

การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดตะวันออก

Administration to Promote Dharma Practice of Monasteries in Pathum Thani Province According to the Eastern Concept

ธารา ชยากโร เจริญรัตน์ และ และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ

Thara Chayakaro Charoenrat and Wiruch Wiruchnipawan

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก และ (3) ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก ระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยรูปแบบการวิจัยแบบผสมโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC ที่ระดับ 0.94 และหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ได้ค่าที่ระดับ 0.90 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มาปฏิบัติธรรมใน 5 วัดของจังหวัดปทุมธานี รวม 1,101 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพ และวัดยังขาดตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ บุคลากรของวัดควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพและประทับใจตามแนวคิดตะวันออก และ (3) ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกควรประกอบด้วย 5 ด้าน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การปฏิบัติธรรม, แนวคิดตะวันออก

Abstract

The major objectives of this research were to study (1) administrative problems to promote dharma practice of monasteries in Pathum Thani Province according to the Eastern Concept, (2) development guidelines of administration to promote drama practice of monasteries in Pathum Thani Province according to the Eastern Concept, and (3) administrative model of administration to promote drama practice of monasteries in Pathum Thani Province according to the Eastern Concept. The study used mixed methods research with emphasis on survey research, using questionnaires that had passed pretesting with a validity check of IOC at 0.94 level and reliability check at 0.90 level.

The sampling survey was 1,101 people participating in dhamma practice in 5 monasteries of Pathum Thani Province. Data analysis and presentation used (??) contingency analysis with descriptive analysis. The analytical statistics applied were mean, standard deviation, multiple regression, and Pearson's correlation. For qualitative research, in-depth interviews of 9 experts were conducted. The study found that (1) the major administrative problem was that some personnel of the monasteries had not used polite words to promote dharma practice, and the monasteries lacked an administrative model to promote dharma practice; (2) the major administration development guidelines were the personnel of the monasteries should use polite and impressive words according to the Eastern Concept; and (3) the administrative model to promote drama practice of monasteries in Pathun Thani Province according to the Eastern Concept should consist of 5 aspects.

Keywords: administration, dharma practice, eastern concept



บทนำ

ในครั้งพุทธกาลพระพุทธเจ้าพระองค์ท่านทรงบำเพ็ญเพียรในการปฏิบัติธรรมมาก่อนที่จะตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า กาลเวลาผ่านไปกว่า 2500 ปี แต่การปฏิบัติธรรมก็มีผู้คนให้ความสนใจทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศโดยมีพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเป็นผู้คอยให้คำแนะนำสั่งสอนในการปฏิบัติธรรมตามคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระพุทธศาสนาจึงมีความเจริญรุ่งเรืองมาจนถึงในปัจจุบันนี้ คำว่า “ปฏิบัติธรรม” นั้น หมายความว่าอย่างไร ปฏิบัติธรรมก็คือเอาธรรมมาปฏิบัติเอาธรรมมาใช้เอามาใช้ดำเนินชีวิตการทำงาน คือเอาธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตจริงทำให้เป็นชีวิตที่ดีมีความสุขนั่นเองเมื่อปฏิบัติธรรมก็หมายถึงว่าเอาธรรมมาใช้ในชีวิตจริงหรือเอามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต ถ้ายังไม่ได้ใช้ก็ไม่เรียกว่าเป็นการปฏิบัติ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2555, หน้า 2-4)

จังหวัดปทุมธานีได้แบ่งการปกครองเป็น 7 อำเภอ มีพื้นที่ 1,525,856 ตารางกิโลเมตร ประชากร 1,053,158 คน มีวัดทั้งหมด 185 วัด มีสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด 14 แห่ง ตามมติของมหาเถรสมาคมที่ 13/2549, 19/2551, 3/2552, 24-2552, 19/2554 ทะเบียนสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดทั่วประเทศ หน้า ที่ 140 (สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, 2557) รายงานประจำปี 2557 ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้พิจารณาศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม

ของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก”เนื่องจากบุคลากรบางส่วนของวัดในจังหวัดปทุมธานีแนะนำสั่งสอนการปฏิบัติธรรมมีความรู้ความเชี่ยวชาญไม่มากเท่าที่ควร” (จากการสัมภาษณ์(1)พระธรรมมังคลาจารย์วิ.(หลวงปู่ทอง) ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดพระธาตุศรีจอมทองวรวิหาร สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2557 ระหว่างเวลา 9.00 น. ถึง 10.00 น. ณ วัดพระธาตุศรีจอมทองวรวิหาร และ (2) พระธรรมสิงหบุราจารย์ (หลวงพ่อจัญญ์ ฐิตธมฺโม) ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดอัมพวัน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2557 ระหว่างเวลา 9.00 น. ถึง 10.00 น. ณ วัดอัมพวัน) นอกจากนี้แล้วข้อเท็จจริงปรากฏว่า เท่าที่ผ่านมา การบริหารจัดการหรือการส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกได้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบางประการตามแนวคิดตะวันออก (ของพระพุทธเจ้า) 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยจิตใจที่กว้างขวาง (2) การพูดจาไพเราะ เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพ (3) ความ پاکเพียรความเอาใจใส่ เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยความตั้งใจ (4) ความรอบรู้ เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมโดยใช้วิชาความรู้ทางวิชาการ และ (5) ความอดทนอดกลั้น เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนส่งเสริมการปฏิบัติธรรมอย่างไม่มุ่งมั่น นับว่าเป็นเรื่องที่น่าศึกษาเป็นอย่างมาก ประกอบกับเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติธรรม

ในทางตรงและทางอ้อมที่ทำให้พระพุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรืองเป็นที่พึงของพุทธบริษัทสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันตก
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันตก
3. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันตก
4. เสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันตก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วิรัช วิรัชนิการธรรม (2550, หน้า 33-35) ในหนังสือเรื่อง “การบริหารจัดการและการบริการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ” กล่าวว่า ความหมายของการบริหารจัดการ คำว่า การบริหารจัดการ (management administration) นำไปใช้ทั้งในหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration) ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ธีรยุทธ เวชเจริญยิ่ง (2550, หน้า 16) ในหนังสือเรื่อง “สอนแม่หัดปฏิบัติธรรม” กล่าวว่า การศึกษาในเบื้องต้นต้องฟังให้เข้าใจต่อไปต้องพิจารณาใคร่ครวญในสิ่งที่ได้เรียนได้ฟังมาด้วยเหตุผล สุดท้ายต้องลงมือศึกษาเรียนรู้ความจริงที่เกิดขึ้นในกายในใจเรานี้ ท่านเรียกว่า ภาวนา หรือการปฏิบัติธรรม

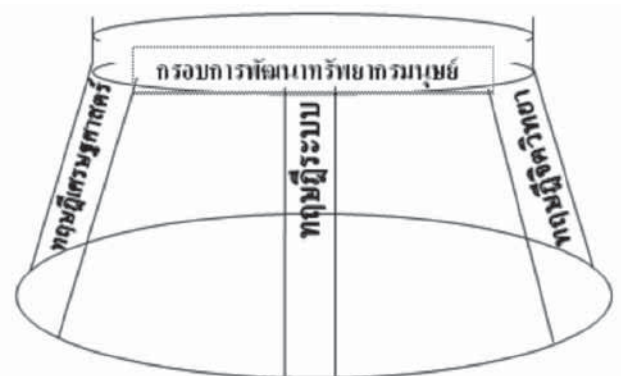
พระราชธรรมนิเทศ (พระพยอม กัลยาโณ) (2556, หน้า 50) ในหนังสือเรื่อง “ธรรมะเย็นใจ ย่อมไม่เย็นไม่ได้ ย่อมหยุดเป็นเย็นสบาย” กล่าวว่า ธรรมะ คือ ธรรมชาติ

พุทธทาสภิกขุ (2552, หน้า 7-8) ในหนังสือเรื่อง “คู่มือปฏิบัติปณานาปานสติภาวนาสมบูรณ์แบบ” กล่าวว่า การปฏิบัติธรรมที่ทำสมาธิภาวนาโดยวิธีปณานาปานสติภาวนาแล้วจะเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุด ทั้งในศีลทั้งในสมาธิ และทั้งในปัญญา

พระธรรมสิงหบุราจารย์ (หลวงพ่อดุจ ฐิตธมฺโม) (2554, หน้า 51) ในหนังสือเรื่อง “โรคภัยไข้เจ็บถ้าไม่เหลือวิสัยก็หายได้” กล่าวว่า การปฏิบัติธรรมถ้าทำกรรมฐานติดต่อกันไปจะได้รับประโยชน์ในการพัฒนาบุคลิกภาพ 3 ประการ (1) มีความเข้มแข็งอดทน (2) มีสุขภาพจิตดี (3) ทำให้สุขภาพร่างกายดี

Herbert A. Simon (1947, p. 3) ในหนังสือเรื่อง “administrative behavior” กล่าวถึงการบริหารหมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามภาพดังนี้



ภาพ 1 กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ของทฤษฎี 3 ด้าน (ปรับปรุงจาก อาภรณ์ ภูววิทย์พันธ์ (2551, หน้า 95-101) ในหนังสือเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” อธิบายได้ว่ากรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิด

หลักทั้งสามด้านได้แก่ (1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (economic theory) (2) ทฤษฎีระบบ (system theory) และ (3) ทฤษฎีจิตวิทยา (psychological theory)

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่สำคัญในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากล่าวไว้ในที่นี้เพื่อให้เห็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวตามคำอธิบายดังนี้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ คือการศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของงานของคนทำงานเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีที่เป็นประโยชน์และประสบความสำเร็จนั้นมี 3 ทฤษฎีคือ (1) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด (scarce resource theory) ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลาและอื่น ๆ (2) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (sustainable resource theory) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับโดยมองถึงเป้าหมายระยะยาวในอนาคตมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น การลงทุนที่เกิดขึ้นจะต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (3) ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ (human capital theory) เป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย และเมื่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน พบว่าผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประโยชน์ของหน่วยงานและขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์

ที่ได้รับ และการวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กรด้วยการเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ ทฤษฎีระบบ กล่าวถึงหลักการทั่วไปแนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทฤษฎีระบบจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ ได้แก่ (1) ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (general system theory) (2) ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (chaos theory) และ (3) ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต (future theory) ทฤษฎีจิตวิทยา ถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสถานะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจ และพฤติกรรมการแสดงออก ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรการจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม พบว่าทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเองและกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และ/หรือต่างหน่วยงานกันโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ (2551, หน้า 95-101) ในหนังสือเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” กล่าวโดยสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดหลักทั้งสามด้านได้แก่ (1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (economic theory) (2) ทฤษฎีระบบ (system theory) และ (3) ทฤษฎีจิตวิทยา (psychological theory) ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากล่าวไว้ในที่นี้เพื่อให้เห็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวตามคำอธิบายดังนี้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ คือการศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้

เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของงานของคนทำงานเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีที่เป็นประโยชน์และประสบความสำเร็จนั้นมี 3 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด (scarce resource theory) ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลาและอื่น ๆ (2) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (sustainable resource theory) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับโดยมองถึงเป้าหมายระยะยาวในอนาคตมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น การลงทุนที่เกิดขึ้นจะต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (3) ทฤษฎีทุนมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ (human capital theory) เป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยและเมื่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกันพบว่าผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประโยชน์ของหน่วยงานและขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ทฤษฎีทุนมนุษย์ยังเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ และการวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กรด้วยการเรียนรู้ผ่านการศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนาต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ ทฤษฎีระบบ กล่าวถึงหลักการทั่วไปแนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทฤษฎีระบบจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ ได้แก่ (1) ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (general system theory) (2) ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (chaos theory) และ (3) ทฤษฎีมุ่งสู่ออนาคต (future theory) ทฤษฎีจิตวิทยา ถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจและพฤติกรรมและการแสดงออก ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวรวมถึงแนวทางการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม พบว่าทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และ/หรือต่างหน่วยงานกันโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์การ หน่วยงานและตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

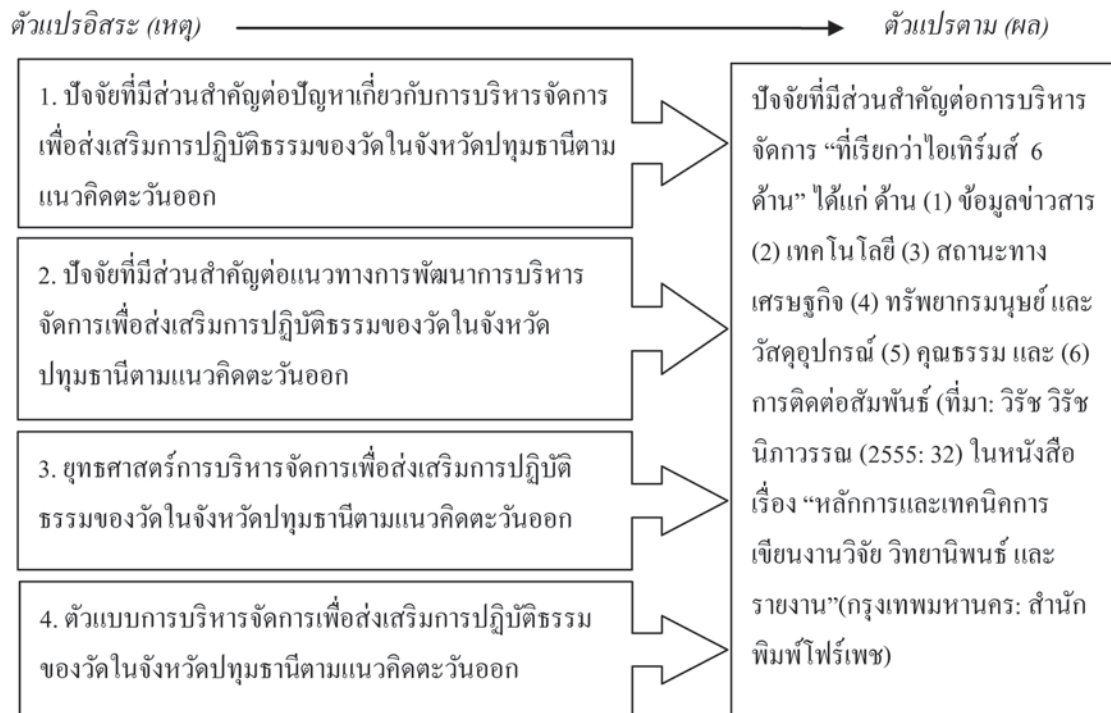
นพรัตน์พัฒนธัญญา(2551, หน้าบทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำต้องประกอบด้วยปัญญาในการสร้างเสริมชีวิตให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีองค์ความรู้ทุกภาคส่วนของสังคมรวมทั้งพัฒนาความรู้การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเท่าทันต่อสถานการณ์โลกกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสมของผู้นำและผู้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของสังคม

พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์) (2551, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” สรุปว่าไตรสิกขา หมายถึงการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงาม ถูกต้องทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรคเป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเองเริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน ให้มีความเกื้อกูลต่อกันและกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้

บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิและบริบูรณ์ด้วยปัญญา เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบัน และอนาคตผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวอยู่ในระดับดี ทุกด้านคือด้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ (เหตุ) และกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรตาม (ผล) โดยกรอบแนวคิดทั้งสองส่วนมีรายละเอียดตามภาพ 2



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการศึกษา อันได้แก่ ประชาชนทั้งหมดที่ปฏิบัติธรรมใน 5 วัด ได้แก่ ได้แก่ (1) วัดเขียนเขต พระอารามหลวง จำนวน 10,500 คน (2) วัดสวนมะม่วง จำนวน 11,056 คน (3) วัดปัญญานันทาราม จำนวน 82,633 คน (4) วัดชอยสามัคคี จำนวน 10,604 คน และ (5) วัดป่าเจริญราช จำนวน 11,513 คน รวมประชากร $(10,500+11,056+82,633+10,604+11,513=)$ 126,306 คน (สำนักงานเลขาเจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ ประชาชนที่ปฏิบัติธรรมใน 5 วัด ได้แก่ (1)

วัดเขียนเขต พระอารามหลวง จำนวน 92 คน (2) วัดสวนมะม่วง จำนวน 96 คน (3) วัดปัญญานันทาราม จำนวน 721 คน (4) วัดชอยสามัคคี จำนวน 92 คน และ (5) วัดป่าเจริญราช จำนวน 100 คน รวมประชากร $(92+96+721+92+100=)$ 1,101 คน จำนวนนี้ได้มาจากการคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรตารางของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.03 หรือระดับความเชื่อมั่น 97.00 % ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, pp. 727-728)

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth interview of experts) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) จำนวน 9 รูป โดยผู้ศึกษาได้พิจารณาคัดเลือกแบบเจาะจงบุคคล (purposeful sampling) จากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ

ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) ได้แก่ (1) การทดสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยเป็นการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หรือหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence--IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.94 และ (2) การตรวจสอบหาความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-depth interview form) เพื่อทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 รูปแบบตัวต่อตัว ในการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-depth interview form) โดยผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (face to face interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาและผู้ช่วยอีก 2 คน ได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 1,101 ชุด ผู้ศึกษา และผู้ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 965 ชุด ส่วนอีก 136 ชุด เก็บรวบรวมมาไม่ได้ (1,101-136=965 ชุด) ดังนั้น จึงได้นำจำนวน 965 ชุด มาใช้ โดยนำมาตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างตอบว่า “วัดในจังหวัดปทุมธานีไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม” มีจำนวน 29 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 2.6 ของกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งหมด 1,101 คน กลุ่มตัวอย่างนี้ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และไม่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป และ (2) กลุ่มตัวอย่างตอบว่า “วัดในจังหวัดปทุมธานีมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม” มีจำนวน 936 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 85.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,101 คน กลุ่มตัวอย่างนี้ ถือว่าเป็นแบบสอบถามส่วนที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ต่อไป เนื่องจากเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างสมบูรณ์และครบถ้วน โดยมีแนวโน้มเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ส่วนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ ค่าการถดถอยพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้นำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมตารางและภาพประกอบตามความเหมาะสม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักครบจำนวน 9 คน แล้วผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาประมวลและนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา (descriptive interpretation)

ผลการวิจัย

ในภาพรวมทั้งหมด บุคลากรของวัดบางส่วนมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกทั้ง 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย ในส่วนของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาทั้ง 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อคำถาม จำนวน 5 ด้าน ในส่วนของ

ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน หรือภาพรวมค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อคำถาม ในส่วนของค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า ไอเทิร์มส์ (ITERMS) 6 ด้าน (ตัวแปรตาม) เป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการต่อไป กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทุกข้อคำถามทั้ง 6 ด้าน

การอภิปรายผล

1. การอภิปรายผลปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับน้อยต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (2) การพูดจาไพเราะ (3) ความพากเพียรความเอาใจใส่ (4) ความรอบรู้ และ (5) ความอดทนอดกลั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิรัช วิรัชนิการวรรณ (2550, หน้า 33-35) เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้การบริหารจัดการไปเป็นในทิศทางเดียวกันจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ลดน้อยลงหรือปราศจากปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert A. Simon (1947, p. 3) ซึ่งเป็นการบริหารงานหรือกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยครอบคลุมเป็นการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงานหรือองค์กร

2. การอภิปรายผลปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ทั้ง 5 วัด ในจังหวัดปทุมธานีมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัด

ในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหาขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกแบ่งเป็น (1) บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยจิตใจที่กว้างขวาง และ (2) บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยความเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ พัฒนัญญา (2551) ซึ่งการพัฒนามุคคัลเพื่อความเป็นผู้นำต้องประกอบด้วยปัญญาในการสร้างเสริมชีวิตให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีองค์ความรู้ทุกภาคส่วนของสังคมรวมทั้งพัฒนาความรู้การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเท่าทันต่อสถานการณ์โลกกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสมของผู้นำและผู้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของสังคม

3. การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 5 ข้อคำถาม ต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก สำหรับเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่ปฏิบัติธรรมใน 5 วัด ได้แก่ (1) วัดเจียนเขต พระอารามหลวง (2) วัดสวนมะม่วง (3) วัดปัญญานันทาราม (4) วัดชอยสามัคคี และ (5) วัดป่าเจริญราช ล้วนเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าว แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่ สืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวล้วนพึงพอใจและเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกทั้ง 5 ข้อคำถามซึ่งสอดคล้องกับอาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์ (2551, หน้า 95-101) ที่กล่าวถึงทฤษฎีจิตวิทยา ถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจ และพฤติกรรม การแสดงออก ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรการจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม พบว่าทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคน

ทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และ/หรือต่างหน่วยงานกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง และการพัฒนาผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคล ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การอภิปรายผลประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า ไอเทิร์มส์ (ITERMS) 6 ด้าน (ตัวแปรตาม) จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากถึง 6 ด้านทุกข้อคำถาม ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีที่เรียกว่า ไอเทิร์มส์ 6 ด้าน สำหรับเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่ปฏิบัติธรรมใน 5 วัด ได้แก่ (1) วัดเขียนเขต พระอารามหลวง (2) วัดสวนมะม่วง (3) วัดปัญญานันทาราม (4) วัดชอยสามัคคี และ (5) วัดป่าเจริญราช ล้วนเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าว แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อยผู้ศึกษามีความเห็น ว่า สืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวล้วนพึงพอใจ และเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีที่เรียกว่าไอเทิร์มส์ ทั้ง 6 ด้านทุกข้อความคำถาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้ว บุญยงค์) (2551) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวอยู่ในระดับดีทุกด้านคือด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรวิธีการพัฒนาบุคลากรการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรการรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางานการปฏิบัติธรรมตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรโดยภาพรวมปฏิบัติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้านเป็นการบริหารจัดการที่ครอบคลุมในหน่วยงานหรือองค์กร

5. การอภิปรายผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานี จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานี พบว่า (1) เมื่อจำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน และ (2) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับ

ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และมีการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรยุทธ เวชเจริญยิ่ง (2550, หน้า 16) การศึกษาในเบื้องต้น ต้องพึงให้เข้าใจต่อไปต้องพิจารณาใคร่ครวญในสิ่งที่ได้เรียนได้ฟัง มาด้วยเหตุผล สุดท้ายต้องลงมือศึกษาเรียนรู้ความจริงที่เกิดขึ้นในกายใจเรานี้เรียกว่าภาวนาหรือการปฏิบัติธรรมที่จะไปในทิศทางเดียวกันมีจุดมุ่งหมายเหมือนกันจึงไม่มีความแตกต่างในหลักการและเหตุผล และสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชธรรมนิเทศ (พระพยอม กัลยาโณ) (2556, หน้า 50) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมหรือธรรมะ คือธรรมชาติ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวของเราเองจะมีความสอดคล้องกับธรรมชาติเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและสอดคล้องกับแนวคิดของ พุทธทาสภิกขุ (2552, หน้า 7-8) ในการปฏิบัติธรรมที่ทำให้สมาธิภาวนาโดยวิธีอานาปานสติภาวนาแล้วจะเป็นการปฏิบัติถึงที่สุด ทั้งในศีล สมาธิ และ ปัญญาเป็นหลักการที่ผสมผสานสอดคล้องกันไม่มีความแตกต่างในสาระสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมและสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมสิงหบุราจารย์ (หลวงพ่อเจริญ ฐิตธมฺโม) (2554, หน้า 51) การปฏิบัติธรรมถ้าทำกรรมฐานติดต่อกันไปจะได้รับประโยชน์ในการพัฒนาบุคลิกภาพ 3 ประการ (1) มีความเข้มแข็งอดทน (2) มีสุขภาพจิตดี (3) ทำให้สุขภาพร่างกายดีเป็นผลของการปฏิบัติธรรมตามแนวคิดตะวันออกที่มีความสอดคล้องกันจะแสดงให้เห็นว่าเพศชาย หรือเพศหญิง การศึกษาระดับใดก็ตามจะมีความรู้สึกนึกคิดไปในทิศทางเดียวกันมีความเชื่อมีความศรัทธาในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมตามแนวคิดตะวันออกที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้แก่ วัดและผู้บริหารของวัดควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรของวัด เพื่อให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยจิตสำนึกหรือจิตวิญญาณที่ดี

และกว้างขวาง โดยควรจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เฉพาะในส่วนเกี่ยวกับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการด้านการพุดาไฟเราะได้แก่ ผู้บริหารของวัดทุกระดับควรเอาใจใส่ ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรของวัดอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคลากรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพ เฉพาะข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพุดาไฟเราะนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวคิดส่วนตัวด้วยแบบสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ โดยทั้ง 9 คน ล้วนเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกที่ให้ความสำคัญกับ (1) บุคลากรของวัดควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพ และ/หรือ (2) บุคลากรของวัดควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่ประทับใจ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการด้านความ پاکเพียรความเอาใจใส่ ได้แก่ ผู้บริหารของวัดทุกระดับควรเอาใจใส่ ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรของวัดอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคลากรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยความตั้งใจ

4. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการด้านความรอบรู้ ได้แก่ วัดและผู้บริหารของวัดควรจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติธรรมโดยใช้วิชาความรู้ทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรมีการประเมินผลด้วยว่า บุคลากรของวัดได้นำความรู้ทางวิชาการจากการฝึกอบรมไปใช้หรือไม่เพียงใด

5. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการด้านความอดทนอดกลั้น ได้แก่ วัดและผู้บริหารของวัดควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับของวัดเพื่อให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยความมุ่งมั่น โดยควรจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้

วัดควรมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในการฝึกอบรมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้น

ดังนั้น ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน จึงเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านความอดทนอดกลั้น (2) ด้านความรอบรู้ (3) ด้านความ پاکเพียรความเอาใจใส่ (4) ด้านการเอื้อเพื่อแผ้ว และ (5) ด้านการพุดาไฟเราะ



ภาพ 3 ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก เช่น ข้าราชการหรือผู้บริหารของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ทางการบริหารจัดการ

2. การทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของวัดในจังหวัดปทุมธานีโดยกำหนดให้เป็นกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรตาม เช่น การบริหารจัดการตาม

แนวพระราชดำริ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และตามแนวคิดคุณธรรม เป็นต้น

3. การทำวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ เช่น การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างวัดในจังหวัดปทุมธานีกับวัดในนนทบุรีตามแนวคิดตะวันออก หรือกับวัดในจังหวัดอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เป็นต้น

4. การทำวิจัยเพื่อศึกษาต่อยอดการศึกษาค้นคว้า โดยอาจขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกวัดในจังหวัดปทุมธานี รวมตลอดไปถึงการศึกษาต่อความโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแทนที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนเท่านั้น



References

- Chantasaro, B. (2008). *Human resource development in Laos national university according to Trisika principle*. Master of Arts Thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Herbert, A. S. (1977). *Administrative behavior* (3rd ed.). New York: McMillan.
- Office of the Ecclesiastical Provincial Secretary, Pathumtani. (2014). *Annual report 2014*. Pathumtani: Author. (in Thai)
- Pattanatanya, N. (2008). *Human resource development for leadership according to Buddhist principle*. Master of Arts Thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Phra Promkunaporn. (2012). *Meditation*. Bangkok: Thammasapa. (in Thai)
- Phra Rajathumnited. (2013). *Relaxing Buddhism*. Nontaburi: Thammasapa. (in Thai)
- Phra Thammasinghaburajarn. (2011). *The recovery of disease*. Bangkok. Namjai. (in Thai)
- Phuwittayapan, A. (2008). *Strategy for human resource development*. Bangkok: HR Center. (in Thai)
- Wajcharoenying, T. (2007). *A mother practice meditation*. Bangkok. Dhamma Book Room.. (in Thai)
- Wiruchnipawan, W. (2007). *Public administrative organization management*. Bangkok: Expernet. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

