก.
ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ประทีป พิษทองกลาง. รูปแบบการปฎิภาซาเชิงพุทธตามหลักกัลยาณมิตร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ จิตวฑฺฒโน). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระครูภาวนาโสภิต (บุญรัตน์ เมืองวงศ์). การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในล้านนา. **ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๓.

วรารณ ผ่องสุวรรณ. การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้กัน เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

วัลลภา จันทร์เพ็ญ. การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม ของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

วีระชัย อนันต์เจียร. กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

วีระ หงส์ทวี. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ ๒ จังหวัดฉะเชิงเทรา. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.

เอี่ยมอร ชลวร. พัฒนาการของรูปแบบวิธีการสอนของพระปราโมทย์ ปาโมชโช. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖.

(๓) รายงานการวิจัย

เฉลิมเกียรติ สง่าศรี. การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านแก่นทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๙.

ไฉไลฤดี ยวนะศิริ และคณะ. ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๕๖.

ธนู ศรีทอง และคณะ. การศึกษาแนวทางพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

บรรจง โสตาดี และคณะ. การศึกษาแนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

เปรมฤดี ศรีวิชัย. การประเมินโครงการปฏิบัติธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา. **รายงานการวิจัย**. กลุ่มพัฒนาการศึกษา : สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๑.

พระครูวิมลธรรมรังสี และคณะ. การสอบอารมณ์วิปัสสนากัมมัฏฐานของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาธีรทิพย์ ธมฺโมโก. การศึกษาผลการปฏิบัติธรรมและการทำบุญของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ โดยใช้ประสบการณ์จริงในการศึกษาวิชาปรัชญาและศาสนา. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์, ๒๕๔๘.

พระมหาบุญเลิศ ธมฺมทสฺสี และคณะ. ศึกษาปรากฏการณ์วิธีการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่ในปัจจุบันวิปัสสนากัมมัฏฐาน. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

ศิริพร แยมินิล ดร. และคณะ. รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแพร่ศาสนธรรมศึกษาเฉพาะกรณี วัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. **รายงานการวิจัยโครงการนำร่องการจัดการศึกษาและเผยแพร่ศาสนธรรมในพระพุทธศาสนา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา สกศ. อันดับที่ ๗๑/๒๕๔๘**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, ๒๕๔๘.

อนวัช ยาวิชัย และสุนัดดา สัตตวัตรกุล. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๖.

(๔) บทความ

พระมหาธฤติ วิโรจโน. รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์. ใน **สรุปการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑. บทความ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ธรรมประกาศโนบาย**. บทบรรยายในโครงการอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วังน้อย เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.buddhismth.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538970572&Ntype=9> [๗ กันยายน ๒๕๕๕].

_____. **บรรยายในการฝึกอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ พุทธมณฑล นครปฐม วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article [๗ กันยายน ๒๕๕๕].

(๖) สัมภาษณ์

กรรมการณัฏฐ์ เจริญศักดิ์กุล, ผู้จัดการสำนักงานมูลนิธิสุปฏิปันโน วัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

โกสุม สอนดี, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

ชิต ชาดิงาม, ผู้ปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

นฤดี น้อยศิริ, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

น้ำทิพย์ คงสิริถาวร, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

นิพนธ์ รูปบูชา, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

บุษราภรณ์ ตรีนาวงศ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พรณีย์ ชูทัย, รศ.ดร., อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระครูปิยะธรรมวิสิฐ (สมบัติ ยโสธร), เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระครูพิศาลรัตนากวีวัฒน์ (ไพฑูรย์ เขมวีโร), เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระครูภาวนาพิลาศ วิ. (วัชรชัย อินทวิโส), เจ้าอาวาสวัดเขาวง จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระครูภาวนาวรรคุณ วิ. (เข้ม จุกวโร), เจ้าอาวาสวัดเขาพระ จังหวัดสระบุรี, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระครูรัตนกิจจารักษ์ (แก้ว อรุโณ), เจ้าอาวาสวัดโคก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระครูวิสุทธภาวนาประสิทธิ์ (จิรยุทธ์ อภินันโท), เจ้าอาวาสวัดตาลเอน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระญาณไตรโลก (สมคิด จินตยโส), เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระเทพสุวรรณมณี (ประถม กนตสีโล), เจ้าอาวาสวัดต้นสน จังหวัดอ่างทอง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระธรรมปิฎก (ชวลิต อภิวิฑฒโน), เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระธรรมรัตนมงคล (นพปฎล กตสาโร), เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน (ประยูร สุทธิปัญญ), เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระภาวนาเชมคุณ วิ. (สุรศักดิ์ เขมรสี), เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระราชทานนิตราจารย์ (สุชาติ ฐานิสโร), เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๑.

พระราชเมธากร (ทองย้อย โชติวิโร), เจ้าอาวาสวัดศรีบุรียรัตนาราม จังหวัดสระบุรี, ๒ ธันวาคม
๒๕๖๑.

พระศรีวิสุทธิโสภณ (สนอง เตชวิโร), เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร จังหวัดอ่างทอง, ๒๑ ธันวาคม
๒๕๖๑.

พัชรินทร์ ศรีอุทัย, นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒.

เพลินพิศ สืบพานิช, ผู้บริหารฝ่ายรายการทางสถานีโทรทัศน์โลกพระพุทธศาสนา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ฤทธิเดช บัวเปล่งศรี, ข้าราชการบำนาญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

วิภาวรรณ เทียมปาน, นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ พฤศจิกายน
๒๕๖๑.

สมพงษ์ คงสิริถาวร, ไวยาวัจกรวัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สาลี อินทสังข์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

สุรติ อิ่มเอิบธรรม, ว่าที่ ร.ต., นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒
ธันวาคม ๒๕๖๑.

(๗) สทนากลุ่มเฉพาะ

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

บุญทัน ดอกไธสง, ศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

พระครูเวฬุวนพัฒนาร (ชัยวัฒน์ ชุตินธโร), ดร., เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,
๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

พระเทพวิสุทธิโสภณ (เฉลา เตชวโนโต), ดร., รองเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร
กรุงเทพมหานคร, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

พระราชวรเมธี (ประสิทธิ์ พรหมรส), ดร., เลขานุการเจ้าคณะภาค ๒, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศา
วาสวิหาร, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๑
มีนาคม ๒๕๖๒.

พระราชสิทธิมนี (บุญชิต ญาณสโร), ดร., เจ้าคณะเขตพญาไทย, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราช
รังสฤษฎ์ กรุงเทพมหานคร, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

อำนาจ บัวศิริ, ดร., อธิการผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.
 อุทัย สติมัน, ผศ.ดร., ผู้ทรงคุณวุฒิ, ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒.

๒. ภาษาอังกฤษ

Bloom, Benjamin S., J. Hasting and F. Thomas George. **Handbook on Formative and Student Learning**. New York : McGraw-Hill Company, 1971.

Hineman, Herbert G. and others. **Personnel / Human Resource Management**. Illinois : Richard D Irwin, 1989.

Oakley. **Project with People**. Geneva : ILO, 1991.

Richmond, Jame Malcoim. A Survey of the Environmental Knowledge And Attitudes the of Fith Year Students in English. **Dissertation Abstracts International**. (37(1) : 5016-A ; January, 1977.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษณินพนธ์

นมัสการ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.

ด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรคุษณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรคุษณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษณินพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรคุษณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยินดีอนุเคราะห์ ได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว


(พระอุดมสิทธินายก,ดร.)
๑๔/๗๑/๖๑



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ต่อ :



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร.

ด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ต่อ :

ตรงกับ เครื่องมือที่วิจัยแล้ว

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร.)

๒๑ / ก.ค. / ๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษุณินพนธ์

นมัสการ พระมหากษัตริยา กิตติโสภณ, ดร.

ด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร
คุษุณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาศัภยภาพพระวีสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครอง
คณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรคุษุณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษุณินพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
พุทธศาสตรคุษุณินพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส
นี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

อานันท์ ๒๕๖๑

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ต่อ :

(พระมหากษัตริยา กิตติโสภณ,ดร.)
๑๑ / ๗ : ๑ / ๒๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์

นมัสการ พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ดร.

ด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร
คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครอง
คณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
พุทธศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส
นี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สารกมล
พระปลัดระพิน พุทธิสารโร ดร.
12/ก-๑, 2561

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ :



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา

ด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สู่ประพรม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรติดต่อก :

ฉันได้ตรวจแก้ไขเครื่องมือ
ในแฟ้มที่ ๑๓๒ แล้ว

รัฐพล เย็นใจมา
พ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา
๑๖ กค. ๖๑

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย (สัมภาษณ์)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระราชานันทราจารย์ เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราชวรวิหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

2๕๖๑ (๒๕๖๑)
๒๕๖๑-๖๑

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระญาณไตรโลก เจ้าอาวาสวัดบรมวงศัศถรรวามรวิหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติครหาให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน เจ้าอาวาสวัดท่าหนาร้อง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รัชสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติครหาให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๐๙๐๙/๑
๐๙๐๙/๑๐๙๐๙/๑๐๙๐๙/๑
๕๐ ๖๖-๑ ๐๑

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูวิสุทธิภาวนาประสิทธิ์ เจ้าอาวาสวัดตาลเอน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

พระครูวิสุทธิภาวนาประสิทธิ์
๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระธรรมรัตนมงคล เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสนิสิตประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ด.ช. กัมมธัมม)
วัดบวรนิเวศราชวรวิหาร
กรุงเทพฯ ๑๐๐๐๐

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ด.ช. กัมมธัมม)

ดร.สุรพล สุธะพรหม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(พระธรรมรัตนมงคล)
เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๕ กันยายน ๒๕๖๑
ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้บันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระราชเมธากร เจ้าอาวาสวัดศรีบุรีรัตนาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

12 ส.ค. 61

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ใจแก้ว ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิคม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ เจ้าอาวาสวัดสระแก้ว
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรศุภบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรศุภบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑๙-๙๙๔-๕๕๕๕

พระ
อริยคุณ
หลวงพ่อ
หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

หลวงพ่อ

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระศรีวิสุทธิโสภณ เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิติ ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแนบสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๙๑-๙๙๔-๕๕๕๕

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางชมเพลิน จันทร์สว่าง ข้าราชการบำนาญ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

15 10 61

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูภาวนาวรคุณ วิ. เจ้าอาวาสวัดเขาพระ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑
เจ้าอาวาสวัดเขาพระ
๑๓/๗๒/๖๑

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูรัตนกิจจารักษ์ เจ้าอาวาสวัดโคก
สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รักษะจำวันนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

พร: สุวธาม สอนจ. รักษะ

31 / ส.ค. / 61

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการศึกษาวิจัย
นมัสการ พระครูภาวนาพิลาส วิ. เจ้าอาวาสวัดเขาวง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอสมการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๑๗/๘/๖๑

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

๑๓/๘/๖๑

๑๓/๘/๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ไขนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระภิกษุญาณเมธคุณ วิ. เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

วิมล วัฒนคุณ

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

ท. วัฒนคุณ

ดร.สุรพล สุธะพรหม

(นาง พัทธนา วัฒนคุณ วิ.)
๑ ธ.ค. ๒๕๖๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกบาลี สาขาสตรีศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ภาควิชาบาลี ชั้น 5 ห้อง 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำเภา อำเภอนิคม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นิตการ พระครูปิยะธรรมวิสิฐ เจ้าอาวาสวัดทองพุ่มพวง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร นาม ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระภิกษุสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงมีสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอมีสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ต่อ: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

พระครูปิยะธรรมวิสิฐ

๑๒ ส. ๑๒๑

นิตการ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระเทพสุธรรมมุนี เจ้าอาวาสวัดต้นสน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อ.พลสิทธิ์ สิมการณ
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

พระเทพสุธรรมมุนี
เจ้าอาวาสวัดต้นสน
ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕ ๑๕ ส.ค. ๖๑

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

ดร.สุรพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระธรรมปิฎก เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

มจร รจจ. น.พ. ๙
วัด = วัดระฆัง
๑๓ ส.ค. ๖๑

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังษี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน รศ.ดร.พรณี ชูทัย อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ชำนาญการชำนาญ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

4 ก.ค. ๖1

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ไขนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางวิภาวรรณ เทียมปาน นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

มีมติให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์
(นางวิภาวรรณ เทียมปาน)
นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายฤทธิเดช บัวเปล่งศรี
ข้าราชการบำนาญ สังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

๓๐๗๖๖๑๖ ๖๓๖๖๑๖
๓๐๗๖๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางโกสุม สอนดี เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (รับผิดชอบงานสำนัก
ปฏิบัติธรรม) สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

(นางโกสุม สอนดี)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๒ ก.ค.๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายนิพนธ์ ฐปบุชา นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

ขอขอบคุณ / ขอเชิญ / ขอเชิญ

นายนิพนธ์ ฐปบุชา
ท. ศึกษาศาสตร์ ๒๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสมพงษ์ คงสิริถาวร ไวยาวจักร วัดมเหยงคณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ณัฏฐ์ หัสสัมภรณ์
พร้อม ๑๐ ส.ร.ท.
17 สิงหาคม ๒๕๖1

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายชิต ขาดิงาม ข้าราชการบำนาญ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สู่พระหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

รับทราบ ณ วันที่

๒๖ ส.ค. ๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางเพลินพิศ สืบพานิช ผู้บริหารฝ่ายรายการทางสถานีโทรทัศน์โลกพระพุทธศาสนา
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ (WBTV)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

วันที่ 8 ก.ย. ๒๕๖1.

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางน้ำทิพย์ คงสิริถาวร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการห้องผ่าตัดร.พ.พระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

นิสิต (ผู้สัมภาษณ์)
(๒๕) (A)
นาง นันทิยา ดาวิธกิจ
๑๗ ส.ค. ๒๕๖๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ไขนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวกรรณภรณ์ เจริญศักดิ์กุล ผู้จัดการสำนักงานมูลนิธิสุปฏิปันโน วัดมเหยงคณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รักษะจำตวนิสิต ๕๙๐๑๑๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ฉันได้ให้ข้อมูลตามที่สัมภาษณ์

(รศ. กรรณภรณ์ (เจริญศักดิ์กุล))
ผู้สัมภาษณ์/คณะ/มูลนิธิสุปฏิปันโน
๒ สิงหาคม ๒๕๖๑

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๕๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางนฤติ น้อยศิริ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสณาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

อนุมัติให้สัมภาษณ์ในนาม
(นางสาว นฤติ น้อยศิริ)
นักวิจัย พัฒนาแบบสอบถาม
๓.๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์สนทนากลุ่มเฉพาะ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑ ๑๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
กราบเรียน พระเดชพระคุณพระเทพรัตนโสภณ, ดร. รองเจ้าคณะภาค ๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๙๙.๑

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ทราบเรียน พระราชวรเมธี, รศ.ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญ พระเดชพระคุณพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนา ศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะ สงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และ ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงทราบเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๐ ๑๑๐

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหสปรจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชน บี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑ ๑๑๐

วันที่ ๗) มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลลา อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนัก
ปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้ง
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนา
จารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวัน
จันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชน
บี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ว ๑๑๐

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน พระมหาสุรนนท์ สุนนฺโท, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซน บี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๑๒๓๔๕๖๗๘๙๐
(Focus group Discussion).

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

๑๑ มี.ค. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑ ๑๑๐

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขน บิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย

(ผศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

๑๑ มี.ค. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑ ๑๑๐

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รัทสประจักษ์นิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซน บี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธิญาณก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

อินติเข้าร่วม
พระปลัดระพิน พุทธิสารโร
11 มีนาคม 2562.

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑ ๑๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เจริญพร รศ.ดร.สุวิญ รักษ์ตย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันที่จันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขนบ บี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

ฉันจึงมาร่วมสนทนากลุ่ม

 (รศ.ดร.สุวิญ รักษ์ตย์)
 ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
 โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๖ ๑๗๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๓) มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
กราบเรียน พระเดชพระคุณพระราชสิทธิมนี, ดร. เจ้าคณะเขตพญาไท
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รัชสประจำตวันสิต ๕๙๐๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือด้วยความเคารพอย่างสูง

พระเดชพระคุณ
พระญาณกร
๑๑ มี.ค. ๖๒

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ก ๑๑๐

วันที่ ๑) มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รัทสประจักษ์นิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซน บี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(พระอุดมสิทธิธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑ ๑๗๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พระครูเวฬุวนพัฒนาร, ดร. เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ยินดีแจ้ง ร้องเรียนในหนังสือ (ขอแสดงความนับถือ)

(พระครูเวฬุวนพัฒนาร)
๑๑/๓.๓.๖๒

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๖ ๑๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เจริญพร ผศ.ดร.อุทัย สติมัน
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก
โทรศัพท์ต่อ: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๗ ๑๗๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เจริญพร อาจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระญาณกร ฉายา ปุณณโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

เจริญพรมมา
๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒

ขอเจริญพร

พระอุดมสิทธิธาดา

(พระอุดมสิทธิธาดา, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระญาณกร ปุณณโก

โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๙๔-๕๕๔๕

ภาคผนวก ง.
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ สำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒



คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาลุप्तรรค และพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมต่อไป

แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระญาณกร ปุณฺณโก

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ
สำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒

ตอนที่ ๑ ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....ถึงเวลา.....รวม.....นาที่/ชั่วโมง

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒

๑. ท่านคิดว่า อะไรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒?

.....

.....

๒. ท่านคิดว่า พระวิปัสสนาจารย์ที่ดีและมีศักยภาพควรเป็นเช่นไร ในทัศนคติของท่าน?

.....

.....

๓. ศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านความรู้ ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๔. ศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านความสามารถ ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๕. ศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านทักษะ ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๖. ศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านอุปนิสัย ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๗. ศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านทัศนคติ ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านความรู้ เป็นอย่างไร?

.....

.....

๙. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านความสามารถ เป็นอย่างไร?

.....

.....

๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านทักษะ เป็นอย่างไร?

.....

.....

๑๑. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านอุปนิสัย เป็นอย่างไร?

.....

.....

๑๒. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ด้านทัศนคติ เป็นอย่างไร?

.....
.....

๑๓. ท่านมีวิธีการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ในด้านต่างๆ อย่างไร?

.....
.....

๑๔. ท่านนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใดบ้าง มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ ในด้านต่างๆ อย่างไร?

.....
.....

ภาคผนวก จ.

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนมงคล เจ้าอาวาสวัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สัมภาษณ์ พระภาวนาเฉลิมคุณ วิ. เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณมุนี เจ้าอาวาสวัดต้นสน เจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง



สัมภาษณ์ พระภาวนาวรรคุณ วิ. เจ้าอาวาสวัดเขาพระ จังหวัดสระบุรี



สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก เจ้าอาวาสวัดบรมวงศ์อิศรวราราม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธภาวนาประสิทธิ์ เจ้าอาวาสวัดตาลเอน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สัมภาษณ์ คุณสมพงษ์ คงศิริถาวร และคุณน้ำทิพย์ คงศิริถาวร ไวยาวัจกรวัดมเหยงคณ์



บรรยากาศการสอบคฤหัสถ์พิจารณา



ถวายสักการะ พระราชสิทธิมนี, ดร. และพระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ดร.
ผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ



เข้าพบที่อาจารย์ที่ปรึกษาคุณฐิณิพนธ์ ดร.ประเสริฐ ธิลาวัณ อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระญาณกร ปุณฺณโก (ประดาห์รัช)
- เกิด : ๓๐ มีนาคม ๒๕๐๔
- สถานที่เกิด : จังหวัดศรีสะเกษ
- การศึกษา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
: พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- อุปสมบท : ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗
- สังกัด : วัดมเหยงคณ์ ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- หน้าที่ : ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์ ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา :
- ผลงานวิชาการ : พระญาณกร ปุณฺณโก, “การสื่อสารทางการเมืองเพื่อสันติตามหลักพุทธ
ธรรม”, วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับ ๒๐ ปี รัฐศาสตร์, ปีที่ ๑,
ฉบับที่ ๑, (มีนาคม ๒๕๕๘).
: พระญาณกร ปุณฺณโก, “พระพุทธศาสนากับมุมมองการศึกษาที่มุ่งสู่
ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์”, วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับ ๒๐
ปี รัฐศาสตร์, ปีที่ ๑, ฉบับที่ ๑, (มีนาคม ๒๕๕๘).
: พระญาณกร ปุณฺณโก, “ผู้นำในพระพุทธศาสนาตามแบบอย่างอนาถปิณ
ฑิกอุบาสก”, วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับ ๒๐ ปี รัฐศาสตร์, ปี
ที่ ๑, ฉบับที่ ๑, (มีนาคม ๒๕๕๘).
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดมเหยงคณ์ ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐
โทร. ๐๘-๑๙๙๔-๕๕๔๕