

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4

Guidelines for Personnel Competency Development of the Provincial
Dhamma Practice office in the Administrative Area of the Sangha Region 4

พระประคุณวชิราภรณ์¹ พระศรีสมโพธิ² และสามารถ สุขุประการ³
Phrakhruprakhunwachirabhorn, Phrasrisombhot and Sarmart Sukhuprakarn

Received: April 27, 2023

Revised: July 04, 2023

Accepted: July 16, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด 2) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นบุคลากรของสำนักปฏิบัติปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด จำนวน 52 รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ ที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 รูป/คน ใช้วิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นกำลังสำคัญ ในการกำหนดทิศทาง มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการสอนวิปัสสนา 2) เจ้าสำนักที่มีความรู้ความสามารถในสอนกัมมัฏฐานทั้งในด้านปริยัติและปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดปฏิเวธแก่ผู้ปฏิบัติตาม เห็นความสำคัญของการปฏิบัติธรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระวิปัสสนาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ดี ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจัดการดี ย่อมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้มาปฏิบัติ และ 3) เจ้าสำนักต้องหมั่นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ พระวิปัสสนาจารย์

¹ คณะสงฆ์ภาค 4; Sangha Administration Region 4

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ต้องทบทวนและฝึกฝนเทคนิคการสอนวิปัสสนา เจ้าหน้าที่ต้องเข้าอบรมเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการอาคารและพัสดุ พัฒนาบุคลิกภาพอยู่เสมอ โดยใช้หลักความเป็นครูที่ดี 3 สู่ คือ (1) พัฒนาด้านความรู้ ด้วยหลักสุวิชาโน เป็นผู้มีความรู้ในเรื่องพระกัมมัฏฐานและหน้าที่ของตน (3) พัฒนาด้านทักษะ ด้วยหลักสุสาสนโน เป็นผู้สอนดี ถ่ายทอดดีมีปียวาจา และ (3) พัฒนาด้านทัศนคติ ด้วยหลักสุปฏิปันโน มีความสุภาพเรียบร้อย สง่างามน่าศรัทธา น่าเคารพ น่าเชื่อถือ มีความสามารถมัตระวังอากัปกิริยา โดยมีหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นพื้นฐาน

คำสำคัญ: พัฒนาสมรรถนะ, บุคลากร, สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the personnel competencies of the Provincial Dhamma Practice Offices; 2) to study the development of personnel competencies of the Provincial Dhamma Practice Offices; and 3) to present the guidelines for developing the personnel competencies of the Provincial Dhamma Practice Offices in the administrative area of the Sangha Region 4. This was a qualitative research by using an in-depth interview to interview 52 key informants who were personnel of the Provincial Dhamma Practice Office, and focus group discussions with 9 experts by purposive sampling were used for descriptive content analysis. The results of the research found that 1) personnel had competencies in knowledge, skills, and characteristics that were important in setting direction, and had competency in knowledge, skills, and characteristics in teaching Vipassana; 2) head of the office and Vipassana teachers who had knowledge and ability in teaching Kammattana, both in Pariyatti (study of the Scriptures) and Patipatti (the practice) resulting in Pativedha (realization) for those who followed them to see the importance of practicing Dhamma and spreading Buddhism. As for the officers who had good human relations, they managed well. It will be a good friend to those who came to practice; and 3) head of the office must diligently seek additional knowledge on a regular basis. Vipassana teachers must review and practice Vipassana teaching techniques. The officers must attend training to increase their

skills in building and material management as well as always develop your personality by using the 3 SU principles of being a good teacher: (1) developing knowledge with the principles of Suvijano, being knowledgeable about Kammattana and one's duties, (2) developing skills with the principles of Susasano, being a good teacher, good transmission, kindly speech, and (3) developing attitudes with the principles of Supatipanno, being polite, elegant, respectable, trustworthy, composed, careful of your gestures with Sanghavatthu 4 as the basis.

Keywords: Competency Development, Personnel, Provincial Dharma Practice Center

บทนำ

พระพุทธเจ้าทรงมีพระมหากรุณาที่จะแสดงธรรมโปรดเวไนยสัตว์ให้พ้นจากทุกข์ ทรงประกาศพระธรรมที่ได้ตรัสรู้มาจนกระทั่งมีผู้รู้แจ้งเห็นจริงในพระธรรมตามที่พระพุทธองค์ทรงแสดง พระพุทธเจ้าได้ทรงวางหลักและวิธีการปฏิบัติในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนให้แก่เหล่าพระสาวก เพื่อถือเป็นแนวทางในการเผยแผ่พระศาสนา เพื่อให้พระธรรมคำสอนแผ่ไปในมวลมนุษยชาติและเพื่อความดำรงมั่นแห่งพระสัทธรรมโดยตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลายพวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน สัตว์ทั้งหลายที่มีธุลีในตาน้อย มีอยู่ ย่อมเสื่อมเพราะไม่ได้ฟังธรรม จักมีผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม” (วิ.ม.4/32/40) พระสงฆ์สาวกได้แยกย้ายกันออกไปประกาศพระสัทธรรมตามนิคมชนบทแคว้นต่าง ๆ แม้พระพุทธเจ้าก็ได้เสด็จไปพระนครราชคฤห์ พระเจ้าพิมพิสาร พระราชาผู้ครองพระนครราชคฤห์ ทรงเห็นว่าพระภิกษุไม่มีที่พำนักจึงได้น้อมถวายพระอุทยานเวฬุวันให้เป็นสถานที่พำนักของพระพุทธเจ้าและพระภิกษุ นับว่าเป็นวัดแรกในพระพุทธศาสนา (สุริย์ มีผลกิจ และวิเชียร มีผลกิจ, 2545) ต่อมาพระพุทธเจ้าได้ทรงเผยแผ่พระศาสนาไปยังแคว้นโกศล อนาถปิณฑิกเศรษฐีได้ฟังธรรมแล้วเกิดความเลื่อมใสในพระรัตนตรัยและได้บรรลुเป็นพระอริยบุคคลขั้นต้นในพระพุทธศาสนา ได้บริจาคทรัพย์ของตน ซื้อที่ดินดำเนินการสร้างวัดมีชื่อว่า “วัดเชตวันมหาวิหาร” และนางวิสาขาเมหาอุบาสิกาได้บริจาคทรัพย์สร้างวัดชื่อว่า “วัด

บุพพาราม” ถวายแด่พระพุทธเจ้า ให้เป็นสถานที่ประทับอยู่สำหรับพระพุทธองค์และพระภิกษุสงฆ์ พร้อมทั้งเป็นสถานที่ศึกษาอบรมปฏิบัติพระสัทธรรมของพระภิกษุสามเณรและเป็นสถานที่ฟังธรรมและปฏิบัติธรรมของอุบาสกอุบาสิกาทั้งหลาย

พระพุทธเจ้าได้ทรงมอบหมายธุระหรือหน้าที่ในพระพุทธศาสนาไว้ 2 ประการ คือ “คันถธุระและวิปัสสนาธุระ” ได้แก่ “การศึกษาเล่าเรียนและการปฏิบัติ” พระภิกษุสงฆ์ที่ทำหน้าที่คันถธุระนั้นมีจำนวนมาก แต่ในส่วนของวิปัสสนาธุระนั้นพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้ความชำนาญมีจำนวนน้อยมาก ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนผู้มีความสนใจในการปฏิบัติธรรม ทางมหาเถรสมาคมได้ทราบถึงปัญหานี้ จึงได้ดำเนินการให้มีการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดขึ้นในปีพุทธศักราช 2543 โดยร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ออกระเบียบในการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมขึ้น (มหาเถรสมาคม, 2558) ทั้งนี้เพื่อให้มีสถานที่ปฏิบัติธรรมจำนวนมาก และมีหลักสูตรการสอนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้พระวัดบ้านหรือพระวัดป่าได้ทำหน้าที่สอนวิปัสสนากัมมัฏฐานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป ทั้งเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ปฏิบัติธรรมมากขึ้น การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในปัจจุบัน ใช้ระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. 2558 โดยยกเลิกระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. 2543 การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมจึงช่วยแก้ไขปัญหาคาราคาเข่งคลนบุคคลากรด้านวิปัสสนาธุระได้ในระดับหนึ่ง

ปัจจุบันสำนักปฏิบัติธรรม หรือวัดที่ได้รับการประกาศแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในประเทศไทย มีทั้งหมดรวม 1,725 แห่ง แบ่งเป็นสำนักที่สังกัดมหานิกาย 1,526 แห่ง สังกัดธรรมยุต 199 แห่ง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) และการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดต้องดำเนินการตามความในข้อ 9 แห่งระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พุทธศักราช 2558 ซึ่งระบุไว้ว่า “การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ให้เจ้าคณะจังหวัดเสนอเรื่องผ่านความเห็นชอบของเจ้าคณะพระสังฆาธิการเจ้าสังกัดตามลำดับ” ตามแบบการขอจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด แบบ สธจ. 1 และ สธจ. 2 และต้องแนบมติที่ประชุมของคณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย และต้องดำเนินการตามความในข้อ 10 ว่า “เมื่อมหาเถรสมาคมมีมติอนุมัติให้จัดตั้งแล้ว ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้นทะเบียนเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้มีคุณภาพและจัดสรรงบประมาณอุปถัมภ์ตามเกณฑ์มาตรฐาน (มหาเถรสมาคม, 2558) สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดที่เป็นที่ยอมรับในสังคมไทยมีอยู่หลายสำนักเนื่องจากการบริหารจัดการที่ดี หรือมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

ที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรในสำนักปฏิบัติธรรมนั้น ล้วนมีสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, 2551)

ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 มีสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ที่จัดตั้งตามระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 51 สำนัก ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ 18 สำนัก จังหวัดกำแพงเพชร 2 สำนัก จังหวัดพิจิตร 26 สำนัก และจังหวัดเพชรบูรณ์ 5 สำนัก (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 ต่างดำเนินกิจกรรมภายในสำนักของตน ตามขีดความสามารถ บุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเผยแผ่ธรรมในพระพุทธศาสนาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในพระธรรมคำสอนและหลักการปฏิบัติอย่างชัดเจน และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สามารถถ่ายทอดความรู้และวิธีการ รวมถึงการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลที่เข้ามารับการฝึกอบรม อันเป็นการอนุเคราะห์บุคคลแล้ว ยังเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความยั่งยืนและมั่นคงอย่างแท้จริง ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยสร้างเสริมความสนใจในการปฏิบัติของบรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้หวนกลับมาสร้างบรรยากาศแห่งสังคมสันติสุข ด้วยการปฏิบัติธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้มองเห็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4” เพื่อที่จะได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะให้การอบรมกัมมัฏฐานให้กับประชาชนได้ถูกต้องตามคำสอนของพระพุทธเจ้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative

Research) แบบวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Survey) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูล เป็นการศึกษาเชิงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 3 การหาแนวทางจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดเครื่องมือ ขั้นที่ 4 การลงพื้นที่เพื่อการสัมภาษณ์ การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปและสังเคราะห์ ขั้นที่ 6 การสร้างองค์ความรู้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ในประเด็นรูปแบบการแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4

1. การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยเลือกอย่างเจาะจง ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 กลุ่มที่ 1 เจ้าสำนักปฏิบัติธรรม จำนวน 8 รูป กลุ่มที่ 2 พระวิปัสสนาจารย์ประจำสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 จำนวน 8 รูป กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ประจำสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 จำนวน 16 รูป/คน กลุ่มที่ 4 สอบถามประชาชนผู้มาใช้บริการสำนักปฏิบัติธรรม จำนวน 20 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 52 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions)

2. การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยผู้วิจัยได้เจาะจงเลือกอาราธนาและเชิญผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการวิจัยจำนวน 9 รูป/คน คัดเลือกไว้แล้วแบบเจาะจง 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญ และ 2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นเจ้าสำนักปฏิบัติธรรม และพระวิปัสสนาจารย์ ร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันหรือปรับปรุงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์และทำเป็นแบบจำลอง (Model) 2) นำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์และทำเป็นแบบจำลอง (Model) นั้น ต่อที่ประชุมสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และ 3) นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับฟังจากที่ประชุมการ

สนทนากลุ่มเฉพาะไปปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัย และปรับปรุงแบบจำลอง (Model) ให้เหมาะสมถูกต้องตามกระบวนการวิจัยผู้วิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 ประกอบด้วย 1) เจ้าสำนัก 2) พระวิปัสสนาจารย์ และ 3) เจ้าหน้าที่ จากการศึกษาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดที่คัดเลือกมา 8 แห่ง จากพื้นที่ 4 จังหวัด จากการสัมภาษณ์ พบว่า เจ้าสำนักทุกรูปมีสมรรถนะด้านความรู้ทั้งด้านปริยัติและการปฏิบัติ มีทักษะในการสอนกัมมัฏฐาน และคุณลักษณะที่เป็นกำลังสำคัญ ในการกำหนดทิศทางและดำเนินกิจการภายในสำนักพระวิปัสสนาจารย์ส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการสอนวิปัสสนา แต่มีจำนวนจำกัด ส่วนเจ้าหน้าที่ของทุกสำนักมีสมรรถนะด้านความรู้ในส่วนงานที่รับผิดชอบ มีทักษะ มีคุณลักษณะด้านการบริการ และมีสัดส่วนที่เหมาะสม

2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ให้มีความก้าวหน้า ความมั่นคง และความเป็นธรรม ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ ทศนคติ มีผลต่อสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และพระพุทธศาสนาโดยตรง 1) เจ้าสำนักที่มีความรู้ความสามารถในการสอนกัมมัฏฐานทั้งในด้านปริยัติและปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดปฏิเวธแก่ผู้ปฏิบัติตาม เห็นความสำคัญของการปฏิบัติธรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 2) พระวิปัสสนาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ดี ผ่านการอบรมพระวิปัสสนาจารย์มาแล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้มาแนะนำผู้มาปฏิบัติธรรมในสำนักได้ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3) ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจัดการดี ย่อมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้มาปฏิบัติ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 ให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้มีความมั่นคงและยั่งยืน บุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ต้องอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น 1) เจ้าสำนักต้องหมั่นตรวจตราและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติและบริหารสำนักอยู่เป็นประจำ 2) พระวิปัสสนาจารย์ต้องทบทวนและฝึกฝนเทคนิคการสอนวิปัสสนาและเพิ่มจำนวนพระวิปัสสนาให้เพียงพอในระยะยาว 3) เจ้าหน้าที่ต้องเข้าอบรมเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการอาคารและพัสดุ รวมถึงพัฒนาบุคลิกภาพอยู่เสมอ โดยใช้หลักความเป็นครูที่ดี 3 สู่ คือ พัฒนาด้านความรู้ ด้วยหลักสุวิชาโน เป็นผู้มีความรู้ดี รู้จริงในเรื่องพระกัมมัฏฐานและหน้าที่ของตน พัฒนาด้านทักษะ ด้วยหลักสุสาสนโน เป็นผู้สอนดี ถ่ายทอดดี มีปียวาจา ปราบปรามดีต่อผู้ปฏิบัติธรรม และพัฒนาด้านทศนคติ ด้วยหลักสุปฏิปันโน มี

ความสุภาพเรียบร้อย สง่างามน่าศรัทธา น่าเคารพ น่าเชื่อถือ มีความสำรวม ระมัดระวังอากัปกริยา โดยมีหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นพื้นฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เจ้าสำนักมีความรู้ความสามารถดี สอนกัมมัฏฐานทั้งในด้านปริยัติและปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดปฏิเวธ พระวิปัสสนาจารย์ประจำสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดมีความรู้ดี ผ่านการอบรมพระวิปัสสนาจารย์มาแล้ว จึงสามารถนำความรู้ที่ได้มาแนะนำผู้ปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันเจ้าหน้าที่ประจำสำนักปฏิบัติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีปิยวาจา เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้มาปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของพรพรรณ โปรเทียรณ์ (2561) พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิมพฤติกรรมมีความซื่อสัตย์ ช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมมีความนอบน้อมด้วยวาจา จิตใจอ่อนโยน มีความรอบคอบ บุคลิกภาพที่ซื่อสัตย์ ซื่อตรง

2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรต้องต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของหลักธรรม 2 หมวดคือ 1) หลักสังคหวัตถุ 4 (ที.ป.11/210/170) ได้แก่ (1) ทาน โอบอ้อมอารี (2) ปิยวาจา วจีไพเราะ (3) อุตถจริยา สงเคราะห์ชุมชน และ (4) สมานัตตา วางตนให้เหมาะสม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2560) 2) หลักธรรมของการเป็นครูดี ของวัฒนธรรมไทย หรือหลักธรรม 3 สู่ ได้แก่ (1) สุวิชาโน คือ เป็นผู้มีความรู้ดี (2) สุสาสน คือ เป็นผู้สอนดี และ (3) สุปฏิปันโน คือ เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติตนดี (พระมหาถาวร ถาวรเมธี, 2563) เมื่อบุคลากรมี เจ้าสำนัก พระวิปัสสนาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ได้นำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านของทักษะ และ 3) ด้านเจตคติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูภาวนารัตนาภรณ์ (2558) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ควรใช้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทางร่างกายและการแสดงออกทางอารมณ์ ด้านเจตคติ ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มิตรสหาย ด้านความรู้ ควรให้ความรู้แบบฝังความรู้ คือ การฝึกอบรมโดยการเอาความรู้ใส่ให้กับบุคลากร ให้เกิดการซึมซับความรู้นั้น ด้านทักษะ อบรมการปฏิบัติงานหรือส่วนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นต้น ด้านความคิดสร้างสรรค์ รวบรวมความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติ ประกอบควบเข้าด้วยกัน เกิดการวิวัฒนาการความคิดใหม่

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 พบว่า 1) เจ้าสำนักมีความรู้ความสามารถดี สอนกัมมัฏฐานทั้งในด้านปริยัติและปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดปฏิเวธ บางท่านเคยพำนักอยู่สำนักวิปัสสนาวิเวกาศรมมาหลายปี มี

ความชำนาญในเรื่องของการปฏิบัติธรรม บ้างก็ไปหาประสบการณ์จากสำนักปฏิบัติธรรมที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย และเพื่อการพัฒนาตนในด้านการปฏิบัติท่านเดินทางไปเข้ากัมมัฏฐานที่ประเทศพม่า เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้นั้นมาอบรมให้ความรู้ให้แก่ประชาชนผู้ปฏิบัติธรรมต่อไป 2) พระวิปัสสนาจารย์ประจำสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดมีความรู้ดี ผ่านการอบรมพระวิปัสสนาจารย์มาแล้ว จึงสามารถนำความรู้ที่ได้มาแนะนำผู้ปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บางท่านจบปริญญาโทวิปัสสนาโดยตรงจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส ในด้านการพัฒนาความรู้มีการเข้ารับการอบรมที่ศูนย์ปฏิบัติธรรมธรรมโมลีไปเพื่อให้ได้ประสบการณ์การปฏิบัติธรรม และบางท่านเป็นจิตอาสาทำงานด้านนี้อยู่แล้ว มีความเมตตาสูง แต่ยังมีพระวิปัสสนาจารย์บางท่านที่ยังไม่ผ่านการอบรมพระวิปัสสนาจารย์สมควรหาโอกาสไปเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของพระครูวิจิตรธรรมวิรักษ์ (2561) พบว่า คณะสงฆ์ควรกำหนดให้มีการสร้างพระวิปัสสนาจารย์มากขึ้นให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ และทำการพัฒนาพระวิปัสสนาจารย์ที่มีอยู่แล้วให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นให้ได้รับความรู้ใหม่ที่ทันสมัย และ 3) เจ้าหน้าที่ประจำสำนักปฏิบัติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ มีปียาวจา เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้มาปฏิบัติ แต่สมควรเพิ่มทักษะในการสื่อสารให้ผู้เข้ามาปฏิบัติธรรม ให้ดำเนินกิจกรรมไปสู่จุดหมาย

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4” ทำให้ได้องค์ความรู้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยมี เจ้าสำนัก พระวิปัสสนาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักปฏิบัติธรรม ควรมีทักษะความรู้ อย่างเชี่ยวชาญหรือฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญการเพื่อพัฒนาหรือต่อยอดยิ่งขึ้นไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ใหม่มาประยุกต์ในการจัดการการจัดกิจกรรมต่างในสำนักปฏิบัติธรรม พร้อมทั้งมีวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงานรู้จักการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะสามารถ เช่นการฝึกเป็นผู้ช่างสังเกตจะทำให้เกิดไหวพริบจากการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้เป็นอย่างดีของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาพ 4 สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ด้วย หลักสังคหวัตถุ และหลักธรรมการเป็นครูดี 3 สู่ โดยสามารถนำเสนอเป็นภาพจำลอง ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาเถรสมาคมในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงสุดควรส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างบุคลากรของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มีอยู่ก่อนแล้วให้ดียิ่งขึ้น
2. เจ้าคณะภาค 4 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าคณะจังหวัดในเขตปกครอง โดยเฉพาะจังหวัดที่มีสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดจำนวนน้อย ยกฐานะวัดที่มีคุณสมบัติพร้อมขึ้นเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติธรรมอย่างทั่วถึง
3. สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแต่ละสำนักส่งเสริมให้บุคลากรภายในสำนัก เช่น พระวิปัสสนาจารย์ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้เข้าใจในหลักธรรมอย่างแท้จริงพร้อมทั้งเทคนิคการถ่ายทอดหลักพุทธธรรมและการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักปฏิบัติธรรมปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พร้อมทั้งวัด สามารถนำการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรนำไปประยุกต์ใช้ในสำนัก และวัดเพื่อเพิ่มความสามารถบุคลากรได้
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการบุคลากรสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- พรพรรณ โปรเกียรติ์. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภavana 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (ดุษฎีนิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท). (2558). การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิจิตรธรรมวิวัช (บุญเลิศ ปณฺญาวโร). (2561). การพัฒนานักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์. (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาถาวร ถาวงเมธี. (2563). คุณสมบัติของครูผู้สอนตามแนวพุทธธรรม. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(1), 273-288.
- มหาเถรสมาคม. (2558). ระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. 2558. เข้าถึงได้จาก <https://www.onab.go.th/th/file/get/file/20200813f02e2bc94e788c8fc1aadcae53f93ba9204608.pdf>
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2560). ถ้าสูงอายุเป็นก็น่าเป็นผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผลิธัมม.

- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2564). *จำนวนสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ.2564*. เข้าถึงได้จาก <http://www.onab.go.th/th/file/get/file/202106303ac340832f29c11538fbe2d6f75e8bcc104104.pdf>
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ.(2551) *แนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรีย์ มีผลกิจ และวิเชียร มีผลกิจ. (2545). *พระพุทธกิจ 45 พรรษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท คอมฟอร์ม จำกัด.