

พุทธวิธีบริหารของสำนักปฏิบัติธรรม

The Buddhist Administrative Method of the Monastery Meditation Centers

แม่ชีเนรชมา ศักดิ์ศิริสัมพันธ์¹

Nun Nerashar Saksirisampant

สุรพล สุยะพรหม²

Surapon Suyaprom

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) หลักพุทธวิธี แนวคิด และทฤษฎีเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม 2) สภาพทั่วไปในการบริหารงานของสำนักปฏิบัติธรรม 3) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างในการบริหารสำนักปฏิบัติธรรมโดยคณะสงฆ์กับสำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยคฤหัสถ์ และ 4) เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม ดำเนินการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะ เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เจ้าอาวาสและผู้บริหาร วิปัสสนาจารย์ บุคลากร และผู้เข้าร่วมอบรม ในสำนักปฏิบัติธรรม รวม 24 รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักพุทธวิธีบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคลากร การอำนวยความสะดวก และ การกำกับดูแล แนวคิดในการพัฒนาเป็นกระบวนการพัฒนาทุกด้านเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนหลักสูตรการปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน 4 ในสำนักปฏิบัติธรรมฝ่ายสงฆ์และการปฏิบัติในรูปแบบอื่นๆ ของฝ่ายคฤหัสถ์ 2) สภาพทั่วไปของสำนักปฏิบัติธรรม มีดังนี้ ฝ่ายคณะสงฆ์มีเจ้าอาวาส/เจ้าสำนักเป็นผู้บริหารแต่ผู้เดียวในการจัดองค์กร ผู้นำของฝ่ายคฤหัสถ์มีคณะกรรมการเป็นผู้อำนวยการตามกระบวนการของการสั่งการ ตามลำดับขั้นของการบริหารงาน 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบได้แก่ฝ่ายคณะสงฆ์เป็นนิติบุคคล ขณะที่ฝ่ายคฤหัสถ์มีคณะกรรมการมูลนิธิบริหารในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดกลาง หลักสูตรและการสอนต่างกันทำให้จุดเด่นต่างกัน มีหลักสูตรและกิจกรรมทางเลือกสอดคล้องกับวิถีชีวิตคนไทย ฝ่ายคฤหัสถ์มีการบริหารจัดการเชิงรุกขณะที่ฝ่ายคณะสงฆ์เป็นเชิงรับแต่มีเป้าหมายเดียวกัน 4) รูปแบบพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมฝ่ายคณะสงฆ์ใช้หลักในการบริหารสอดคล้องกับพุทธวิธีบริหารของพระพุทธเจ้า ส่วนของคฤหัสถ์ใช้การประยุกต์หลักบริหารตะวันตกกับผสมผสานกับหลักธรรม การปฏิบัติใช้หลักสติปัฏฐาน 4 และกิจกรรมที่ประยุกต์ร่วมสมัย โดยใช้หลักธรรม ได้แก่ ไตรสิกขา เมตตา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความสำคัญกับการปฏิบัติธรรม พร้อมกันกับการช่วยกันรักษา ปฏิบัติตาม และถ่ายทอดคนรุ่นหลังได้ปฏิบัติสืบต่อไป

คำสำคัญ: พุทธวิธีบริหาร การบริหารสำนักปฏิบัติธรรม

¹ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Doctorial of Philosophy Program in Public Administration, Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, e-mail: nerashar@gmail.com

² รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Vice President for Academic Affairs, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

The purposes of this qualitative research were 1) to study the Buddhist Administrative Method and theories for the development of the monastery meditation centers, 2) to study in general the administration of the monastery meditation centers, 3) to compare the differences between Buddhist Administrative Method of the Sanghas and the householders administration, and 4) to manage the model of the Buddhist Administrative Method and the development of the monastery meditation centers. The respondents were 24 persons from six meditation centers, and in-depth interview and focus group discussion with the key informants were employed to gather data that were analyzed using the content analysis technique. The research findings were as follows: 1) The Buddhist Administrative Method was found to include concepts and theories for the development of monastery meditation centers, the core concept of research which combined Eastern Buddhist theories with Western management concepts, the integrated approach which focused on the quality of life and the Satipatthana 4 curriculum as practiced by Buddhist Clerical retreat centers, as well as other forms of activities organized by non-clerical centers. 2) In general, a review of the organizational structures found that the large and medium non-clerical meditation centers was guided by each foundation's Board of Directors while the Venerable Abbot of each monastic center was the sole authority in charge of organizing smaller meditation/retreat centers. 3) A comparative analysis between Buddhist Administrative Method of the Sanghas and non-clerical administration can be summarized as follows : The differences of the venerable and householders management were: Sanghas Corporation and the committee board of the householders' management, manual instructions, unlimited different courses, Western style and proactive of the householders' development and management, meanwhile monks' limitation and the reactive style of Sanghas approached the same goal of management. 4) The Sangha Administrative Method was consistent with the Buddha's doctrine while non-clerical enterprises generally combined Dhamma with the Western management concepts. The principles of Dhamma focused on threefold training and Metta. All meditation centers were supposed to follow and transfer the practical approach to future generations, and to move forward to the application of Buddha Model.

Keywords: *Buddhist Administrative Method, Meditation Center Administration*

บทนำ

ในปัจจุบันที่ผู้คนให้ความสำคัญกับวัดมากกว่าจิตใจ ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมคือ ครอบครัวเกิดความไม่เข้าใจกัน พ่อแม่มุ่งแต่ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว เด็กจึงหันหน้าเข้าหาโลกเสมือนจริงของอินเทอร์เน็ต เล่นเกม เข้าเว็บ และหาเพื่อนทางสังคมออนไลน์ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างสมาชิกในครอบครัว การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเริ่ม

น้อยลงอย่างเห็นได้ชัดจากสภาพ “สังคมก้มหน้า” ในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ในสถานที่ทำงานพนักงานไม่ได้ใส่ใจในการทำงานเท่าที่ควรจะเป็น เพราะการเสพติดสื่อออนไลน์มากกว่าให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ นับตั้งแต่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทมากในชีวิตประจำวัน การใช้เทคโนโลยีเป็นไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งหมายถึง การใช้เทคโนโลยีไปในด้านต่างๆ ซึ่งแน่นอนที่ทุกสิ่ง

ย่อมมีทั้งคุณและโทษ ภาพยนตร์หลายเรื่องได้สะท้อนความคิดของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในทางลบ การใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สื่อสาร ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยไม่ต้องเห็นตัว การใช้งานคอมพิวเตอร์หรือแม้แต่การเล่นเกมมีลักษณะการใช้งานเพียงคนเดียว ทำให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลง ผลกระทบนี้ทำให้มีความเชื่อว่า มนุษย์สัมพันธ์ของบุคคลจะน้อยลง สังคมใหม่จะเป็นสังคมที่ไม่ต้องพึ่งพากันมาก (วิจิตพงษ์ ปันราช, 2555)

สำนักปฏิบัติธรรมจึงเกิดขึ้นเพื่อรองรับสภาพสังคมในโลกที่การสื่อสารเป็นใหญ่ มีสำนักปฏิบัติธรรมหลายแห่งตั้งขึ้นด้วยเจตนาที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติธรรมเป็นการขัดเกลาและพัฒนาจิตใจของบุคคล มิให้ถูกรอบงำด้วยกิเลสซึ่งเป็นสาเหตุของความทุกข์ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่สื่อเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อสำนักปฏิบัติธรรม การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ มีความแตกต่างกันซึ่งมีทั้งการบริหารโดยคณะสงฆ์และโดยคฤหัสถ์จะมีการนำหลักการแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ นำมาประยุกต์ใช้ ส่วนรูปแบบในการปฏิบัติธรรมนั้นมีการบูรณาการให้เข้ากับยุคสมัย สำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยพระสงฆ์จะมีการบริหารจัดการภายใต้พระธรรมวินัย ขณะที่ฝ่ายคฤหัสถ์จะไม่มีข้อจำกัดของการเป็นวัด

ปัจจุบันสำนักปฏิบัติธรรมทั่วประเทศ มีประมาณ 1001 แห่ง แบ่งเป็นมหานิกาย 869 แห่ง และธรรมยุต 132 แห่ง (ศูนย์เผยแผ่พระพุทธธรรม 2551) แต่ยังไม่ปรากฏจำนวนของสำนักปฏิบัติธรรมที่คฤหัสถ์เป็นผู้บริหาร เนื่องจากส่วนใหญ่หากไม่จดทะเบียนเป็นมูลนิธิ มีคณะกรรมการบริหารอย่างเด่นชัด ก็จะเป็นการบริหารในองค์กรขนาดเล็ก เพื่อเป็นทางเลือกของผู้ปฏิบัติธรรมในการตัดสินใจที่จะมาปฏิบัติเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต พัฒนาตน พัฒนาจิตเพื่อชีวิตและการทำงานที่เป็นสุข

สำนักปฏิบัติธรรมในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากการบริหารของเจ้าสำนัก ซึ่งมีทั้งการบริหารโดยคณะสงฆ์และโดยคฤหัสถ์ สำนักปฏิบัติธรรมมิให้เลือกมากมาย ทั้งที่มีคุณภาพและขาดการดูแลเอาใจใส่ อันเนื่องมาจากการบริหารจัดการ ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้สำนักปฏิบัติธรรมสามารถเลี้ยงตัวเองได้ เพราะองค์กรเหล่านี้อยู่ได้ด้วยเงินบริจาค ในขณะที่มีค่าใช้จ่ายตลอดเวลา การบริหารศรัทธาของผู้มาปฏิบัติในสำนัก การบริหารจัดการจึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นจุดเด่นของแต่ละสำนัก มีเหตุ

ปัจจัยตั้งแต่สถานที่วัดปีสสนาจารย์ หลักสูตรการสอน บุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้สำนักนั้นได้รับความนิยมมีผู้มาปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมไม่ใช่เรื่องง่าย ก่อตั้งแล้วกลายเป็นสถานที่ร้างก็มีการบริหารจัดการโดยคณะสงฆ์ก็มีข้อจำกัดกว่าการบริหารโดยคฤหัสถ์ ในงานวิจัยนี้จึงเห็นความสำคัญของการบริหารสำนักปฏิบัติธรรม โดยการศึกษาหลักพุทธวิธีบริหารของพระพุทธเจ้า หลักพุทธวิธีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมจึงเป็นการนำหลักการบริหารของพระพุทธองค์มาประยุกต์ใช้กับคณะสงฆ์และผู้ที่หลากหลายประกอบด้วยพุทธวิธีในการวางแผน พุทธวิธีในการจัดองค์กร พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล พุทธวิธีในการอำนวยความสะดวก พุทธวิธีในการกำกับดูแล รวมไปถึงรูปแบบการสอนในสถานปฏิบัติธรรม ที่มีความแตกต่างกันทั้งการบริหารและการสอน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นสมควรให้มีการศึกษาวิเคราะห์พุทธวิธีบริหารในการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม เพื่อให้เห็นวิธีการบริหารที่แตกต่างกันของแต่ละสำนักทั้งบริหารโดยพระสงฆ์และคฤหัสถ์ แสดงให้เห็นถึงหลักสูตรการสอนที่ทำให้แต่ละสถานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ การจัดการด้านสถานที่ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักพุทธวิธีบริหาร แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม
2. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการบริหารสำนักปฏิบัติธรรม
3. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสำนักปฏิบัติธรรมโดยคณะสงฆ์กับสำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยคฤหัสถ์
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม

นิยามศัพท์

พุทธวิธีบริหาร หมายถึง วิธีการดำเนินการที่พระพุทธเจ้าใช้ในการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาตั้งแต่อดีตกาลจนถึงปัจจุบันนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณา หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแลสำนักปฏิบัติธรรมให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคคล พัฒนาการเงิน พัฒนาวัสดุอุปกรณ์ และพัฒนาการจัดการ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแลสำนักปฏิบัติธรรม ตามหลักการของพระพุทธศาสนาที่เน้นการพัฒนากระบวนการดำเนินชีวิตของคนทั้งด้านพฤติกรรมจิตใจและปัญญา เพื่อให้เป็นปัจจัยหลักในการประสานและบูรณาการระบบความสัมพันธ์แบบองค์รวม เพื่อให้เกิดประโยชน์และความสุขร่วมกันระหว่างบุคคลสังคมและสภาพแวดล้อมอันหมายถึงธรรมชาติให้ดำรงอยู่ได้ด้วยดีอย่างเกื้อกูลต่อเนื่องสม่ำเสมอเรื่อยไป

การพัฒนาองค์กร หมายถึง การทำแผนเพื่อใช้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบขององค์กร

สำนักปฏิบัติธรรม หมายถึง สำนักปฏิบัติธรรมที่จัดตั้งตามระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. 2553 เป็นสำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยคณะสงฆ์ที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ นอกจากนั้น สำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยคณะสงฆ์ที่มีขนาดเล็ก ได้แก่ วัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร สถานปฏิบัติธรรมที่มีขนาดกลาง ได้แก่ ศูนย์วิปัสสนานานาชาติ วัดมหาธาตุ กรุงเทพมหานคร สถานปฏิบัติธรรมที่มีขนาดใหญ่ ได้แก่ วัดภักทันทะอาสาฬหาราม จังหวัดชลบุรี ส่วนสำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยคฤหัสถ์ สำนักที่มีขนาดเล็ก ได้แก่ สำนักปฏิบัติธรรมอาจารย์หม่อม มณฑล สายทัศน์ คนเปิดกรรมนั้น มีโครงการจะจดทะเบียนเป็นมูลนิธิในอนาคต สำนักปฏิบัติธรรมที่มีขนาดกลาง ได้แก่ หอจดหมายเหตุพุทธทาส อินทปัญโญ (สวนโมกข์กรุงเทพ) สำนักปฏิบัติธรรมที่มีขนาดใหญ่ ได้แก่ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้งสองแห่งเป็นรูปแบบของการจดทะเบียนเป็นมูลนิธิ บริหารโดยคณะกรรมการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หลักพุทธวิธี แนวคิด และทฤษฎีเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมสามารถนำไปใช้ในวัดและสำนักปฏิบัติธรรมในแต่ละพื้นที่
2. สภาพทั่วไปของสำนักปฏิบัติธรรมในด้านการบริหาร การพัฒนา และหลักสูตรการสอน

3. การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารสำนักปฏิบัติธรรม โดยคณะสงฆ์กับสำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยฆราวาส เป็นการนำข้อดีของแต่ละแห่งมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

4. พุทธวิธีเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม นำเสนอสำหรับการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัดและสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ

5. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมให้เจริญก้าวหน้าได้

แนวคิดและทฤษฎี

เมื่อพระพุทธเจ้าตรัสรู้ และทรงตัดสินใจที่จะทรงสอนธรรมนั้นแก่เหล่าสรรพสัตว์ มีบุคคลไม่มากนักที่พระพุทธองค์ทรงรู้จักในขณะนั้น ทรงเลือกปัญจวัคคีย์ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีธรรมาภิบาลในดวงตาน้อย เป็นบทพิสูจน์ว่าหลักธรรมที่ตรัสรู้นี้มีผู้ที่สามารถจะรู้ตามได้หรือไม่ และเป็นการบริหารบุคคลากรไปด้วย บริหารด้วยวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะทรงสอนซึ่งมีภูมิธรรมในระดับหนึ่งแล้ว จึงเกิดหลักการบริหารเวไนยสัตว์ ตามภูมิธรรมโดยเปรียบเทียบกับดอกบัว จะเห็นได้ว่าการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์นั้นใช้วิธีการบริหารบุคคลากรมาโดยตลอด แม้ในช่วงปลายของยุคพุทธกาลก็ได้ตรัสในลักษณะของการบริหารบุคคลากรไว้ว่า “ไม่ตั้งผู้ใดขึ้นมาแทนพระองค์แต่ยกให้ธรรมและวินัยเป็นศาสดาแทนตั้งพุทธพจน์ในที่ขนิทายาคความว่า “ธรรมและวินัยอันนั้นจักเป็นศาสดาแห่งพวกเธอ” (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺต), 2551) การบริหารบุคคลากรในพระพุทธศาสนา จึงมีกระบวนการที่เริ่มต้นจากพระพุทธเจ้าและถ่ายทอดสู่ธรรมวินัยในที่สุด

การบริหารเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสำนักปฏิบัติธรรม จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง โดยนิยามการพัฒนาองค์กร หมายถึง การทำแผนเพื่อใช้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดความมีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญด้านความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น จะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาองค์กร (OD paradigm) คือ การให้ความสำคัญต่อคุณค่าของมนุษย์และความก้าวหน้าขององค์กรควบคู่กันไป เน้นความร่วมมือและกระบวนการมีส่วนร่วม ตลอดจนการมีจิตวิญญาณของ

การแสวงหา (Spirit of Inquiry) กล่าวโดยสรุปว่า ค่านิยมที่ถือเป็นสาระสำคัญเชิงปรัชญาของการพัฒนาองค์การ ได้แก่

1. ให้การนับถือต่อตน (Respect for People) โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความรับผิดชอบมีสติปัญญาและต้องการให้การใส่ใจและควรได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

2. ไว้วางใจและช่วยเหลือเจือจุน (Trust and Support) กล่าวคือ องค์การที่ถือว่ามีสุขภาพดีและมีประสิทธิผลต้องมีลักษณะของความไว้วางใจ มีความเชื่อถือมีบรรยากาศที่เปิดเผยและให้การเกื้อกูลต่อกัน

3. มีความเสมอภาคด้านอำนาจ (Power Equalization) ในองค์การที่มีประสิทธิผลจะไม่เน้นการใช้อำนาจและการควบคุมตามสายการบังคับบัญชาเป็นประเด็นสำคัญ

4. กล้าเผชิญปัญหา (Confrontation) โดยไม่เลี่ยง ไม่ประวิงเวลา หรือหนีปัญหาที่เกิดขึ้นแต่จะใช้วิธีเผชิญปัญหาอย่างเปิดเผย

5. การมีส่วนร่วม (Participation) โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงจะได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะการได้มีส่วนร่วมยิ่งทำให้ต้องผูกพันต่อการนำข้อยุติลงสู่การปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพุทธวิธีการบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม

2. ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เจ้าอาวาสและผู้บริหาร 6 รูป/คน วิทยาสนาจารย์ 6 รูป/คน บุคลากร 8 คน และผู้เข้าร่วมอบรม 8 คน (ผู้บริหารและวิทยาสนาจารย์เป็นบุคคลเดียวกัน 4 ท่าน) ในสำนักปฏิบัติธรรม รวม 24 รูป/คน

3. ผู้วิจัยได้ทำจดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญเพื่อจัดทำกรสนทนากลุ่มเฉพาะที่วัดศรีสุทธาราม ห้อง 141 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 รูป/คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการศึกษานำสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสรุปประเด็นสำคัญ นำข้อมูลสำคัญมาแยกประเด็นข้อมูล ทำการการจำแนกกลุ่ม/ระบุประเด็นสำคัญนำมาจัดหมวดหมู่ และมีการสรุปเนื้อหาใหม่ ใช้การแปลความ ตีความข้อมูล สรุปและจัดระบบความคิดการจัดทำกรอบความคิดและใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักพุทธวิธีบริหารเป็นวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร งานบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล ซึ่งเป็นแนวคิดหลักในงานวิจัย ฝ่ายคฤหัสถ์ใช้ทฤษฎีหลักบริหารทางตะวันตก POSDC แนวคิดในการพัฒนาเป็นกระบวนการ พัฒนาทุกด้านเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนหลักสูตรการปฏิบัติตามหลักสติปัญญา 4 ในสำนักปฏิบัติธรรมฝ่ายสงฆ์ และการปฏิบัติในรูปแบบอื่นๆ ของฝ่ายคฤหัสถ์

2. สภาพทั่วไปของสำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยคณะสงฆ์และโดยคฤหัสถ์ ฝ่ายคณะสงฆ์มีการวางแผนงานระยะสั้นและระยะยาว เจ้าอาวาส/เจ้าสำนักเป็นผู้บริหารแต่ผู้เดียวในการจัดองค์กร พุทธวิธีบริหารงานบุคคลด้วยหลักใช้คนให้เหมาะกับงาน พุทธวิธีการอำนวยความสะดวกใช้หลักธรรมคือ หลักไตรสิกขาและหลักเมตตา ส่วนรูปแบบพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมโดยคฤหัสถ์พบว่าการวางแผนมีคณะกรรมการมูลนิธิบริหารในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดกลาง การจัดองค์กรมีสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการต่างๆ การบริหารงานบุคคลใช้การแบ่งงานตามหน้าที่ การอำนวยความสะดวกผู้นำของฝ่ายคฤหัสถ์มีการอำนวยความสะดวกตามกระบวนการของการสั่งการ ตามลำดับชั้นและบริหารงานบุคคล การกำกับดูแลใช้หลักทางตะวันตก วัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ผสานกับหลักธรรมทางพุทธ การพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมโดยคณะสงฆ์พบว่ามีการพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ พัฒนาสื่อ และพัฒนาหลักสูตร ส่วนรูปแบบในการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมโดยคฤหัสถ์พบว่าเป็นการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ พัฒนาโครงสร้างในการบริหาร พัฒนาบุคลากร พัฒนาสื่อ พัฒนาร่างกายและจิตใจ พัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสถานที่

รูปแบบการปฏิบัติทางฝั่งคณะสงฆ์ใช้หลักสติปัฏฐาน 4 ส่วน การปฏิบัติโดยคฤหัสถ์เป็นศูนย์การเรียนรู้ทางธรรมครบวงจร โดยมีหลักสูตรเป็นตัวกำหนดให้สอดคล้องกับผู้มาปฏิบัติ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือน ได้แก่ ผู้บริหาร เป็นผู้วางแผนงานในองค์กรขนาดเล็ก โครงสร้างองค์การ ตามหน้าที่ การประชุมเพื่อหาแนวทางการทำงาน นำ หลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาใช้ในการบริหาร ปัญหาและอุปสรรค เกิดจากบุคลากรทั้งเจ้าหน้าที่และผู้มาปฏิบัติ การพัฒนาที่สอดคล้องตามภาวะผู้นำ แนวทางในการพัฒนา แบบอย่างของสำนักเองไม่มีต้นแบบ พัฒนาจากต่างประเทศ พัฒนาจากในประเทศไทย การพัฒนาองค์การ 6 ด้าน กระบวนการบริหารจัดการเป็นการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและหลักสูตรเป็นตัวกำหนดรูปแบบการปฏิบัติธรรม การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต่าง ได้แก่ คณะกรรมการมูลนิธิบริหารในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดกลาง ใช้คู่มือการทำงานและปฏิบัติงานตามแผนงาน หลักสูตรและการสอนต่างกันทำให้จุดเด่นต่างกัน กิจกรรมที่เปิดกว้างหลากหลายในสถานที่ที่ไม่ใช่วัด มีหลักสูตรและกิจกรรมทางเลือกให้เข้ากับผู้สนใจ การจดทะเบียนเป็นมูลนิธิมีคณะกรรมการดูแล หลักธรรมในการบริหารที่ต่างกัน หลักในการประสานงานและการให้ความร่วมมือพระสงฆ์จะมีข้อจำกัดกว่าฝ่ายคฤหัสถ์ และการนำหลักการตะวันตกมาใช้ในการบริหารของฝ่ายคฤหัสถ์

4. รูปแบบพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมฝ่ายคณะสงฆ์ใช้หลักในการบริหารสอดคล้องกับพุทธวิธีบริหารของพระพุทธเจ้า ส่วนของคฤหัสถ์ใช้การประยุกต์หลักบริหารตะวันตกกับผสมกับหลักธรรม ในการพัฒนาเป็นการพัฒนาองค์การ 6 ด้าน การปฏิบัติใช้หลักสติปัฏฐาน 4 และกิจกรรมที่ประยุกต์ร่วมสมัย โดยใช้หลักธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความสำคัญกับการปฏิบัติธรรม พร้อมกันกับการช่วยกันรักษา ปฏิบัติตาม และถ่ายทอดความรู้หลังได้ปฏิบัติสืบต่อไป

สรุปได้ว่า ด้านการบริหาร คือ ฝ่ายคณะสงฆ์และคฤหัสถ์ ฝ่ายคฤหัสถ์มีการวางแผนงาน จัดองค์กรตามโครงสร้างการบริหารซึ่งทุกคนทำตามหน้าที่โดยเจ้าหน้าที่และจิตอาสา มีคู่มือการทำงานกำกับดูแลและวัดผลจากแบบสอบถามผู้มาปฏิบัติธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์และการปฏิบัติตลอดจนจำนวนผู้มาปฏิบัติธรรมมากขึ้น ด้านการพัฒนาองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างการบริหาร

บุคลากร สื่อมวลชนมีเดียครบวงจร พัฒนาจิตใจ พัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสถานที่ นำไปสู่รูปแบบสำนักปฏิบัติธรรมที่น้อมนำพุทธวิธีบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร การพัฒนาองค์การรอบด้านและการปฏิบัติธรรมในหลากหลายรูปแบบ นอกเหนือจากการปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน 4

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยเรื่อง “พุทธวิธีบริหารของสำนักปฏิบัติธรรม” สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. หลักพุทธวิธีบริหาร

ฝ่ายคณะสงฆ์มีการวางแผนงานระยะสั้นตลอดทั้งปี ระยะกลาง 3 ปี และระยะยาว 5 ปี ในการจัดองค์กร เจ้าอาวาส/เจ้าสำนักเป็นผู้บริหารแต่ผู้เดียว โดยมีการจัดองค์กร กำหนดการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา ส่วนพุทธวิธีบริหารงานบุคคลโดยคณะสงฆ์เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารเพื่อให้แต่ละคนทำงานบรรลุเป้าหมาย พุทธวิธีการอำนวยความสะดวกโดยคณะสงฆ์มีเจ้าอาวาสเป็นผู้นำกำหนดการทำงาน และพุทธวิธีการกำกับดูแลโดยคณะสงฆ์ใช้หลักธรรมคือหลักไตรสิกขา ประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา ผสานกับหลักเมตตา ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ส่วนพุทธวิธีการกำกับดูแลใช้คู่มือการทำงานเพื่อกำหนดมาตรฐาน วิธีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวิทย์ แก้วศรี เรื่องการศึกษาวิเคราะห์พุทธวิธีในการประกาศศาสนาของ พระพุทธเจ้า พบว่า หลักการบริหารสมัยใหม่ตามรูปแบบ การบริหารเชิงยุทธวิธีนั้นสอดคล้องกันกับวิธีการของ พระพุทธเจ้าที่ทรงใช้มาก่อนแล้วทั้งสิ้นวิธีการของพระองค์ เป็นวิธีการปฏิบัติจริง เรียบง่าย กระชับรัดกุม ตรงประเด็น สามารถจัดการแก้ปัญหาการบริหารได้ทุกเรื่องอย่างได้ผล มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะทุกกระบวนการความคิดของพระองค์ เป็นระบบและสมเหตุสมผลพระพุทธเจ้าทรงประกาศศาสนา ด้วยพระปริชาสามารถและพระกุศโลบายอันแยบยลลึกซึ้ง ยุทธวิธีของพระองค์นั้นเมื่อเทียบเคียงแล้ว แสดงว่าทฤษฎี การบริหารเชิงยุทธวิธีของตะวันตกมาสอดคล้องกับวิธีการ ของพระพุทธเจ้าโดยไม่มีข้อสงสัยทั้งวิธีการของพระองค์มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (ทรงวิทย์ แก้วศรี, 2551)

รูปแบบพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม โดยคณะคฤหัสถ์ประกอบด้วยพุทธวิธีวางแผนคณะกรรมการ

มูลนิธิการบริหารในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดกลาง พุทธวิธีการจัดการองค์กรมีสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการเป็นฝ่ายอำนาจการและปฏิบัติการต่างๆ เป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่างๆ และบุคคลในองค์กร พุทธวิธีบริหารงานบุคคลเป็นการแบ่งงานตามหน้าที่ พุทธวิธีการอำนาจการของฝ่ายคฤหัสถ์มีการอำนาจการตามกระบวนการของการสั่งการ ตามลำดับชั้นและบริหารงาน

บุคคล และพุทธวิธีการกำกับดูแลใช้หลักทางตะวันตก KPI วัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ผสานกับหลักธรรมทางพุทธ สอดคล้องกับหลัก POSDC P คือ Planning หมายถึง การวางแผน O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร D คือ Directing หมายถึง การอำนาจการ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2551)



แผนภูมิที่ 1 พุทธวิธีบริหาร
ที่มา: แมซีเณร์ชณา คักดีศิริสัมพันธ์ (2556)

ผลแห่งการวิจัยพบว่า หลักการบริหารสมัยใหม่ตามรูปแบบการบริหารโดยคณะสงฆ์ หมายถึง ผู้บริหารทำตามแบบอย่างของพระพุทธเจ้ามีการวางแผนระยะสั้นระยะยาว เจ้าอาวาสเป็นผู้อำนาจการ จัดองค์กรตามโครงสร้างงาน มีการแบ่งงานตามหน้าที่ บริหารงานบุคคลด้วยหลักใช้คนให้เหมาะกับงาน กำกับดูแลใช้หลักธรรม เป็นต้น การบริหารโดยคฤหัสถ์ หมายถึง ผู้บริหารตามหลัก POSDC โดยมีคณะกรรมการมูลนิธิการบริหารในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดกลาง โครงสร้างตามคณะกรรมการการบริหารงานบุคคล มีการแบ่งงานตามหน้าที่การอำนาจการตามกระบวนการของการสั่งการ ตามลำดับชั้นและบริหารงานบุคคลการกำกับดูแลใช้หลักทางตะวันตก

1.1 รูปแบบในการพัฒนาองค์กร

รูปแบบในการพัฒนาองค์กรได้แก่พัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิทยากร วิปัสสนาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำจิตอาสา และธรรมภาติ พัฒนาสถานที่ที่มีทั้งส่วนที่เป็นสำนักปฏิบัติธรรมให้สมบูรณ์พร้อมด้วยสัปปายะ 7 และสำนักปฏิบัติธรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเป็นชุมชน พัฒนาสื่อให้ควบคู่ไปกับการเติบโตของสำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้มีจิตศรัทธาและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมโดยคฤหัสถ์พบว่าเป็นการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ พัฒนาโครงสร้างในการบริหาร พัฒนาบุคลากร พัฒนาสื่อให้เทคโนโลยีกับศาสนาให้ก้าวไปด้วยกัน พัฒนาร่างกายและจิตใจ พัฒนาหลักสูตร และพัฒนา

สถานที่สอดคล้องในด้านการพัฒนาองค์กรกับงานวิจัยของ สุขสันต์ จันทะโชโต ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ ร่างพระราชบัญญัติคณะแม่ชีไทย: กรณีศึกษาเพื่อการพัฒนาองค์การและการพัฒนาสถานภาพของแม่ชีไทยในมิติของพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า ปัจจัยในการบริหารงานของสถาบันแม่ชีไทย ตาม พ.ร.บ. คณะแม่ชีไทย มีปัจจัยร่วม 7 ปัจจัย ได้แก่ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์ การงบประมาณ (สุขสันต์ จันทะโชโต, 2549) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี เพ็ชรคง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” พบว่า 1. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นต่อองค์กร 3) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ 5) ความสมดุลของชีวิตและงาน 6) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ 7) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน 8) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา 9) ความเหนียวแน่นของทีมงาน (จรัสศรี เพ็ชรคง, 2552)

2. สภาพทั่วไปของสำนักปฏิบัติธรรมที่บริหารโดยคณะสงฆ์และคฤหัสถ์ ฝ่ายคณะสงฆ์มีการบริหารเชิงรับ ส่วนรูปแบบพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมโดยคฤหัสถ์พบว่าเป็นการบริหารเชิงรุกปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย รูปแบบการปฏิบัติทางฝั่งคณะสงฆ์ใช้หลักสติปัญญา 4 ส่วน การปฏิบัติโดยคฤหัสถ์เป็นศูนย์การเรียนรู้ทางธรรมครบวงจร โดยมีหลักสูตรเป็นตัวกำหนด มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของ Gubbins และ Garavan ได้วิจัยเรื่อง “Studying HRD Practitioners: A Social Capital Model” พบว่า การทำงานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนเชิงยุทธศาสตร์ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การของผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องสร้างเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์ที่จะได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลและองค์ความรู้ เป็นการส่งเสริมต้นทุนทางสังคมซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดความสำเร็จ

ในอาชีพของแต่ละบุคคล ตลอดจนบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่จะวางตัวบุคลากรที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ซึ่งโมเดลของต้นทุนทางสังคมประกอบด้วย เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทุนทางสังคม (Gubbins & Garavan, 2005)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนของพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมโดยคณะสงฆ์และคฤหัสถ์สามารถนำไปใช้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนงานในองค์กรขนาดเล็ก โครงสร้างแบบเน้นหน้าที่ ใช้การประชุมเป็นการกำหนดทิศทาง การบริหารจัดการตามกระบวน ตามการหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนการพัฒนาที่สมดุลตามภาวะผู้นำ พัฒนาบุคลากร พัฒนาสื่อให้เทคโนโลยีกับศาสนาให้ก้าวไปด้วยกัน พัฒนาร่างกายและจิตใจ พัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสถานที่ หลักสูตรเป็นตัวกำหนดรูปแบบและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ตามแผนงานภายใต้หลักการของพระพุทธองค์

ความต่างของพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมโดยคณะสงฆ์และคฤหัสถ์จากการบริหารงานองค์การโดยให้มีคณะกรรมการบริหารการมีคู่มือการทำงานและปฏิบัติงานตามแผนงานหลักสูตรและการสอนต่างกันทำให้จุดเด่นต่างกัน มีการนำทฤษฎีตะวันตกมาใช้ในการบริหาร การบรรยายพิเศษและสอนการปฏิบัติในลักษณะสองภาษาหลักในการประสานงานและการให้ความร่วมมือทางคณะสงฆ์มีข้อจำกัดกว่าทางคฤหัสถ์ ซึ่งหากไม่ใช่ตัวจะเปิดกว้างกว่าในหลักสูตรและกิจกรรมทางเลือกกับผู้สนใจทางธรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต

รูปแบบการสอนทางฝั่งคณะสงฆ์ใช้หลักสติปัญญา 4 คือ ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งสติ 4 อย่าง คือ การใช้สติพิจารณา กำหนดรู้ ส่วนรูปแบบในการปฏิบัติโดยคฤหัสถ์เป็นศูนย์การเรียนรู้ทางธรรมครบวงจร เผยแพร่การปฏิบัติโดยมีหลักสูตรให้ปฏิบัติทุกแนว ทุกเพศ ทุกวัยหลักสูตรเป็นตัวกำหนดให้เข้ากับผู้สนใจทางธรรมและเป็นศูนย์การเรียนรู้ทางธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอุดร สุทธิญาโณ (เกตุทอง) เรื่องศึกษาสุขภาพแบบองค์รวมวิถีพุทธในพระไตรปิฎก พบว่าแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์รวมในพระไตรปิฎกนั้น ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ คำว่า สุขภาพ และ องค์รวมสุขภาพ องค์รวมในพระไตรปิฎกต้องประกอบ 4 มิติคือ 1. ด้านกาย

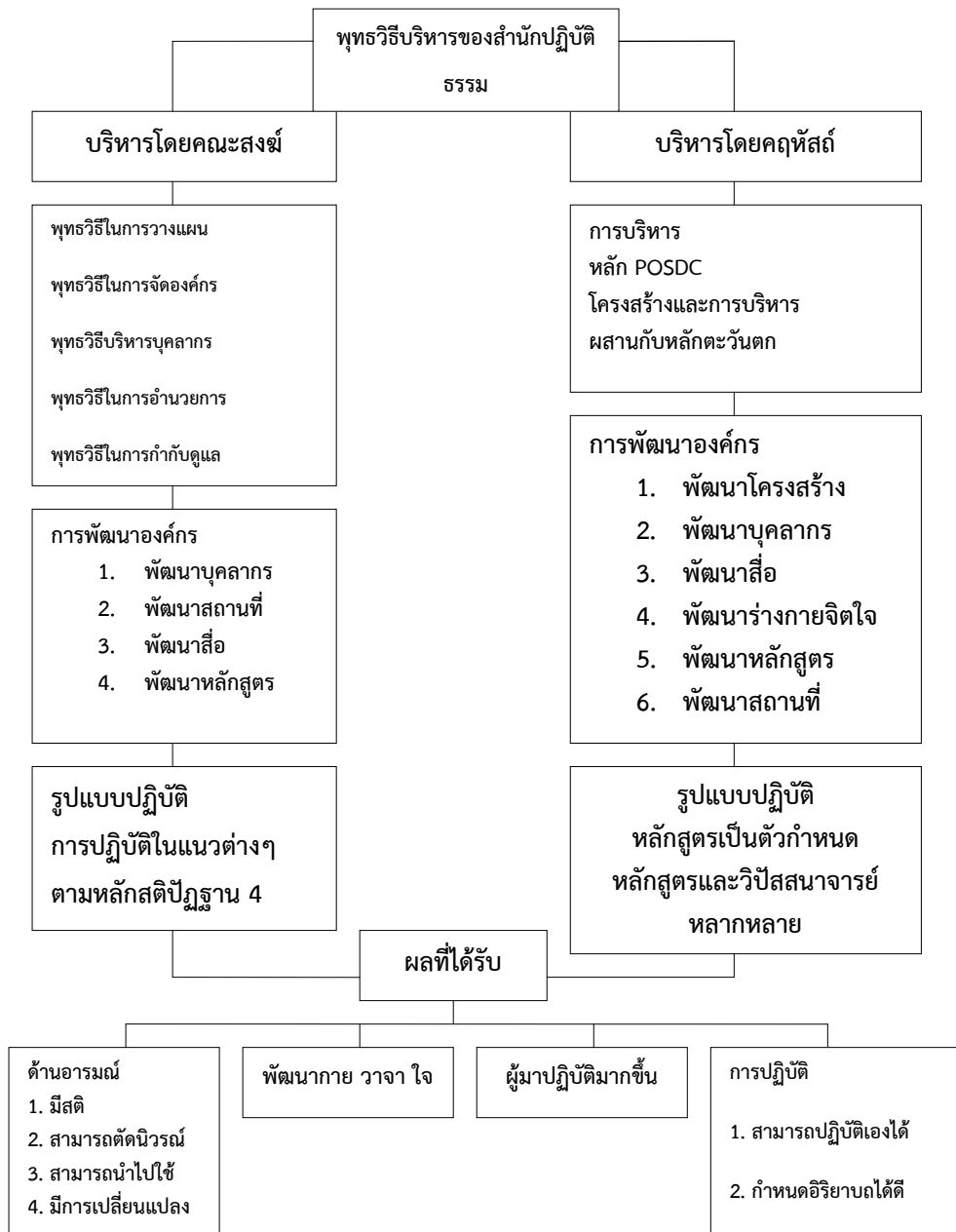
2. ด้านสังคม 3. ด้านจิต และ 4. ด้านปัญญา ดังนั้น เมื่อมุ่งเน้นผลของสุขภาพองค์รวมวิถีพุทธจึงเน้นความสุข ภาวะสุขภาพที่ประกอบด้วย วิชา วิมุติ วิสุทธิ สันติ ซึ่งเป็นภาวะที่เป็นความดีของชีวิต ส่วนแนวทางเพื่อให้ได้มาซึ่งสุขภาพองค์รวม นั้น หลักการการดูแลสุขภาพ ทั้งป้องกัน ส่งเสริม เยียวยารักษา โดยกระบวนการแบบแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) ในส่วนรูปแบบและกระบวนการสร้างสุขภาพองค์รวมวิถีพุทธในพระไตรปิฎกนี้ รูปแบบที่เน้นในด้านสุขภาพด้านจิตวิญญาณ – สติปัญญาเน้น 3 ส. ประกอบด้วย (1) รูปแบบการสวดมนต์ (2) รูปแบบการปฏิบัติธรรม (สมาธิ – สติ – ปัญญา) (3) รูปแบบการสนทนาธรรม (โยนิโสมนสิการ) และรูปแบบและกระบวนการสร้างสุขภาพองค์รวม 4 มิติ คือ (1) ด้านร่างกาย (2) รูปแบบด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อม (3) รูปแบบด้านจิตใจ และ (4) รูปแบบด้านปัญญา (พระมหาอุดร สุทธิญาณ (เกตุทอง), 2555)

รูปแบบการสอนของฝ่ายคฤหัสถ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา อีร์สิรานนท์ เรื่องการศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ พบว่า ตามแนวคิดของสกินเนอร์การเรียนรู้จะอาศัยประสบการณ์เดิม ผู้สอนจะใช้ประสบการณ์ของตนเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการสร้างพฤติกรรมใหม่ๆ และใช้การเสริมแรงเพื่อเพิ่มหรือลด พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ ดังนั้น การพัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์จะเป็นการพัฒนาพฤติกรรมจิตใจ และปัญญา จึงมีทั้งความเหมือนและแตกต่างจากพัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา ซึ่งจะพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ ความเชื่อมโยงของทั้ง 2 แนวคิด คือ การเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์เชื่อมต่อและมีอิทธิพลถึงกันอย่างเป็นระบบระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม โดยที่มนุษย์รับรู้โลกภายนอกผ่านประสาทสัมผัส การรับรู้แต่ละอย่างจะมีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง มีปัจจัยภายนอกทั้งปรโตฆัสสะและตัวแบบเป็นเริ่มต้นของการเรียนรู้ มีปัจจัยภายในทั้งโยนิโสมนสิการ และปัจจัยการรู้-การคิด เป็นแหล่งประมวลผลเรียนรู้จากปัจจัยภายนอกเข้าสู่ปัจจัยภายใน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา และประสบการณ์ทำให้มีการพัฒนาฝึกฝนอบรมตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา สามารถนำผลการเรียนรู้ไป

ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและบุคคลในสังคมให้มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม (สุปรียา อีร์สิรานนท์, 2556)

4. สรุปรูปแบบพุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม คือ ฝ่ายคณะสงฆ์ใช้หลักในการบริหารของพระพุทธเจ้า เจ้าสำนักเป็นผู้บริหาร ส่วนของคฤหัสถ์ใช้การประยุกต์หลักบริหารตะวันตกกับหลักธรรมในการพัฒนาเป็นการพัฒนาทุกด้าน ตั้งแต่โครงสร้างในการบริหารพัฒนาบุคลากร พัฒนาสื่อให้เทคโนโลยีกับศาสนาให้ก้าวไปด้วยกัน พัฒนาร่างกายและจิตใจ พัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสถานที่ ส่วนในการปฏิบัติใช้หลักสติปัญญา 4 และกิจกรรมที่ประยุกต์ร่วมสมัย โดยใช้หลักธรรมของพระพุทธองค์ ในการบริหารทั้งหมดนี้มีจุดหมายเพื่อให้คุณค่าความสำคัญกับการปฏิบัติธรรม ช่วยกันรักษา ปฏิบัติตาม และถ่ายทอดให้คนรุ่นหลังได้ปฏิบัติสืบต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ แก้วโชติรุ่ง เรื่องรูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก พบว่า 1) รูปแบบของการปกครองทางการเมืองมี 2 รูปแบบ ได้แก่ การปกครองแบบราชาธิปไตย ซึ่งผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวในการปกครองรูปแบบนี้ คือพระราชา และการปกครองแบบสามัคคีธรรม ซึ่งอำนาจอยู่ในมือของชนชั้นสูงและมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบการปกครองแบบอภิชนาธิปไตยในปรัชญากรีก ส่วนรูปแบบการปกครองในพระพุทธศาสนานั้นมีพัฒนาการโดยเริ่มต้นจากพระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์ในฐานะธรรมราชา จนกระทั่งพระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่ในการปกครอง จึงเป็นรูปแบบการปกครองเฉพาะตน 2) หลักการของการปกครองแบบราชาธิปไตย ได้แก่ หลักธรรมต่างๆ ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสแสดงไว้จำนวนมากเพื่อเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการใช้อำนาจของผู้ปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองแบบราชาธิปไตยมีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียว และหลักการของการปกครองแบบสามัคคีธรรมมีหลักการปกครองที่สำคัญคือ อปริหานิยธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และหลักธรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ส่วนหลักการของการปกครองของคณะสงฆ์นั้นมีพระธรรมวินัยเป็นหลักการปกครองสำคัญ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัย (นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, 2556)

สามารถดูได้จากแผนภูมิที่ 2 พุทธวิธีบริหารเพื่อการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 พุทธวิธีบริหารของสำนักปฏิบัติธรรม

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย: Buddha Model สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

Buddhist Administrative Method หมายถึง ผู้บริหารนำหลักพุทธวิธีบริหารของพระพุทธองค์มาใช้ ได้แก่ พุทธวิธีการวางแผน พุทธวิธีการจัดองค์การ พุทธวิธีบริหารงานบุคคล พุทธวิธีอำนวยความสะดวก พุทธวิธีกำกับดูแล

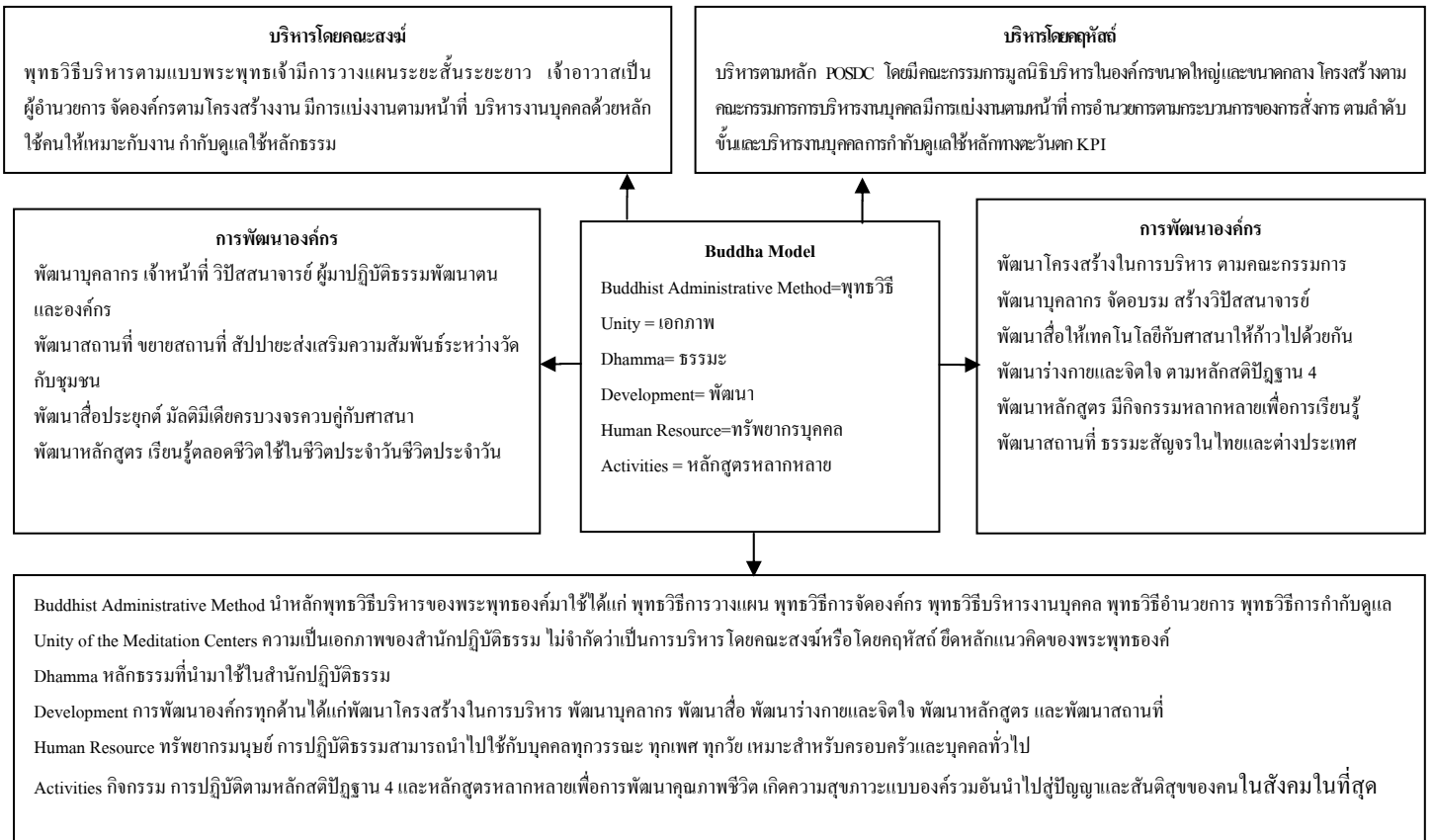
Unity of the Meditation Centers หมายถึง ผู้บริหารมีความเป็นเอกภาพของสำนักปฏิบัติธรรม ไม่จำกัดว่าเป็นการบริหารโดยคณะสงฆ์หรือโดยคฤหัสถ์ ยึดหลักแนวคิดของพระพุทธองค์

Dhamma หมายถึง ผู้บริหารสามารถหลักธรรมมาใช้ในสำนักปฏิบัติธรรม

Development หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรทุกด้าน ได้แก่ พัฒนาโครงสร้างในการบริหาร พัฒนาบุคลากร พัฒนาสื่อ พัฒนาร่างกายและจิตใจ พัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสถานที่

Human Resource หมายถึง ผู้บริหารกำหนดทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติธรรมสามารถนำไปใช้กับบุคคลทุกระดับ ทุกเพศ ทุกวัย เหมาะสำหรับครอบครัวและบุคคลทั่วไป

Activities หมายถึง ผู้บริหารพยายามกิจกรรม การปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน 4 และหลักสูตรหลากหลายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เกิดความสุขภาวะแบบองค์รวมอันนำไปสู่ปัญญาและสันติสุขของคนในสังคมในที่สุด เป็นต้น



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย: Buddha Model
ที่มา: แมซีเนริชมา คักคีศิริสัมพันธ์ (2556)

สรุปได้ว่า Buddha Model: เป็นหลักการบริหารโดยผู้บริหาร ใช้พุทธวิธีบริหารของพระพุทธองค์ ซึ่งเป็นสังฆธรรมที่สามารถนำไปใช้กับบุคคลทุกระดับ ทุกเพศ ทุกวัย นำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาคนในทุกด้าน รวมทั้งการปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน 4 เพื่อปฏิบัติธรรมฝึกจิตภาวนาเจริญกรรมฐานตามหลักพระพุทธศาสนา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นการค้นหาหนทางแห่งการเข้าสู่ความจริงด้วยวิธีที่หลากหลายในการ

เข้าถึงความจริงแท้หรือสังฆธรรม เป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ข้างในตนของมนุษย์เพื่อให้เกิดความสมดุลภายในร่างกายและจิตใจที่ดี โดยมีรูปแบบในการปฏิบัติที่จัดให้มีกิจกรรมในการปฏิบัติทุกแนว ทุกเพศ ทุกวัยโดยมีหลักสูตรเป็นตัวกำหนดสามารถเลือกได้ตามความสนใจของแต่ละคนเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ธรรมซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- การพัฒนาองค์กร. (2552). มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2557, จาก http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr-th/health_come/health_organization/health_organization_organization_development.html
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดลพัฒน์ ยศธร. (2542). การนำเสนอรูปแบบการศึกษาเพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวพุทธศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ทรงวิทย์ แก้วศรี. (2551). การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการ ประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า (วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ- ราชวิทยาลัย).
- ธานี นาคเกิด และระพี กาญจนะ. (2554) การพัฒนาระบบ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยการวัดผลดุลยภาพ (BSC) กรณีศึกษา: โรงงานฉีดยาพลาสติก. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2557, จาก http://www.eg.mahidol.ac.th/dept/egie/images/IE-Network-Archives/2011/PDF/10_OIE/OIE52.pdf
- นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. (2556). รูปแบบและหลักการของการ ปกครองในพระไตรปิฎก. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ- ราชวิทยาลัย).
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธี บริหาร. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอุดร สุทธิญาณ (เกตุทอง). (2555). ศึกษาสุขภาพ แบบองค์รวมวิถีพุทธในพระไตรปิฎก. (วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ- ราชวิทยาลัย).
- ศูนย์เผยแผ่พระพุทธธรรม. (2551). ข้อมูลจำนวนสำนักปฏิบัติธรรม ประจำจังหวัด ทั่วประเทศ. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2557, จาก http://www.thammapedia.com/practice/patipatti_placebest.php
- วิจิตพงษ์ ปันราช. (2555). ปัญหาและผลกระทบของการ ติดเทคโนโลยี. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2557, จาก http://sd-group2.blogspot.com/2012/12/53242544_11.html

- สุขสันต์ จันทะโชโต. (2549). การศึกษาเชิงวิเคราะห์ร่างพระราช บัญญัติคณะแม่ชีไทย: กรณีศึกษาเพื่อการพัฒนาองค์การและ การพัฒนาสถานภาพของ แม่ชีไทยในมิติของพระพุทธศาสนา เถรวาท (2549). (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สุปรียา จีรสิรานนท์. (2556). การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการ การ เรียนรู้ในกรอบของไตรลักษณ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สุวิบูลย์ จำรูญศิริ. (2556). การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการ ด้านการอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาใน ประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- Gubbins, M. C., & Garavan, T. N. (2005). Studying HRD practitioners: A social capital model. *Human Resource Development Review*, 4(2), 189-218.



- แม่ชีณรัชมา ศักดิ์ศิริสัมพันธ์** สำเร็จการศึกษาหลักสูตร ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน- ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สำเร็จ การศึกษาปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตหลักสูตร English for Business International Program มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย กรุงเทพมหานคร วุฒิการศึกษาพิเศษ: สำเร็จ การศึกษาหลักสูตร English as a Second Language, Hunter College, New York, U.S.A. สำเร็จการศึกษาหลักสูตร Textile and Surface Design, Fashion Institute of Technology, New York, U.S.A. ปัจจุบัน: บวชเป็นอุบาสิกา ที่วัดใหญ่คล้ายศิริ ตั้งแต่ พ.ศ. 2553 มีผลงานทางวิชาการ บทความวิชาการ ได้แก่ พุทธสันติวิธีกับความสัมพันธ์ ทางการศึกษาและพาณิชย์สัมพันธ์กับต่างประเทศในสมัย สมเด็จพระนเรศวรมหาราช การสร้างพุทธิปัญญาให้กับ สังคมผ่านวรรณกรรมไทยร่วมสมัยของ ว.วชิรเมธี รู้เท่าสื่อ อย่างมีพุทธิปัญญา กับสังคมออนไลน์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม รองอธิการบดีฝ่าย
กิจการทั่วไป สำเร็จการศึกษา Ph.D. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
จากประเทศอินเดีย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำ
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย มีประสบการณ์ในการสอนและผลงานทางวิชาการ
(พ.ศ. 2537 – ปัจจุบัน) ได้แก่ ปรัชญาการเมือง พุทธปรัชญา
ความจริงของชีวิต พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน การเมือง
กับการปกครองของไทย ความรู้เบื้องต้นทางด้านความสัมพันธ์
ระหว่างประเทศ การวิเคราะห์การเมืองการปกครองของ
ไทย การบริหารการงบประมาณและการคลังสาธารณะ