



การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
THE DEVELOPMENT OF RELIGIOUS HERIS OF SANGHA
ORGANIZATION IN PRAWET DISTRICT, BANGKOK

พระไชยสิทธิ์ กิตติปญฺโญ (นันทจักร์)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๓



การพัฒนาศสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

พระไชยสิทธิ์ กิตติปญโญ (นันทจักร์)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๓

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Development of Religious Heris of Sangha Organization in
Prawet District, Bangkok

Phra Chaiyasit Kittipaño (Nantajak)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2020

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.)

กรรมการ

(พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร.)

กรรมการ

(พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระไชยสิทธิ์ กิตติปญโญ)

ชื่อสารนิพนธ์ : การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา (นันทจักร์)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ. ดร., ป.ธ. ๖,
พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ),
พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)

: พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ. ดร., พธ.บ. (การสอนสังคม),
ศศ.ม. (ประวัติศาสตร์เอเชีย), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการพัฒนา

ศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) ศึกษา ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ที่มีการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจจากแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ ๐.๘๒๗ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พระภิกษุ สามเณร ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๒ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดย ($\bar{X} = ๓.๙๙$, S.D = ๐.๗๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

๒. พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งทางคณะสงฆ์ วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนพระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ พรรษา และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรค ต่อการศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ๑) ปัจจุบันพระภิกษุ สามเณรในเขต มีจำนวนลดลง ๒) พระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่มีภรรยาแล้ว ๓) คณะสงฆ์ขาดนโยบายในการชักชวนให้เกิดศาสนทายาทเพิ่ม ข้อเสนอแนะคือ ๑) คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีนโยบายในการสรรหาศาสนทายาทเพิ่ม ๒) ควรมีการสร้างแรงจูงใจ หรือมอบหมายงานให้ศาสนทายาทให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสายการศึกษาที่สำเร็จมา ๓) คณะสงฆ์ควรปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อจะสรรหาศาสนทายาทเข้ามาบวชให้พระพุทธศาสนา

- Research Paper Title** : The Development of Religious Heirs of Sangha Organization in Prawet District, Bangkok
- Researcher** : Phra Chaiyasit Kittipaño (Nantajak)
- Degree** : Master of Arts (Buddhist Management)
- Research Paper Supervisory Committee**
- : Phramaha Krisada Kittisobhano, Asst. Prof. Dr., Pali VI, B.A. (Buddhist Management), M.A. (Buddhist Management), Ph.D. (Buddhist Management)
- : PhraPalad Raphin Putthisaro, Asst. Prof. Dr., B.A. (Social Teaching), M.A. (Asian History), Ph.D. (Buddhist Studies)
- Date of Graduation** : December 24, 2020

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the development of religious heirs of Sangha organization in Prawet district, Bangkok, 2) to compare the monks and novices' opinions towards development of religious heirs of Sangha organization in Prawet district, Bangkok, classified by personal factors, 3) to study problems, obstacles and suggestions towards the development of religious heirs of Sangha organization in Prawet district, Bangkok.

The research methodology is the mixed methods which the quantitative research by survey from questionnaires which had the whole confidence value of 0.827 with the sample group of monks and novices in Prawet district, Bangkok by using the grouping randomization method. The data were analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, F-test and one-way analysis of variance and testing of the difference of mean on each pair with the least significant difference method and the qualitative research by in-depth interviews with 12 key informants. The data analysis was the descriptive content analysis.

The research findings were found as following:

1 . The opinions level of monks and novices towards the development of religious heirs of Sangha organization in Prawet district, Bangkok in overall, it was at a

high level ($\bar{X} = 3.79$). When considered in each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects.

2. The monks and novices who had the differences of general education and Dhamma Studies, had the opinions towards the religious heirs of Sangha organization in Prawet district, Bangkok in overall indifferently. It rejected the research hypothesis. But the monks and novices who had the difference of age. Ordination age and Pali Education, had the opinions to the religious heirs of Sangha organization in Prawet district, Bangkok in overall differently and significantly statistically at the 0.05 level. It accepted the research hypothesis.

3. The problems and obstacles towards the religious heirs of Sangha organization in Prawet district, Bangkok, were found that 1) at the present the numbers of monks and novices decrease, 2) when the monks and novices get the higher education, they disrobe from the monkhood and novicehood for working, 3) the Sangha organization lack of policy to increase more numbers of religious heirs. Suggestions are: 1) the the Sangha organization in Prawet district , Bangkok should have the policy to increase more numbers of religious heirs, 2) should create the motivation or assign the works for the religious heirs after finished higher education, 3) the Sangha organization should have the positive working approach for recruiting the religious heirs to ordain in Buddhism.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานครสำเร็จ
ลุล่วงไปด้วยดีก็เพราะได้รับความเมตตากรุณาจากบุคคลหลายท่านด้วยกัน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. ประธานควบคุมสารนิพนธ์ และ
พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร. กรรมการควบคุมงานสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้
คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ ในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา เพื่อให้
สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอถวายความเคารพ พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร., รศ.ดร. อำนาจ บัวศิริ, รศ.ดร.สุรินทร์
นิยมางกูร, รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการ
ตรวจแบบสอบถาม พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้สมบูรณ์
และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านพระครูโสภณพิหารกิจ เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสื่อปลา) ท่าน
พระครูวรวงค์ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสื่อปลา) ที่ได้อุปถัมภ์ทุนการศึกษาตลอดทั้งหลักสูตร

ขอขอบคุณเพื่อนธรรมมิกนิตปริญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ ทุกรูปที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำการทำสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใดจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายบูชาคุณ
พระรัตนตรัย คุณบิดามารดา คุณครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ ญาติพี่น้อง ญาติธรรม ผู้มีอุปการะคุณทุก
ท่าน ที่สนับสนุนงานวิจัยนี้

พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา (นันทจักร์)

๑ ธันวาคม ๒๕๔๓

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ข |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญแผนภาพ | ฎ |
| คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ | ฐ |
| บทที่ ๑ บทนำ | |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| ๑.๒ คำถามการวิจัย | ๕ |
| ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๕ |
| ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย | ๕ |
| ๑.๕ สมมติฐานการวิจัย | ๗ |
| ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | ๗ |
| ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | ๘ |
| บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ๙ |
| ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาท | ๕๐ |
| ๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย | ๗๑ |
| ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๗๓ |
| ๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย | ๘๒ |
| บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย | |
| ๓.๑ รูปแบบการวิจัย | ๘๓ |
| ๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ | ๘๓ |
| ๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ | ๘๙ |

สารบัญ (ต่อ)

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | ๙๓ |
| ๔.๒ ระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีผลต่อการพัฒนาศาสนา ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร | ๙๖ |
| ๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศาสนา ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล | ๑๐๕ |
| ๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนาทายาท ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร | ๑๒๗ |
| ๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ | ๑๔๐ |
| ๔.๖ องค์กรความรู้ | ๑๕๙ |
| บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย | ๑๖๗ |
| ๕.๒ อภิปรายผล | ๑๗๓ |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ | ๑๗๗ |
| บรรณานุกรม | ๑๗๙ |
| ภาคผนวก | ๑๘๕ |
| ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ | ๑๘๖ |
| ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) | ๑๙๒ |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) | ๑๙๙ |
| ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเพื่อการวิจัย | ๒๐๑ |
| ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย | ๒๐๔ |
| ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | ๒๐๖ |
| ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) | ๒๑๖ |
| ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ | ๒๒๙ |
| ภาคผนวก ฌ รูปภาพสัมภาษณ์เชิงลึก | ๒๓๓ |
| ประวัติผู้วิจัย | ๒๔๑ |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| ๒.๑ | ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ๒๑ |
| ๒.๒ | แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสาธารณสุข | ๕๐ |
| ๒.๓ | ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย | ๗๑ |
| ๒.๔ | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๗๙ |
| ๓.๑ | แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย | ๘๕ |
| ๔.๑ | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | ๙๓ |
| ๔.๒ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม | ๙๖ |
| ๔.๓ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม | ๙๗ |
| ๔.๔ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา | ๙๘ |
| ๔.๕ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา | ๙๙ |
| ๔.๖ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ดยภาพรวม | ๑๐๐ |
| ๔.๗ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ด้านกายภavana | ๑๐๑ |
| ๔.๘ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ด้านศีลภavana | ๑๐๒ |
| ๔.๙ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ด้านจิตภavana | ๑๐๓ |
| ๔.๑๐ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ด้านปัญญาภavana | ๑๐๔ |
| ๔.๑๑ | ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการ พัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านอายุ | ๑๐๕ |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| ๔.๑๒ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้านอายุ ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ด้านภาพรวม | ๑๐๗ |
| ๔.๑๓ | การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้านอายุ ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ด้านกายภาวนา | ๑๐๘ |
| ๔.๑๔ | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพรราชา | ๑๐๙ |
| ๔.๑๕ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้านพรราชา ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม พรราชา ด้านภาพรวม | ๑๑๑ |
| ๔.๑๖ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้านพรราชา ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม พรราชา ด้านกายภาวนา | ๑๑๒ |
| ๔.๑๗ | การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งทางคณะสงฆ์ | ๑๑๓ |
| ๔.๑๘ | การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านวุฒิการศึกษาทางธรรม | ๑๑๕ |
| ๔.๑๙ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้านวุฒิการศึกษาทางธรรม ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านจิตภาวนา | ๑๑๗ |
| ๔.๒๐ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้านวุฒิการศึกษาทางธรรม ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านปัญญาภาวนา | ๑๑๘ |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| ๔.๒๑ | การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสาสนทายาทของ คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม | ๑๑๙ |
| ๔.๒๒ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ต่อการพัฒนาสาสนทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านภาพรวม | ๑๒๑ |
| ๔.๒๓ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ต่อการพัฒนาสาสนทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านกายภาวนา | ๑๒๒ |
| ๔.๒๔ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ต่อการพัฒนาสาสนทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านจิตภาวนา | ๑๒๓ |
| ๔.๒๕ | ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ต่อการพัฒนาสาสนทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านปัญญาภาวนา | ๑๒๔ |
| ๔.๒๖ | สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ การพัฒนาสาสน ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล | ๑๒๕ |
| ๔.๒๗ | ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการอบรม | ๑๒๗ |
| ๒.๒๘ | ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการอบรม | ๑๒๘ |
| ๔.๒๙ | ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา | ๑๒๙ |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| ๔.๓๐ | ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา | ๑๓๐ |
| ๔.๓๑ | ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา | ๑๓๑ |
| ๔.๓๒ | ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา | ๑๓๒ |
| ๔.๓๓ | ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา | ๑๓๓ |
| ๔.๓๔ | ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา | ๑๓๔ |
| ๔.๓๕ | ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภาวนา | ๑๓๕ |
| ๔.๓๖ | ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภาวนา | ๑๓๖ |
| ๔.๓๗ | ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตภาวนา | ๑๓๗ |
| ๔.๓๘ | ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตภาวนา | ๑๓๘ |
| ๔.๓๙ | ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา | ๑๓๙ |
| ๔.๔๐ | ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา | ๑๔๐ |

สารบัญภาพ

| แผนภาพที่ | | หน้า |
|-----------|--|------|
| ๒.๑ | กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๘๒ |
| ๔.๑ | องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย | ๑๖๐ |
| ๔.๒ | องค์ความรู้ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย | ๑๖๔ |

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การอ้างอิงพระไตรปิฎกจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี)

๙/๒๗๖/๙๗. ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย สীগฺขนฺธวคฺคปาติ ภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๙๗ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สীগฺขนฺธวคฺคปาติ ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

ส่วนคัมภีร์อรรถกถา จะระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม (ถ้ามี)/เช่น ที.สี.อ. (บาลี) ๑/๒๗๖/๒๔๐ หมายถึง ทีฆนิกาย สุมงฺคฺลวีสาลินี สীগฺขนฺธวคฺคอฎฺฐกถา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๒๔๐ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามลำดับดังนี้

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระสุตตันตปิฎก

| คำย่อ | | ชื่อคัมภีร์ | ภาษา |
|--------------------|---|---------------------------|-----------------------------|
| ที.ปา. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย | ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย) |
| ม.ม. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย | มูลปณณาสก (ภาษาไทย) |
| ส.สพ. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย | สพายนวรรค (ภาษาไทย) |
| อง.ทุก. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย | ทุกนิบาต (ภาษาไทย) |
| อง.ปญจก. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย | ปัญจกนิบาต (ภาษาไทย) |
| อง.ฉก. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย | ฉกนิบาต (ภาษาไทย) |
| อง.ทสก. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย | ทสกนิบาต (ภาษาไทย) |
| อง.เอกาทสก. (บาลี) | = | สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย | เอกาทสกนิบาตปาลี (ภาษาบาลี) |
| ขุ.ธ. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย | ธรรมบท (ภาษาไทย) |
| ขุ.ม. (ไทย) | = | สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย | มหานิทเทส (ภาษาไทย) |

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันพระพุทธศาสนานั้น เป็นสถาบันหลักที่สำคัญสถาบันหนึ่งของสังคมไทย ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่เป็นพุทธศาสนิกชน และดำรงตนตามหลักพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามีพระสงฆ์เป็นผู้นำในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ พระสงฆ์จึงนับว่าเป็นพุทธบริษัทที่สำคัญในการรักษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยั่งยืนถาวรถึงอนุชนรุ่นหลัง พระศาสนาจึงต้องการศาสนทายาท ที่ความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านปริยัติ และปฏิบัติ มีสืลาจารวัตรสมควรแก่สมณะสัญญา มีทักษะรอบตัว อันจะนำพาความเจริญมาสู่พระศาสนา

ในปัจจุบันคณะสงฆ์ไทยนำโดยมหาเถรสมาคมได้ทำการปฏิรูปกิจการคณะสงฆ์แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน+๑ คือ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านศึกษาสงเคราะห์ ๔) ด้านการเผยแผ่ ๕) ด้านสาธารณูปการ ๖) ด้านสาธารณะสงฆ์เคราะห์ และ + ๑ คือ การพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก พระสงฆ์จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนา และกิจการคณะสงฆ์ พระภิกษุ สามเณร ในฐานะของศาสนทายาท ที่จะต้องสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา และขับเคลื่อนกิจการคณะสงฆ์ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนให้ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและกลยุทธ์ต่างๆ ทั้งทางด้านปริยัติ และด้านปฏิบัติ เพื่อจะให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตามท้องที่ที่ต้องการอยู่ในขณะนี้

ในยุคปัจจุบันถือได้ว่า การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่จะพัฒนาให้มนุษย์มีความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการใช้เหตุผล เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้ชีวิตตนเองและสังคม ตลอดจนจนถึงความรู้ในการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของการจัดระบบการศึกษาที่จะค้นให้พบว่ามนุษย์แต่ละคนมีความสามารถในด้านใด และพยายามส่งเสริมให้มนุษย์ทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาทักษะตามความสามารถและความถนัดของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค สังคมใดที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาเฉลี่ยระดับสูงจนส่งผลให้ประชาชนมีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช ๒๕๒๔ มาตรา ๖ กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”^๑

การเรียนรู้ที่ดี ที่ถูกต้องจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ความรู้สึกนึกคิดนั้นเป็นปัจจัยกำหนดการดำเนินชีวิตของมนุษย์ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่างๆ ว่าจะดำเนินชีวิตอย่างไร แต่ทุกวันนี้มนุษย์ยังไม่สามารถจัดระบบชีวิตและสังคมให้เกิดความสมดุลเกิดความสุขในสังคมได้ เพราะการเรียนรู้มีการพัฒนาไปในแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งการศึกษาในศิลปะ วิทยาศาสตร์ ในยุคปัจจุบันส่วนใหญ่ เน้นการศึกษาโดยใช้วิชา หรือ ศาสตร์ เป็นตัวตั้ง แต่ไม่นำเอาศีลธรรมมาควบคู่กำกับไปด้วย ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดศีลธรรมไม่เข้าใจความเป็นจริงแห่งชีวิต ไม่รู้จักวิธีการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างถูกต้องดีงาม มีแต่จะนำเอาวิชาความรู้หรือ ศาสตร์ที่ได้ร่ำเรียนมาใช้เป็นเพียงเครื่องมือ เป็นศาสตราวุธ ใช้ในการต่อสู้ แข่งขันแข่งขัน จึงเต็มไปด้วยการแข่งขันแย่งชิงในรูปแบบต่างๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและรุนแรงในสังคมเพิ่มมากขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์ระบบทุนนิยมแบบบริโภคนิยม ทำให้คนจนส่วนใหญ่ในสังคม และคนรวยซึ่งมีความสามารถในการแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรไม่เท่าเทียมกัน ย่อมทำให้เกิดช่องว่าง เกิดเป็นประชาชน ๒ ฝ่ายขึ้น ขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งกำลังในการแย่งชิงทรัพยากรใดมากกว่า อีกฝ่ายซึ่งด้อยกว่าก็จะต่อสู้คัดค้านความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้นและนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด^๒

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้นำเสนอว่า สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษนั้นได้แก่ สิกขา หรือการศึกษา คือ การเรียนรู้ การฝึกฝนตนเอง ฉะนั้น เมื่อมนุษย์ได้รับการศึกษา การฝึกฝน อบรม หรือได้รับการพัฒนาดีแล้ว จึงได้ชื่อว่าเป็นสัตว์ประเสริฐ^๓ ดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสเรื่องการฝึกตนกับพระอานนท์ว่า “ในหมู่มนุษย์ คนที่อดกลั้นถ้อยคำล่วงเกินได้^๔ ชื่อว่าเป็นผู้ฝึกตนได้แล้ว เป็นผู้ประเสริฐที่สุด ม้าอัสดง ม้าอาชาไนย ม้าสินธพ ช้างใหญ่ที่ได้รับการฝึกหัดแล้ว เป็นสัตว์ประเสริฐ แต่คนที่ฝึกตนได้แล้ว ประเสริฐกว่าสัตว์พาหนะเหล่านั้น^๕

จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาศาสนทายาท พระภิกษุ สามเณร ให้มีคุณภาพมีสมรรถนะหรือมีขีดความสามารถ ในการที่จะจรรโลงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงถาวร จึงเป็นหัวใจสำคัญที่องค์กร

^๑กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^๒พระไพศาล วิสาโล, พุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๘๓.

^๓พระพมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ธรรมบัญญัติชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

^๔ช.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๓๓.

^๕ช.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๓/๔๘.

จะต้องส่งเสริม และบริหารจัดการ อยู่ตลอดเวลา พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้นำเสนอว่า การบริหาร หมายถึงการทำงานให้ สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น เมื่อว่าตามค่านิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้น เป็นรูปธรรมสองเดือน นับจากวันที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้นเมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปีเป็นเรื่องราวให้ เราได้ศึกษา เรื่องพุทธวิธีบริหารนอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านี้ก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร^๖

พระศาสนาจะเจริญ ศาสนาจะดี จะมีความเจริญมั่นคงจะต้องประกอบด้วย

๑. มีศาสนทายาทผู้ทรงศีลทรงธรรม มีกุศโลบายในการบริหารงานหรือจัด งานพระศาสนา และมีการปกครอง พระภิกษุสามเณร ลูกวัดให้อยู่ในพระธรรมวินัยได้ดี

๒. มีธรรมดีคือ มีการให้การศึกษอบรมกาย อบรมศีล อบรมจิตใจ และอบรมปัญญาด้วย ทั้งภาคปริยัติและภาคปฏิบัติภาวนาธรรม ที่ให้เกิดผลเป็นปฏิเวธที่ดี

๓. มีพระดีคือ มีปูชนียวัตถุได้แก่ พระบรมสารีริกธาตุและพระพุทธปฏิมาที่น่าเลื่อมใส

๔. มีการจัดสถานที่วัดคือมีการจัดระเบียบแผนผังภายในวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สงบร่มรื่น เป็นที่สัปปายะ คือ เป็นที่เหมาะแก่การศึกษาและปฏิบัติธรรม กล่าวคือเป็นศูนย์รวมของสาธุชน ผู้ใฝ่เรียนรู้และปฏิบัติพระสัทธรรมหาความสงบทางใจ และเหมาะสมแก่ผู้ต้องการประกอบกรบุญกุศลเป็นอริยทรัพย์^๗

ในส่วนของการพัฒนาศาสนทายาท ของคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร พึงเห็นความสำคัญของการพัฒนา พระภิกษุสามเณรของตน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสารวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาในเขตการปกครองของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยพ่วงองค์กรอยู่รอดและปรับทัศนคติที่มีการแข่งขันสูง ด้วยการเพิ่มพูนซึ่งองค์ความรู้ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของพระภิกษุสามเณรในเขตอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอการพัฒนาศาสนทายาท ตามวิถีพุทธอันจะนำไปสู่กระบวนการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืนโดยมีหลักที่ เรียกว่าภาวนา ๔ อันเป็นหลักพุทธธรรม คือ คำสอนเดิมแท้ของพระพุทธเจ้า ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ให้การยอมรับศักยภาพของมนุษย์ถือว่ามนุษย์เป็น

^๖พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

^๗รัฐพล เย็นใจมา, “การบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาล”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ผู้ที่สามารถฝึกฝน หรือพัฒนา ได้จนถึงขั้นบรรลุเป็นผู้ประเสริฐสุดด้วยการพัฒนาตนเอง หลักภาวนา ๔ ได้แก่^๔

๑. กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. สีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้น การพัฒนา ฝึกฝน อบรม เพื่อให้มนุษย์มีความรู้ มีจริยธรรม มีความมั่นคงในหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามีความเข้าใจในปัญหาของชีวิต จึงจำเป็นที่ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้น โดยการช่วยกันส่งเสริมให้ศาสนทายาท ได้รับการพัฒนาตนเองจนถึงการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต และให้บุคคลที่ฝึกฝนอบรมแล้วเป็นที่พึ่งของสังคม ด้วยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของสังคมที่กำหนดไว้ เพราะหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เอื้อให้อำนวยประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ด้วยเหตุที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงเห็นความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาท ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้วยใช้แนวคิดและทฤษฎีของนัทเลอร์ คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ประยุกต์ใช้เข้ากับหลักทางพระพุทธศาสนา คือ ภาวนา ๔ ประกอบไปด้วย กาย สีล จิต และปัญญา เพื่อให้ปรากฏชัดและเป็นรูปประธรรม สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างจริงจังและเหมาะสมได้ต่อไป

^๔พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๖.

๑.๒ คำถามการวิจัย

- ๑.๒.๑ การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
- ๑.๒.๒ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
- ๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
- ๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- ๑.๓.๓ เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ๑. ฝึกอบรม (Training) ๒. การศึกษา (Education) ๓. การพัฒนา (Development)^๙ และ ภาวนา ๔ คือ ๑. กายภาวนา ๒. สीलภาวนา ๓. จิตภาวนา ๔. ปัญญาภาวนา^{๑๐}

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

^๙Leonard Nadler, *Corporate Human Resources Development.*, (New York: American for Training and Development, 1980), p. 5.

^{๑๐}พระพุทธมหาคณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๖.

ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ พรรษา ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ ๓ ด้าน คือ ๑. ฝึกอบรม (Training) ๒. การศึกษา (Education) ๓. การพัฒนา (Development)^{๑๑}

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากหลักภาวนา ๔ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. กายภาวนา ๒. สีสภาวนา ๓. จิตภาวนา ๔. ปัญญาภาวนา^{๑๒}

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี โดยวิจัยแบบเชิงปริมาณ ใช้แบบสำรวจ วิจัยแบบเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์ ได้กำหนดขอบข่ายประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

๑.๔.๓.๑ ประชากร ได้แก่ พระภิกษุ สามเณร ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐๕ รูป

๑.๔.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| ๑) กลุ่มพระสังฆาธิการ | จำนวน ๓ รูป |
| ๒) กลุ่มข้าราชการ | จำนวน ๓ คน |
| ๓) กลุ่มประชาชน | จำนวน ๓ คน |
| ๔) นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ | จำนวน ๓ รูป |

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ วัดในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ วัด ประกอบด้วย

| | |
|-----------------------|--------------|
| ๑. วัดทุ่งเศรษฐี | จำนวน ๓๐ รูป |
| ๒. วัดทุ่งลานนา | จำนวน ๒๐ รูป |
| ๓. วัดตะกล้า | จำนวน ๓๐ รูป |
| ๔. วัดลาดบัวขาว | จำนวน ๓๕ รูป |
| ๕. วัดกระทุ่มเสื่อปลา | จำนวน ๕๙ รูป |

^{๑๑}Leonard Nadler, *Corporate Human Resources Development.*, (New York: American for Training and Development, 1980), p. 5.

^{๑๒}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๖.

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือน มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ รวม ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พระภิกษุสามเณร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พระภิกษุสามเณร ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พระภิกษุสามเณร ที่มีตำแหน่งทางคณะสงฆ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พระภิกษุสามเณร ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พระภิกษุสามเณร ที่มีวุฒิการศึกษานักรธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๖ พระภิกษุสามเณร ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจของความหมายในการทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ” ผู้วิจัยกำหนดความหมายต่างๆ ของการใช้คำในวิจัยดังนี้

การพัฒนาศาสนทายาท หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสพการณ์ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้พระภิกษุ สามเณร สามารถพัฒนาตนเองทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่นี้ได้กำหนดการพัฒนาไว้แนวตามทางของนัทเลอร์ คือ การอบรม, การศึกษา, การพัฒนา ประยุกต์เข้ากับหลักภาวนา ๔ คือ กายภาวนา, สีลภาวนา, จิตภาวนา, ปัญญาภาวนา

ศาสนทายาท หมายถึง พระภิกษุ สามเณร ผู้สืบทอดอายุพระพุทธศาสนา ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ วัด ได้แก่ วัดทุ่งเศรษฐี, วัดทุ่งลานนา, วัดตะกล้า, วัดลาดบัวขาว, วัดกระท่อมเสื่อปลา

การอบรม หมายถึง โครงการอบรมพระนวกะ โครงการอบรมพระวิทายากร โครงการฝึกอบรมพระนักเทศน์ โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน

การศึกษา หมายถึง นักธรรม

การพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมศาสนทายาทด้าน ศิล สมาธิ ปัญญา

กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

สีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

จิตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส

ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพันจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร หมายถึง พระภิกษุสามเณร ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑. ทำให้ทราบการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓. ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๔. นำองค์ความรู้ที่ได้ค้นพบจากการวิจัย เพื่อนำเสนอต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนาทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ดังได้ประมวลสรุปเนื้อหาแนวคิด ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนาทายาท
- ๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
- ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้า ทันสมัย และยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่านพอประมวลได้ดังนี้

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบแนวคิดการ

พัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติ ดังนี้^๑

๑) ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งการเรียนรู้ในระดับ คือ

๑.๑) การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒) ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

๑.๓) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ ระดับแล้วก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาในระดับมหภาคต่อไป ซึ่งมีอยู่ ระดับเช่นกัน คือ

๒.๑) การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่เป็นสติปัญญาหรือมันสมองให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

๒.๒) การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

๒.๓) การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าในสู่เวทีโลกระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยี การจัดการและทุนเป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และ

^๑ดนัย เทียนพุฒ, ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๕.

ทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้า มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เรื่องตั้งแต่ การรับเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและ การศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะนโยบายคือ หลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะ แนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง^๓

นโยบายที่กำหนดขึ้นมักจะมีหลายระดับอาทิเช่นนโยบายวิสาหกิจ (Corporate policy) จะเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักและมุ่งนำองค์กรไปสู่การแข่งขันส่วนนโยบาย เฉพาะ/แผนก (Divisional and Departmental policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ฝ่ายหรือแผนก สามารถวางแผนการปฏิบัติงานและวางแผนการแก้ปัญหา เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของฝ่ายหรือแผนกนั้น

นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ ในด้าน แนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบ บริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็น ศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ ๒ ประการคือ^๔

๑. เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจน ในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การ

^๒พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีการบริการ*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๓พะยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๒๖ - ๓๐.

^๔ธงชัย สมบูรณ์, *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗.

ปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน

รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้วก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อมาคือมีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงาน และบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมององค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลางประสบ

ความสำเร็จอย่างดียิ่ง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนี้มาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดไปให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนแรงงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นเรื่องดังต่อไปนี้^๕

๑. การฝึกอบรม เป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นด้านรูปแบบเนื้อหา และวิธีการ โดยมุ่งทางด้านสิทธิของบุคคล

^๕บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๖.

๒. การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาททางด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ไขปัญหามูลฐานที่การศึกษา การฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งทางด้านการแก้ปัญหาให้องค์การ

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมสัมมนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว การจัดหา เนื้อหา และรูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีทัศนคติเหมือนกันมีการสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้

แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ คือการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดการพัฒนางานองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคลและการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ

ดังนั้น ผลของการพัฒนา (Result) ที่หวังผลระยะสั้นจะเป็นการพัฒนาในระดับบุคคลและ การบริหารผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว เน้นที่การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์การ ในเรื่องขอบเขตหรือองค์ประกอบการพัฒนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะไม่แตกต่างกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักกล่าวคือมีทั้งการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ สิ่งที่พึงพิจารณาคือขอบเขตหรือจุดเน้นในการพัฒนาจะมีผลถึงการเลือกวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาที่แตกต่างกัน กล่าวคือการพัฒนาในระดับบุคคลกับการพัฒนาในระดับองค์การจะมีเทคนิคที่แตกต่างกันเนื่องจากมีปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์การจะมีตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้ และวัฒนธรรมการทำงานเพิ่มเติมเข้ามา ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจึงต้องพิจารณาปัจจัยนี้ เพื่อที่จะไม่ดำเนินการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลแล้วคาดหมายว่าการพัฒนาในระดับองค์การจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ ดังนั้นในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สองปัจจัยแรกที่ต้อง

กำหนดเป็นตัวปัจจัยอิสระคือเป้าหมายการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายหรือขอบเขตที่ต้องการพัฒนาในระดับบุคคลหรือองค์การ^๖

นอกจากปัจจัยด้านองค์ประกอบในการพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น ประเภทใหญ่ ๆ คือระดับบุคคล และระดับองค์การแล้ว ความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาหรือความสามารถในการเรียนรู้ก็จะมีไม่เท่ากันด้วย ปัจจัยนี้จะมีผลไปถึงกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนต่อ ๆ ไป เช่น การวางแผนทาง และการออกแบบหลักสูตร เทคนิคการสอน ความพร้อมที่ว่านี้กล่าวเปรียบเทียบกับคำสอนของพระพุทธเจ้าในเรื่อง “บัว ๔ เหล่า” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ “สังขธรรม” ที่ไม่เท่ากัน มิฉะพริฐที่มีไม่เท่ากันของแต่ละบุคคลหรือแต่ละองค์การ ดัง พุทธพจน์ที่ว่า “เราจะแสดงธรรมแก่ใครก่อนหนอ ใครรู้จักทั่วถึงธรรมนี้ได้ฉับพลัน เป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม มีปัญญา มีฐิติคือกิเลสน้อยเป็นปรกติ...”

เป้าหมายการพัฒนาสามประการและขอบเขตการพัฒนาที่มีทั้งระดับปัจเจกบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การและความพร้อมที่จะพัฒนาได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว เป้าหมายในการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นปัจจัยกำหนดกระบวนการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตัวเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศรภาพความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคตในระยะเวลาที่สั้นกว่า^๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการ ที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับ

^๖Gilley J.W., Eggland, S. A.& Maycunich, A.Principle of human resource development. 2nd ed. (Cambridge, MA: Persues Books, 2002). p. 174.

^๗พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓) หน้า ๕๑.

^๘อำนาจ แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๘.

องค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^๙ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเองประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๑๐} เดวิด อีสตัน (David Easton), อังโน เดิมศักดิ์ทองอินทร์^{๑๑} ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์ประกอบของระบบ เดวิด อีสตันอธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยาการ กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งได้แก่ การศึกษา ฝึกอบรม พัฒนา และปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพ ความสำเร็จในการพัฒนามนุษย์ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติ ความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากเดิมมาสู่ภาวะใหม่ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการโครงการใหม่ ๆ ดังจะเห็นได้ว่าในองค์การต่าง ๆ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้รับการพัฒนาสูงขึ้น มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ก็มักที่จะเกิดความต้องการโครงการใหม่ ๆ ทางการบริหารซึ่งจะเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการดำเนินการให้มีขึ้น เช่น ในระยะหลังองค์การเกือบทุกแห่งถูกเรียกร้องให้มีการจัดระบบเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ระบบการประกันชีวิตและสุขภาพ เป็นต้น และในระดับชาติก็เช่นเดียวกัน การที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนามีคุณภาพดีขึ้น ก็ย่อมจะมีความต้องการโครงการใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้ว่าภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น เมื่อระดับของการพัฒนาประเทศสูงขึ้น เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มต้นที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบใหญ่หรือฐานคิดหลัก ซึ่งเมื่อกล่าวถึงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ซึ่งจะทำให้มีระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นก็จะมีระบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นองค์การที่ต้องการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงแม้ว่าบริบทจะยังเป็นระบบเศรษฐกิจ

^๙วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : VJ.พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๐}อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๑๑}เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, เอกสารประกอบสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

ทฤษฎี บริโคนิยมอยู่ก็ตาม ลักษณะองค์การที่ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเกิดขึ้นได้^{๑๒}

เป้าหมายในการพัฒนาตามแนวพุทธจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ กล่าวคือระดับโลกียธรรมซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์การเอกชนที่ยังต้องมีภารกิจในการแสวงหารายได้ หรือกำไร หรือแม้กระทั่งองค์การภาครัฐที่ต้องมีผลงานให้คุ้มค่างบประมาณที่ได้รับ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนี้จึงจะมีกระบวนการที่สนใจในการพัฒนาทั้งแบบเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) และกระบวนการในระดับโลกียธรรม ส่วนกระบวนการพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง เป็นภาวะนิโรธหรือนิพพานอาจจะเป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาในองค์การที่ยังต้องอยู่รอดด้วยการแสวงหากำไรสูงสุดถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้ก็ตาม อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายของการแบ่งเป็น ๒ กระบวนการพัฒนาในระดับโลกียธรรม และโลกุตระธรรมก็เพื่อให้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธตระหนักถึงเป้าหมายและความพร้อมของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์การที่จะพัฒนา ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคนในองค์การ และระดับองค์การ ด้วยความตระหนักเช่นนี้จะทำให้การพัฒนาที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้วางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลจะมีการวิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมการพัฒนา หรือหากใช้การฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและผู้สอนจะปรับปรุงเนื้อหา หลักธรรม เทคนิคการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสัมพันธ์ของบริบทขององค์การ องค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา^{๑๓} การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ มีความชำนาญ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการองค์กรหรือหน่วยงาน^{๑๔} การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลแต่ละคน

^{๑๒}อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๘.

^{๑๓}Nadler, Leonard, *Designing training program: The critical events model*, (Reading, ass. Addison – Wesley, 1982), p. 12.

^{๑๔}Beach, Dale S. *Personnel, The Management of People at Work*, (New York: The Macmillan Publishing Co. 1980), p. 59.

รับผิดชอบ^{๑๕} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาดังกล่าวต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๑๖}

ในส่วนของทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์การเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนและองค์การ ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบและได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่จะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญ ๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)^{๑๗} ๕ ขั้นตอน คือ

๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการทำงานและการเงิน เป็นต้น

๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๔) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตนเอง และการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

^{๑๕}Meggison, Leon C. Personnel, A Behavioral Approach to Administration, (omewood: Richard D Lrwin, 1969), p. 307.

^{๑๖}Pace.RW.Smith. Human Resource Development. (New Jersey: Prentice Hall,1991), p. 7.

^{๑๗}Adranam H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological Review, 1943), pp. 370 - 396.

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด

๒. ทฤษฎีการจูงใจของ Lyman W.Porter และ Edward E. Lawler^{๑๘}

พอร์เตอร์ (Porter) และ ลอว์เลอร์ (Lawler) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่า รางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมีคามพึงพอใจในงาน

๓. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๑๙}

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ประเภทของตัวเสริมแรง ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑) ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช่เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คาชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

^{๑๘}Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood Ill.: Dorsey Press, 1968), p. 87.

^{๑๙}พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)*, (กรุงเทพฯ: มหามานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

๔ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และทฤษฎี Y^{๒๐}

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้ คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด

๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง ให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

^{๒๐}Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York: McGraw-Hill, 1960), pp. 33 - 57.

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรทุกองค์การต้องเร่งพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ แนวทางสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์จึงต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่องการปฏิบัติงานว่าควรจะทำงานอะไรให้บรรลุผล และเรื่องกระบวนการทำงาน ว่าควรทำงานให้บรรลุผลได้อย่างไร ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ คุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีและมีค่าขององค์การนั้น ควรจะมีความรู้ ความสามารถ ในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมองกว้างไกล สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้สามารถสร้างให้มีในตัวของทรัพยากรบุคคลได้ หากมีการพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การ

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| นักวิชาการ | หลักแนวคิด |
|--|---|
| दनัย เทียนพุดม, (๒๕๔๒, หน้า ๕๕) | แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ๑) ระดับจุลภาค ๒) ระดับมหภาค |
| พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓๙) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน |
| พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๐, หน้า ๒๖ – ๓๐) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ |
| ธงชัย สมบูรณ์, (๒๕๔๙, หน้า ๑๗) | แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ ๒ ประการคือ ๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม ๒ . แนวคิดแบบใหม่ |
| บรรยงค์ โตจินดา, (๒๕๔๖, หน้า ๑๘๖.) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ๑. การฝึกอบรม ๒. การมุ่งแก้ปัญหา ๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๔. กระบวนการ |

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| นักวิชาการ | หลักแนวคิด |
|---|---|
| Gilley J.W., Egglund, S. A.& Maycunich, A., (2002. p. 174) | ผลของการพัฒนา (Result) ที่หวังผลระยะสั้น จะเป็นการพัฒนาระดับบุคคลและการบริหาร ผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว เน้นที่การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์การ |
| พระธรรมปิฎก, (๒๕๔๓, หน้า ๕๑) | ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม |
| อำนาจ แสงสว่าง, (๒๕๔๐, หน้า ๒๔๘) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์การ |
| อำนาจ เจริญศิลป์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๖) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น |
| เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, (๒๕๔๗, หน้า ๒) | ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ และปัจจัยนำออก |
| อภิชัย พันธเสน, (๒๕๔๔, หน้า ๑๗๘) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มต้นที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบใหญ่หรือฐานคิดหลัก |
| Nadler, Leonard, (1982, p. 12) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม |
| Beach, Dale S. (1980, p. 59) | การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ มีความชำนาญ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการองค์กรหรือหน่วยงาน |

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| นักวิชาการ | หลักแนวคิด |
|--|---|
| Megginson, Leon C. Personnel, (1969, p. 307) | การพัฒนาบุคคลากร หมายถึง การดำเนินการความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลแต่ละคนรับผิดชอบ |
| Pace.RW.Smith, (1991, p. 7) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน |
| Adranam H. Maslow, (1943, pp. 370 – 396) | ต้องการ ๕ ขั้นตอน ๑) ความต้องการทางร่างกาย ๒) ความต้องการความปลอดภัย ๓) ความต้องการทางสังคม ๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ |
| Lyman W. Porter and Edwarad E. Lawler III, (1968, p. 87) พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, (๒๕๔๕, หน้า ๔๑) | ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก และรางวัลภายใน ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๑) ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ |
| Douglas McGregor, (1960, pp. 33 - 57) | หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน |

๒.๑.๒ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ ดังนั้นมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

๒. ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๓. ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๔. ช่วยลดปัญหาแรงงาน เพราะพลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ

๕. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๖. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหามานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้าง

สันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๒๑}
 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล^{๒๒} พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถ
 สูงมาทำงานให้

๒. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและ
 การเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติและระเบียบที่
 เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ

๓. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการ
 และเครื่องมือ เครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนอง
 ความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการ
 ทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องห้สรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้
 ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความ
 เจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ

๕. องค์การใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการ
 แบ่งงานกันทำในองค์การขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์การ
 ขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญ
 เฉพาะอย่างมากเกินไป (overspecialization) ก็จำทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรอรงาน
 ถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้นปัญหาต่างๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อ “put
 the right man on the right job” (ใช้คนให้เหมาะกับงาน)

๖. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพ
 จริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้ สหวิทยาการเพื่อการ
 แก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การเปลี่ยน
 แปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

^{๒๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์,
 (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๒๒}บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๒๐ - ๒๑.

๗. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์การได้ดี มีสมานฉันท์

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติ กรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ใน ๓ ประการ^{๒๓} คือ

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย
๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด
๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์การขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้งๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๒๔} ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๒๕} พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

^{๒๓}ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑ - ๑๒.

^{๒๔}เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔ - ๑๕.

^{๒๕}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๖.

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคน ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การอีกด้วย

ตารางที่ ๒.๑.๒ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| นักวิชาการ | หลักแนวคิด |
|--|---|
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๙๖) | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหามานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง |
| บรรยงค์ ไตจินดา, (๒๕๔๖, หน้า ๒๐ - ๒๑) | ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น ๒. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คน ๓. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ๔. พลังของสถาบันแรงงาน ๕. องค์การใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น |

ตารางที่ ๒.๑.๒ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| นักวิชาการ | หลักแนวคิด |
|--|---|
| ธงชัย สมบูรณ์, (๒๕๔๙, หน้า ๑๑ - ๑๒) | <p>ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์</p> <p>๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย</p> <p>๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด</p> <p>๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร</p> |

๒.๑.๓ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการ ให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยมีวิธีการ ๓ ประการ คือ^{๒๖}

๑. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

๒. การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้าง ความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์กรแล้วการศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความ พร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษา สามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

๓. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (not focus on a job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงตามท้องที่การต้องการการพัฒนาขึ้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อ

^{๒๖}Leonard Nadler, Corporate Human Resources Development., (New York: American for Training and Development, 1980), p. 5.

ปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ขยายความทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นว่าหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกเป็น ๓^{๒๗} แนวทาง คือ

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธี ๓ ประการ คือ

๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

๒) การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในแง่องค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลานาน

๓) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องที่การต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ^{๒๘}

๑) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ความจำเป็นในระดับบุคคล ในการเรียนรู้และการพัฒนาตามที่ Barrow and Loughlin กล่าวว่า องค์การจำเป็นต้องให้พนักงานเขาเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการสิ่งต่อไป นี้ กล่าวคือ

^{๒๗}นิสสารค์ เวชยานนท์, **บทความวิชาการ HR**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐ - ๔๐.

^{๒๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐ - ๔๐.

ประการแรก ควรให้การศึกษาแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงปฏิบัติให้กับองค์กรและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ประการที่สอง องค์กรต้องการให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถของตนเองและจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และทันสมัยอยู่เสมอ

ประการที่สาม องค์กรต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในโครงสร้างแบบแบนราบและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับ การทำงานที่มีการควบคุมดูแลไม่มากนัก การมีวัตถุประสงค์และการตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง

ประการที่สี่ องค์กรต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

นอกจากนั้น บุคลากรในองค์กรยังจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และดำเนินการจัดการกับงานใหม่ๆ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ทันที

๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายขององค์กรและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ

การพัฒนาสายงานอาชีพ จะเน้นโอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกัน โดยที่องค์กรจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคลากร โดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วมาเป็นแนวทางการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาบุคคลเพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ คือการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกขั้นตอนตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ จึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งหมายร่วมกันทั้งองค์กรและบุคลากร

๓) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาองค์การ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงคุณภาพขององค์การให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้ การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์การ และการพัฒนาองค์การจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์การเสียก่อน เมื่อคนในองค์การเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ^{๒๙} การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งหลักการนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่ม หรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work groups or teams) และระดับระบบโดยรวม (The system) และกระบวนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

- ๑) การเรียนรู้จากประสบการณ์
- ๒) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- ๓) การเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๑.๔ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยทั่วไปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำเป็นกันส่วนใหญ่ มี ๓ วิธี ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการ

^{๒๙}อ้างแล้ว, หน้า ๒๐ - ๔๐.

ฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม กระบวนการของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

๑.๑) ความหมายของการฝึกอบรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้ไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างที่เป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต การฝึกอบรม^{๓๐} เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

๑.๒) ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงาน นั้น ๆ เป็นอย่างดี^{๓๑} ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

^{๓๐}เสนาะ ดิยาว์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๗.

^{๓๑}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๔๗.

๑) องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์การ ลำพังเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์การ งานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งาน นั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ

๒) ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

๓) งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

๔) บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังจะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกิดการพัฒนา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้อะไรใหม่ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบ

๑.๓) กระบวนการของการฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน สามารถสรุปกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมได้ดังนี้

๑.๓.๑) กำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis or Needs Assessments) ความจำเป็น หรือ Needs ในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ขาดหรือบกพร่องบนพื้นฐานของการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ต้องการกับที่เป็นอยู่จริง นอกจากนี้ ยังพิจารณาถึงโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นการมุ่งใจคนให้ปรับปรุงหรือ

สร้างโอกาสเพื่อความสำเร็จ โดยอาศัยโมเดลของขีดความสามารถ (Competency Model) ในการกำหนดแนวทางฝึกอบรมและพัฒนา^{๓๒}

เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาได้นั้น องค์กรจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเรื่องอะไรบ้างที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นนี้มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล^{๓๓}

การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

- โดยการศึกษารายละเอียดขององค์การตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์การ
โดยละเอียด

- โดยการสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

- โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานองค์กร

- โดยการศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการประเมินครั้งก่อน

๑.๓.๒) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Developing and design Training programs) เมื่อสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์กร และบุคลากรต้องการได้รับการแก้ไขหรือจูงใจให้ปรับปรุงผลงานก็จะต้องมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การเลือกเทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรม การกำหนดสถานที่จัดการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม^{๓๔}

๑.๓.๓) การบริหารหลักสูตร (Training Delivery) ในขั้นตอนนี้ สามารถกำหนดช่วงเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ออกได้เป็นสามระยะ ได้แก่

ระยะแรก เป็นการวางแผนจัดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยที่จะมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานฝึกอบรม หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานวัดผลธุรกิจ

^{๓๒}รองชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๖ - ๒๗๗.

^{๓๓}นิสตาร์ เวชยานนท์, บทความทางวิชาการ HR, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๖.

^{๓๔}นัย เทียนพุด, กลยุทธ์การพัฒนาคน : สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม : การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๐), หน้า ๗๗ - ๘.

ระยะสอง การดำเนินการฝึกอบรม จะเป็นการดำเนินการในเรื่องของการจัดเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่และพิธีการจัดการฝึกอบรมในแต่ละวัน ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์หลักสูตร งบประมาณประจำวัน และรายงานสรุปความก้าวหน้าในการจัดการฝึกอบรม

ระยะสาม การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยการดำเนินงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมโดยหน่วยงานฝึกอบรม การนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการวัดผลทางธุรกิจในด้านผลลัพธ์โดยหน่วยงานวัดผลธุรกิจ

เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ขั้นตอนในการบริหารหลักสูตรนี้จำเป็นจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและประสานงานกันในการฝึกอบรมจะเพิ่มหรือลดฝ่ายไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการดำเนินการ เลขานุการ เภรัญญิก พิธีกร ฝ่ายเอกสารและรับลงทะเบียน ฝ่ายจัดทำคำบรรยาย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายพยาบาล ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายปฐมพยาบาล อาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายการบันทึกและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และฝ่ายประเมินผลเป็นอาทิ

๑.๓.๔) การดำเนินการอบรม การดำเนินการอบรมนั้นเป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการติดต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด^{๓๕}

๑.๓.๕) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (Training Evaluation and Follow Up) สิ่งที่ต้องการประเมินและติดตาม จะประกอบไปด้วยการประเมินในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินการเรียนรู้ เพื่อต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

^{๓๕} ธีรภัทรพันธ์ เขจรนันท์ , การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๕ - ๑๔๐.

(๒) การประเมินปฏิกิริยา เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นและทัศนคติอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ทัศนคติต่อวิทยากรหรือหัวข้อวิชา

(๓) การประเมินพฤติกรรม เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่

(๔) การประเมินผลลัพธ์ เพื่อต้องการทราบว่า ผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือไม่^{๓๖}

๑.๔) ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนั้นสามารถแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการสอบ แต่ที่หน้าสังเกตก็คือการฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม^{๓๗} ดังต่อไปนี้

- ๑) การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (induction or orientation)
- ๒) การฝึกอบรมโดยการทำงาน (on the job Training)
- ๓) การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training)
- ๔) การฝึกงานช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)
- ๕) การฝึกงาน (internship Training)
- ๖) การฝึกอบรมพิเศษ (Special purpose program)

๑.๕) วิธีการฝึกอบรม

ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้^{๓๘}

- ๑) การบรรยาย (Lecture)
- ๒) การประชุม (Conference)

^{๓๖}พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยดุสิต, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๒ - ๑๗๓.

^{๓๗}เสนาะ ดิยาวาร์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๙๙ - ๑๐๑.

^{๓๘}ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

- ๓) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)
- ๔) การใช้กรณีศึกษา (Case Study)
- ๕) การสาธิต (Demonstration)
- ๖) การสัมมนา (Seminar)
- ๗) การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training)

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรมคือทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Study)

การศึกษาที่จุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้^{๓๙}

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องของการศึกษาก็คือการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุน ซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้การประเมินผลกระทำได้โดยเทียบผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ดังนี้

๒.๑) การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความรู้ ความสามารถ และทักษะของมนุษย์สามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษา มีการวิจัยจนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าการลงทุนด้านการให้ศึกษามีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมาก เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และญี่ปุ่น มีการลงทุนทางการศึกษามาก ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายเอาแบบอย่าง

จะเห็นว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงน่าจะมีที่เหมาะสม และสมควรได้รับการดำเนินการจัดการศึกษาลักษณะนี้ไปพร้อม ๆ กับการศึกษาที่จัดอยู่ในสถานศึกษา

^{๓๙}เชาว์ โรจนแสง, แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๕๕ - ๗๒.

๒.๒) การศึกษาเป็นการลงทุนและการบริโภค

การศึกษาในทรรศนะของนักเศรษฐศาสตร์จะต้องคำนึงถึงผลได้ คือสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการลงทุนทางการศึกษานั้นๆ การศึกษาคือการบริโภคซึ่งสามารถแยกทรรศนะทั้ง ๒ ออกได้ ดังนี้

๑) การศึกษาเป็นการลงทุน ตามแนวคิดในปัจจุบันถือว่ารายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็นการจ่ายลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิตในอนาคต บทบาทของการศึกษานั้นจะอยู่ในรูปของทักษะที่แฝงในตัวมนุษย์ที่เราถือว่าเป็นทุนมนุษย์ ไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษาและปรับปรุงทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์

๒) การศึกษาเป็นการบริโภค การศึกษาเพื่ออรรถประโยชน์และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การศึกษาที่มีจุดประสงค์เพื่อการเสริมสร้างเกียรติ ศักดิ์ศรี ความมีหน้ามีตาในสังคมแก่บุคคลากร

จะเห็นได้ว่า รายจ่ายเพื่อการศึกษาทั้งหมดไม่ใช่เป็นรายจ่ายเพื่อลงทุนเพียงประการเดียว แต่รายจ่ายเพื่อศึกษานั้นเป็นทั้งรายจ่ายเพื่อการบริโภคและรายจ่ายเพื่อการลงทุนไปพร้อม ๆ กัน พิจารณาในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้ว การศึกษาคือปัจจัยแห่งการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของทุนมนุษย์นั่นเอง

๒.๓) การจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ การศึกษาของบุคคลากรในองค์การจะต้องยึดถือจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทำให้พฤติกรรมของบุคคลในองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

๒.๔) ความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้มีการศึกษา^{๔๐}

เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีการศึกษาแก่บุคคลากรเนื่องมาจากสาเหตุ ๔ ประการคือ

(๑) สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่ทำงานได้ทันที ไม่มีสถานศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษาออกมาแล้ว เมื่อเข้ามาสู่องค์กร

(๒) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการศึกษา

^{๔๐}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๕ - ๗๒.

(๓) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การเงิน ซึ่งจะผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

(๔) การได้ประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ ประสบการณ์ตรงต่อการพัฒนา และปรับปรุงความสามารถของบุคคล

๒.๕) หลักการจัดการศึกษา^{๔๑}

เมื่อเหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากร การจัดการศึกษาควรจะมียึดหลักต่อไปนี้

(๑) การศึกษาตามความประสงค์ของบุคลากร เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การบุคลากรย่อมมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองมากขึ้น องค์การจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลให้ได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาตามความต้องการของบุคลากรอีกประเภทหนึ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาคือ การศึกษากลุ่มสนใจต่าง ๆ กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๒) การศึกษาตามความประสงค์ขององค์การ ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบไม่สามารถผลิตบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที องค์การจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพจนสามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์การได้ เมื่อสำเร็จแล้วจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานประจำในองค์การ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจัดการศึกษาตามความประสงค์ขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น ลักษณะคือ

(๑) การศึกษาก่อนปฏิบัติงาน เป็นการให้การศึกษาก่อนแก่บุคลากรก่อนเข้าประจำการ

(๒) การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นการศึกษสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่นั้นอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาก่อนแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง

๒.๖) ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๔๒}

^{๔๑}อ้างแล้ว, หน้า ๕๕ - ๗๒.

^{๔๒}อ้างแล้ว, หน้า ๕๕ - ๗๒.

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในอดีตเป็นการจัดการศึกษาที่มีศูนย์กลางอยู่ที่วัด บ้าน และวัง โดยการศึกษาที่วัดนั้นจะมีพระเป็นผู้สอนเพื่อให้สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ และยังมี การสอนศีลธรรมตามหลักของศาสนาเพื่อให้ลูกศิษย์ประพฤติดี ประพฤติชอบ การศึกษาที่บ้านเป็น การศึกษาแบบไม่มีแบบแผน บิดามารดาเป็นผู้อบรมสั่งสอนตามโอกาสเพื่อให้รู้ภาษาของตนและ สามารถสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาพูดให้เป็นที่เข้าใจกันได้ ส่วนการศึกษาในวังนั้น เป็นการเรียนกับ นักปราชญ์หลวงผู้รับราชการอยู่ในราชสำนัก และเป็นผู้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สามารถถ่ายทอดไป ยังบรรดาลูกศิษย์ที่เป็นเจ้านายและบุตรหลานข้าราชการ ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นในรัชสมัย ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้มีการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เป็นแบบสากล โดยระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้กำหนดให้มี รูปแบบ

(๑) การศึกษาในระบบ

การศึกษาในระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนหรือ สถานศึกษาเป็นหลัก มีรูปแบบการจัดสถานศึกษา การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะ ของสถานศึกษาที่ต่างไปจากวิถีชีวิตที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันในสังคมและชุมชนกลุ่มเป้าหมายเป็น เด็กและเยาวชน มีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอนเป็นไป ตามลำดับขั้น

(๒) การศึกษานอกระบบ

การศึกษานอกระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ ผู้เรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์อายุเหมือนกับ การศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้สอนเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาที่ เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรและ อาสาสมัคร หลักสูตรและเนื้อหาวิชา ยืดหยุ่นได้มาก เนื้อหาสามารถปรับตามท้องถิ่นและความสนใจ ของผู้เรียน จะมีภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ รูปแบบการจัด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของ ผู้จัดและผู้เข้ารับการศึกษา การเรียนการสอน แตกต่างกันไปและตามความเหมาะสม โดยอาจจัดใน รูปแบบพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้โสตทัศนอุปกรณ์ สื่อมวลชน การศึกษาทางไกล เป็นต้น

(๓) การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยมีลักษณะที่สำคัญ คือ การศึกษาตามอัธยาศัยมีรูปแบบที่ไม่เป็น รูปแบบที่จะอธิบายได้ชัดเจน ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็นเหมือนการศึกษาในระบบที่มีโรงเรียน เป็นตัวแทนระบบ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีหลายสถานการณ์ จึงมีหลาย วัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่น ๆ บุคคลสามารถใช้ การศึกษาตามอัธยาศัยในระหว่างการเรียนในระบบพร้อม ๆ กันด้วย เป็นการศึกษาที่มีหลากหลาย รูปแบบ และใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการต่าง ๆ ได้ไม่จำกัด

๒.๗) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายนอกองค์กร

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการศึกษาจะต้องอาศัยทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

แต่เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคคลได้อาศัยหลักเกณฑ์ของระดับการศึกษาในระบบ เป็นปัจจัยในการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน และโอกาสก้าวหน้าในโครงสร้างของตำแหน่งนั้น ๆ การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์กรที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ด้วย การให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ ให้ศึกษาต่อเต็มเวลา ให้ศึกษาต่อบางเวลา ให้โอกาส เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

๒.๘) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายในองค์กร^{๔๓}

ความจำเป็นของการใช้กำลังคนเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอาจ ต้องการบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะเจาะจง ซึ่งไม่อาจพึ่งพาการศึกษาจาก ภายนอกได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เอง และในขณะเดียวกัน องค์กรบางลักษณะนอกจากจะผลิตบุคลากรไว้ใช้เองแล้วยังสามารถผลิตผู้ชำนาญการและเชี่ยวชาญ ตามที่ตนเองถนัดและมีความสามารถให้กับองค์กรอื่น ๆ ได้ด้วย องค์กรที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนา บุคลากรภายในองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง รูปแบบ และวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไป คือ โครงสร้างขององค์กรที่จำเป็นต้องผลิตบุคลากรขึ้นใช้เอง ฝ่ายจัดบริการการศึกษามีบทบาทใน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาและพัฒนาบุคลากรใน องค์กร กำหนดแผนงานและวิธีการในการพัฒนา รวมทั้งทำหน้าที่ในการประเมินโครงการพัฒนา บุคลากรในองค์กรด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม สามารถ นำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนรอบคอบ และตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ รับผิดชอบอื่น ๆ เช่นฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำ งาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และ

^{๔๓}อ้างแล้ว, หน้า ๕๕ - ๗๒.

ประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น^{๔๔}

๓.๑) การพัฒนาตนเอง (Self Development)

การพัฒนาตนเอง^{๔๕} หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดหมายของชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาชีวิตและการงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาตนเองมีจุดหมายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- (๑) สามารถพึ่งตนเองได้ คือ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
- (๒) ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน
- (๓) สามารถหาประโยชน์ให้แก่สังคมได้

เมื่อพิจารณาถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองพบว่า มีขั้นตอนที่สำคัญ ๒ ส่วน คือ การสำรวจตนเองและการวิเคราะห์ตนเอง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) การสำรวจตนเอง เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่เราต้องการ ประเด็นสำคัญที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่

(๑.๑) พื้นฐานดั้งเดิม ยกตัวอย่างเช่น ประวัติดั้งเดิม ชื่อ นามสกุล สถานที่เกิด สิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก ผู้ที่เคยเลี้ยง เล่น สอน บันดาลใจ บุคลิกลักษณะเฉพาะของบิดามารดา และญาติ เหตุการณ์ที่มีอิทธิพลหรือฝังใจ หนังสือ แนวความคิด รูปภาพและสถานที่ที่ชอบและประทับใจมาก ความคิดภาพหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีอำนาจเหนือจิตใจของตน สิ่งของ เหตุการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนพูดถึงบ่อย ๆ

(๑.๒) จุดอ่อนของตน นิสัยที่ไม่พึงประสงค์ สิ่งที่ทำไม่ได้ สิ่งที่ทำให้ตนรู้สึกว่าคุณหมิ่น สิ่งที่ไม่อยากพูดถึง สิ่งที่ไม่อยากฟัง ไม่อยากเห็น สิ่งที่ทำให้คนอื่นแสดงปฏิกิริยาอันไม่พึงประสงค์

(๑.๓) จุดเด่นของตนเอง นิสัยอันดีงาม สิ่งที่ได้ดีที่สุดในชีวิต สิ่งที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง สิ่งที่ทำได้ดี แต่คนอื่นทำไม่ได้ สิ่งที่คุณชอบที่สุด สิ่งที่คุณต้องการมากที่สุด

(๒) การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการมองตนเองให้ลึกกลงไปในรายละเอียด การวิเคราะห์ตนเอง มักจะใช้แนวความคิด Johari Window ที่นำเสนอโดยนักวิชาการ ๒ คน คือ Joseph Luff Harry Ingram แนวคิด Johari Window จะมีการแบ่งหน้าต่างออกเป็น ๔ บาน ดังนี้

^{๔๔}เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, “วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔ - ๑๕.

^{๔๕}เชาว์ โจรจนแสง, แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๖๖.

(๒.๑) พฤติกรรมเปิดเผย (Open Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไรและคนอื่นรู้ด้วยเช่นกันว่าคน ๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร เช่น พฤติกรรมขอความช่วยเหลือผู้อื่น

(๒.๒) พฤติกรรมบอด (Blind Spot) เป็นพฤติกรรมที่คนอื่นรู้ว่าคน ๆ นั้นเป็นอย่างไรแต่ตัวเองไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร เช่น พุดไม่ซัด พุดมาก

(๒.๓) พฤติกรรมซ่อนเร้น ปิดบัง (Hidden Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไร แต่คนอื่นไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร เช่น มีจิตใจอีกคน

(๒.๔) พฤติกรรมมืด (Unknown Area) เป็นพฤติกรรมที่ทั้งตัวเองและคนอื่นก็ไม่รู้ว่าคน ๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร

ตามแนวคิดของ Jonari Window การที่คนจะพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองให้มากที่สุดโดยค้นหาตัวเองและเปิดเผยตัวเอง (Openness) เพื่อให้ผู้อื่นได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อผู้อื่นจะได้มีโอกาสบอกให้ตัวเขาได้ทราบว่าเขาเป็นอย่างไร มีจุดดี และจุดที่จะต้องปรับปรุงอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ตนเองยังไม่ดี ในกรณีนี้เขาจำเป็นต้องยอมรับ (Feedback) จากผู้อื่นแม้ว่าจะเป็น (Negative Feedback) ก็ตาม

๓.๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีพนักงานที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งการพัฒนาสายอาชีพจะเป็นแนวทางที่พนักงานจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเติบโตและเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางงานอาชีพที่องค์กรได้กำหนดไว้

การพัฒนาสายอาชีพจะประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ ๒ ประการด้วยกัน คือ

ประการแรก แนวคิดการจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) ซึ่งเป็นระบบหรือกระบวนการที่องค์กรได้จัดเตรียมและดำเนินการเพื่อธำรงรักษา พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประการที่สอง การวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) ซึ่งเป็นแผนอาชีพของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่พนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว และแผนระยะสั้น

การพัฒนาสายงานอาชีพ เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ การพัฒนาสายอาชีพ จะเน้นโอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกัน โดยที่องค์กรจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคลากร โดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการ

วางแผนไว้เรียบร้อยแล้วมาเป็นแนวทางการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาบุคคล เพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานในระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ คือ การพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกๆ ขั้นตอนตลอดชีวิตของการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ จึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งหมายร่วมกันของทั้งองค์กรและบุคลากร

๓.๓) การสร้างและพัฒนาทีมงาน (Team Building and Team Development)

การสร้างทีม หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ช่วยให้สมาชิกขององค์การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการสร้างทีมจะช่วยให้พนักงานเพิ่มพูนทักษะการจัดการกับปัญหา พัฒนาการสื่อสาร และยอมรับซึ่งกันและกัน และเป็นการใช้ปฏิสัมพันธ์ของกิจกรรมกลุ่มต่อสมาชิกของทีม ให้เกิดการเพิ่มพูนความเชื่อมั่นและการเปิดเผย

ทีมงาน คือ การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยผู้ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานจะต้องรับรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ มีการแบ่งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและรับทราบข้อตกลงต่าง ๆ ของกลุ่มอย่างชัดเจน การทำงานของทีมจะต้องเป็นไปตามระบบเปิด (Open system) และมีการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) มีการสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ พูดจากันชัดเจน
- (๒) มีการประสานงาน
- (๓) มีการตรวจสอบการทำงานของกันและกันตลอดเวลา
- (๔) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน มีการบอกกล่าวกัน จะต้องยอมรับการที่คนอื่นให้ Feed back เพื่อเราจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข
- (๕) สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ทั้งนี้ เงื่อนไขสำคัญที่จะก่อให้เกิดทีมที่มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องพิจารณารายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้ กล่าวคือ สมาชิกทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบและความผูกพันทางจิตใจกับเป้าหมายของทีม สมาชิกแต่ละคนจะต้องสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทีม มิใช่สนใจแต่เฉพาะงานของทีมเพียงอย่างเดียว ทีมจะต้องมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างสมาชิก และทีมจะต้องมีการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสนอให้ทีมทราบถึงผลการทำงาน

๓.๔) การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

การพัฒนาองค์การ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์การ ให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้น ในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์การ และการพัฒนาองค์การจะต้องคำนึงถึงการ ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์การ เสียก่อน เมื่อคนในองค์การเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยน โครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาองค์การประกอบไปด้วยขั้นตอน ที่สำคัญต่างๆดังนี้^{๔๖}

(๑) การวินิจฉัยองค์การ (Organization Diagnosis)

การวินิจฉัยองค์การเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาที่องค์การประสบอยู่หรือ มองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์การ แล้วดำเนินการแต่งตั้งผู้ที่มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมักจัดตั้งเป็นทีมงานพัฒนาองค์การให้ทำการศึกษา ทาความเข้าใจและ อธิบายสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และเสนอแนะวิธีการพัฒนาองค์การใน อนาคต

(๒) การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาองค์การ (Establish OD Strategy and Implementation Plan)

ในขั้นตอนนี้ทีมงานพัฒนาองค์การจะนำข้อมูลจากการวินิจฉัยองค์การมากำหนดกลยุทธ์ และวางแผนพัฒนาองค์การ และร่างแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตาม เป้าหมายที่ต้องการซึ่งจะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอน โดยพิจารณาภาพรวมของ องค์การ เพื่อให้แผนปฏิบัติการสามารถบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์การ และสร้างผลงานที่สำเร็จ ให้เป็นรูปธรรม

(๓) การดำเนินงานพัฒนาองค์การ (Organization Development Intervention)

การดำเนินงานพัฒนาองค์การ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนา องค์การ โดยผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การจะนำแผนการพัฒนาองค์การไป ปฏิบัติโดยการวางแผนปฏิบัติงาน จัดทำตารางกิจกรรม กำหนดตารางเวลาและผู้รับผิดชอบอย่าง ชัดเจน ตลอดจนพยายามแก้ไขปัญหาก่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน โดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้าซึ่ง อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดและเตรียมรับมือมาก่อน ดังนั้น ผู้ทำการพัฒนาองค์การจะต้องเปิดใจ ตื่นตัวและเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหายู่ตลอดเวลา

^{๔๖} สุจิตรา ธนันทน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๐๘ - ๑๑๕.

(๔) การประเมินผลการพัฒนาองค์การ (Organization Evaluation)

การประเมินผลการพัฒนาองค์การ เป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ช่วยในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาองค์การ ว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย เกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนผู้ดำเนินการจะต้องแก้ไขและปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมงานพัฒนาองค์การ โดยทีมงานจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถทำการพัฒนาองค์การได้ดีขึ้นในอนาคต

๒.๑.๕ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไป

การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความมุ่งหมายพิจารณาได้ ๒ ประการ^{๔๗} คือ

๑. ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายในแง่ส่วนรวม ได้แก่
 - ๑) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่
 - ๒) เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
 - ๓) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
 - ๔) เพื่อลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
 - ๕) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 - ๖) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
 - ๗) เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจทุกฝ่าย
 - ๘) เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ
 - ๙) เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

๒. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

- ๑) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
- ๒) เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- ๓) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- ๔) เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
- ๕) เพื่อเรียนรู้งาน ลดอัตราเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
- ๖) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

^{๔๗}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๗ .

- ๗) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- ๘) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- ๙) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไป คือการแสดงถึงผลของความต้องการ ควรบอกถึงพฤติกรรมที่ปรารถนา สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกถึงมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติ สามารถวัดได้ การบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเลือกแนวทางการประเมินผลได้ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา

ตารางที่ ๒.๑.๓ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| นักวิชาการ | หลักแนวคิด |
|---|---|
| นิสตากร์ เวชยานนท์, (๒๕๔๘, หน้า ๒๐ - ๔๐) | หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๑) การฝึกอบรม (Training) ๒) การพัฒนาสายอาชีพ ๓) การพัฒนาองค์การ |
| เสนาะ ตีเยาว์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๗) | การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ |
| พยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๘, หน้า ๔๗) | การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น |
| ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๖, หน้า ๒๗๖ - ๒๗๗) | ความจำเป็น หรือ Needs ในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
| นิสตากร์ เวชยานนท์, (๒๕๕๐, หน้า ๑๒๖) | การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาคได้ |

ตารางที่ ๒.๑.๓ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| นักวิชาการ | หลักแนวคิด |
|---|---|
| दनัย เทียนพุดิ, (๒๕๔๐, หน้า ๗๗ - ๘) | ขั้นตอนในการบริหารหลักสูตรนี้จำเป็นต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและประสานงานกันในการฝึกอบรมจะเพิ่มหรือลดฝ่ายไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ |
| ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ , (๒๕๔๘, หน้า ๑๓๕ - ๑๔๐) | การดำเนินการอบรมนั้นเป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ |
| พยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๘, หน้า ๑๗๒ - ๑๗๓) | สิ่งที่ต้องการประเมินและติดตาม (๑) การประเมินการเรียนรู้ (๒) การประเมินปฏิกิริยา (๓) การประเมินพฤติกรรม (๔) การประเมินผลลัพธ์ |
| เสนาะ ดีเยาว์, (๒๕๔๓, หน้า ๙๙ - ๑๐๑) | การฝึกอบรม ๑) การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรมโดยการทำงาน ๓) การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน ๔) การฝึกหัดช่างฝีมือ ๕) การฝึกงาน ๖) การฝึกอบรมพิเศษ |

ตารางที่ ๒.๑.๓ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| นักวิชาการ | หลักแนวคิด |
|--|---|
| ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, (๒๕๔๘, หน้า ๑๓๕ – ๑๔๐) | ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม ๑) การบรรยาย (Lecture) ๒) การประชุม (Conference) ๒) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) ๔) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) ๕) การสาธิต (Demonstration) ๖) การสัมมนา (Seminar) ๗) การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) |
| เชาว์ โรจนแสง, (๒๕๕๑, หน้า ๕๕ – ๗๒) เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, (๒๕๕๑, หน้า ๑๔ – ๑๕) | การศึกษาที่จุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่นฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน |
| อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, (๒๕๔๗, หน้า ๒๓๗) | การพัฒนางานอาชีพจะประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ ๒ ประการด้วยกัน คือ ประการแรก แนวคิดการจัดการสายอาชีพของพนักงาน ประการที่สอง การวางแผนอาชีพของพนักงาน |
| สุจิตรา ธนานันท์, (๒๕๕๑, หน้า ๑๐๘ – ๑๑๕) | การพัฒนาองค์การ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์การให้แข็งแกร่งสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม |

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาท

การพัฒนาศาสนทายาท โดยความแล้วก็คือการสร้างเสริมให้ศาสนทายาทกล่าวคือผู้ที่จะเข้ามาบวชเป็นพระภิกษุเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนามีความเข้มแข็ง หลักในการพัฒนาศาสนทายาทนั้น จากการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า จะมุ่งพัฒนาศาสนทายาทให้มีคุณภาพ เมื่อสรุปแล้วจะเป็นไปตามหลักของภาวนา ๔ ดังที่ผู้วิจัยจะได้เสนอต่อไปนี้

ภาวนา ๔ คือการเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ได้แก่^{๔๘}

๑. กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. สีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ในบาลีที่นำมา ท่านแสดงภาวนา ๔ นี้ ในรูปที่เป็นคุณบทของบุคคล จึงเป็น ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์ดังความว่า^{๔๙}

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคต ๕ ประการนี้ ยังไม่บังเกิดในปัจจุบัน แต่จักบังเกิดในอนาคตต่อไป ภัยเหล่านั้น เธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะครั้นแล้ว พึงพยายามเพื่อละภัยเหล่านั้น ภัยในอนาคต ๕ ประการเป็นไฉน คือ

ในอนาคต ภิกษุทั้งหลายจักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิตไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญาจักให้อุปสมบทกุลบุตรเหล่านี้ จักไม่สามารถแนะนำแก่กุลบุตรเหล่านั้นในอธิศีล

^{๔๘}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐๖.

^{๔๙}อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๔.

อธิจิต อธิปัญญา แม้กัลบุตรเหล่านั้น ก็จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา ก็จักให้อุปสมบทกัลบุตรเหล่านี้ จักไม่สามารถแนะนำแม้กัลบุตรเหล่านั้นในอธิศีลอธิจิต อธิปัญญา แม้กัลบุตรเหล่านั้นก็จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญาเพราะเหตุดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัย ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคตข้อที่ ๑ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยนั้น

อีกประการหนึ่ง ในอนาคต ภิกษุทั้งหลาย จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีลไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา จักให้หนีภัยแก่กัลบุตรเหล่านี้ จักไม่สามารถแนะนำแม้กัลบุตรเหล่านั้นในอธิศีล อธิจิต อธิปัญญา แม้กัลบุตรเหล่านั้นก็จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา ก็จักให้หนีภัยแก่กัลบุตรเหล่านี้ จักไม่สามารถแนะนำแม้กัลบุตรเหล่านั้นในอธิศีล อธิจิต อธิปัญญา แม้กัลบุตรเหล่านั้นก็จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เพราะเหตุดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัยดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคตข้อที่ ๒ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยนั้น^{๕๐}

อีกประการหนึ่ง ในอนาคต ภิกษุทั้งหลายจักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีลไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อแสดงอภิธรรมกถา เวทลลกถา หยั่งลงสู่ธรรมที่ผิดก็จักไม่รู้สึกรเพราะเหตุดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัย ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคตข้อที่ ๓ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยนั้น

อีกประการหนึ่ง ในอนาคต ภิกษุทั้งหลายจักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีลไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา พระสูตรต่างๆ ที่ที่ถาคตได้ภาซิตไว้ เป็นสูตรลึกซึ้ง มีอรรถลึกซึ้งเป็นโลกุตระ ประกอบด้วยสุญญตาธรรม เมื่อพระสูตรเหล่านั้นอันบุคคลแสดงอยู่ก็จักไม่ฟังด้วยดี จักไม่เงี้ยวโศตลงสดับ จักไม่ตั้งจิตเพื่อรู้ จักไม่ใส่ใจในธรรมเหล่านั้นว่าควรศึกษาเล่าเรียน แต่หาสูตรต่างๆ ที่นักกวีแต่งไว้ ประพันธ์เป็นบทกวี มีอักษรสละสลวย มีพยัญชนะสละสลวย เป็นพาทริกถา เป็นสาวกภาซิตเมื่อพระสูตรเหล่านั้น อันบุคคลแสดงอยู่ ก็จักฟัง

^{๕๐}อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๘/๑๐๕.

ด้วยดี จักเจียโสตลงสดับจักตั้งจิตเพื่อรู้ จักฝึกใฝ่ใจในธรรมเหล่านั้นว่าควรศึกษาเล่าเรียน เพราะเหตุ
 ดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัย
 ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคตข้อที่ ๔ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยข้อนี้อัน
 เธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้ว พึงพยายามเพื่อละภัยนั้น

อีกประการหนึ่ง ในอนาคต ภิกษุทั้งหลายจักไม่อบรมกาย ไม่อบรมจิตไม่อบรมปัญญา เมื่อ
 ไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญาภิกษุผู้เถระก็จักเป็นผู้มีกมมาก มีความประพฤดิ
 ย่อหย่อน เป็นหัวหน้าในความล่งละเมิด ทอดธุระในความสงัด จักไม่ปรารภความเพียร เพื่อถึงธรรม
 ที่ยังไม่ถึง เพื่อบรรลุดุธรรมที่ยังไม่ได้บรรลุ เพื่อทำให้แจ้งธรรมที่ยังไม่ได้ทำให้แจ้ง ประชุมชนรุ่นหลังก็
 จักถือเอาภิกษุเหล่านั้นเป็นตัวอย่าง แม้ประชุมชนนั้นก็จักเป็นผู้มีกมมากมีความประพฤดิย่อหย่อน เป็น
 หัวหน้าในความล่งละเมิด ทอดธุระในความสงัดจักไม่ปรารภความเพียร เพื่อถึงธรรมที่ยังไม่ถึง เพื่อ
 บรรลุดุธรรมที่ยังไม่ได้บรรลุเพื่อทำให้แจ้งธรรมที่ยังไม่ได้ทำให้แจ้ง เพราะเหตุดังนี้แล การลบล้างวินัย
 ย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัย ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยใน
 อนาคต ข้อที่ ๕ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้
 เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยนั้น

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคต ๕ ประการนี้แล ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้แต่จักบังเกิดใน
 กาลต่อไป ภัยเหล่านั้นอันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยเหล่านั้น^{๕๑}

กล่าวโดยสรุปในพระสูตรนี้พระพุทธเจ้าตรัสหมายเอาโทษจากการไม่อบรมกาย ไม่อบรม
 ศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อภิกษุไม่อบรมในด้านเหล่านี้แล้ว ให้อุปสมบท ให้นิสัย หรือสั่งสอน
 กุลบุตร ก็จะทำกุลบุตรปฏิบัติเอาเยี่ยงอย่าง ไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญาไป
 ด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ภิกษุควรละ

ด้วยเหตุนี้ หลักการที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การพัฒนาศาสนทายาทก็คือการเสริมสร้
 งตามหลักของภาวนา ๔ ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นลำดับไป

๒.๒.๑ การพัฒนาศาสนทายาทด้านกาย

การพัฒนาด้านกายนั้นจัดอนุโลมอยู่ในการพัฒนาระดับศีลเพราะลำพังเพียงกายอย่าง
 เดียวไม่มีศีลควบคุมแล้วพระพุทธศาสนาไม่ถือเป็นการพัฒนาทางกายแต่ตรงกันข้ามถ้าพัฒนากายด้าน
 เดียวแล้วอาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดค้นหาความทะยานอยากเพื่อให้ได้วัตถุมาบำรุงกายให้เจริญโดย
 พระพุทธศาสนาไม่พิจารณาการพัฒนากายแยกต่างหากจากจริยธรรมเพราะลำพังความเจริญทางกาย
 อย่างเดียวย่อมไม่มีความหมายเป็นสิกขาและตามปกติจะเอียงไปทางเป็นการสนับสนุนให้ค้นหาได้

^{๕๑}อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๖.

เครื่องมือที่จะเสพแสวงหาอ้อย่างโลกามิส ซึ่งเป็นสายตรงข้ามกับการศึกษาคือไตรสิกขาเพื่อพัฒนาฝึกปรือตนเองให้เจริญยิ่งขึ้นเมื่อไม่พัฒนาเรื่องกายให้ชัดเจนหรือชำนาญแล้วก็ย่อมตกเป็นเครื่องมือของวัตถุนิยมไปโดยหลีกเลี่ยงได้ยากโดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่ใช้สื่อมวลชนสาขาต่างๆเช่นสื่อทางโทรทัศน์สื่อทางหนังสือพิมพ์สื่อทางอินเทอร์เน็ตเป็นต้นมอมเมาให้ผู้ไม่ฝึกฝนพัฒนาตนเองต้องเสียคนเสียความดีของตนไปก็มากด้วยสื่อที่เข้ามาแล้วไม่พัฒนากายหรืออินทรีย์ให้รู้เท่าทันตามจึงเกิดปัญหาตามมาทางสังคมหลายประการเช่นกรณีพี่ชายข่มขืนน้องสาวของตนเองเพราะขณะนั้นพี่ชายกำลังดูเว็บไซต์อนาจารอยู่จึงไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมความต้องการทางเพศของตนได้จึงได้ทำผิดศีลธรรมอย่างน่าสลดใจยิ่งนัก^{๕๒} ฉะนั้นการพัฒนากายตามหลักพระพุทธศาสนามีดังต่อไปนี้

๑. ความหมายในพัฒนาทางกายคือพัฒนาอินทรีย์ ๖ การพัฒนาทางกายในความหมายที่แท้จริงก็คือการพัฒนาอินทรีย์ได้แก่การใช้อินทรีย์ ๖ ภายในคือตาหูจมูกลิ้นกายซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้สำหรับสัมผัสหรือเป็นทางเชื่อมต่อกับโลกภายนอก (คืออินทรีย์ภายนอก ๖) ได้แก่รูปเสียงกลิ่นรสสัมผัสอารมณ์ที่ใจรับรู้เปิดช่องทางที่เข้าไปสัมผัสกับสภาพแวดล้อมทางวัตถุและทางธรรมชาติทั้งหมดในการฝึกพัฒนากายหรือฝึกพัฒนาอินทรีย์นั้นการพัฒนากายจึงเป็นการการพัฒนาอินทรีย์คือฝึกให้มีอินทรีย์สังวรได้แก่ความสำรวมอินทรีย์ ๖ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความแข็งแกร่งของศีลความประพฤติเพื่อสนับสนุนจิตให้มีพลังงานที่มั่นคงและเป็นทางให้เจริญปัญญาอีกด้วยในมหาอัสน์สูตรพระพุทธองค์ตรัสไว้ว่าเป็นกิจที่ควรทำให้ยิ่งขึ้นไปดังพระพุทธพจน์ที่ว่า “เธอทั้งหลายควรสำเหนียกอย่างนี้ว่าเราทั้งหลายจักเป็นผู้คุ้มครองทวารแล้วในอินทรีย์ทั้งหลายเห็นรูปทางตาแล้วไม่รวบถือไม่แยกถือจักปฏิบัติเพื่อความสำรวมจักขุนทรีย์ซึ่งเมื่อไม่สำรวมแล้วก็เป็นเหตุให้ถูกบาปอกุศลธรรมคืออภิชฌาและโทมนัสครอบงำได้จักรักษาจักขุนทรีย์ถึงความสำรวมในจักขุนทรีย์...ฟังเสียงทางหู.. ฯลฯ รู้ธรรมทางใจ..”^{๕๓}

๒. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา (พัฒนาอินทรีย์ ๖) มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนในด้านการใช้งานคือทำให้อินทรีย์เหล่านั้นมีความเฉียบคมมีความละเอียดมีความไวมีความคล่องมีความจัดเจนคล้ายกับการฝึกทักษะและเพื่อฝึกฝนในด้านการเลือกสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุดขณะเดียวกันก็มีวิธีหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เป็นภัยเป็นโทษหรือสิ่งไม่ดีต่างๆ ไม่ให้ทะลักเข้ามาสู่อินทรีย์ภายในโดยมีใจเป็นตัวรับรู้ทั้งหมดจะต้องป้องกันไว้ก่อน

๓. การเตรียมความพร้อมในพัฒนาทางกาย (พัฒนาอินทรีย์ ๖) การเตรียมความพร้อมในก่อนการพัฒนากายมีความจำเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือในความพร้อมส่วนตัวซึ่งหมายถึงความดีหรือบุญ

^{๕๒}แม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุด, เพื่อนทุกข์ ๒, (กรุงเทพมหานคร : แปลนพรีนติ้ง, ๒๕๕๔), หน้า ๗๐-๗๑.

^{๕๓}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๒๑/๔๕๕.

เก่าเป็นทุนเดิมสถานที่หรือที่โคจรไปบุคคลที่ควรคบหาสมาคมด้วยหรือภักยาณมิตรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาทัศนคติค่านิยมตลอดจนความไม่ประมาทในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยสติสัมปชัญญะ

๔. สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนากายหรืออินทรีย์ ๖ เมื่อบุคคลไม่สำรวมกายหรือไม่สำรวมอินทรีย์ ๖ มีตาหูเป็นต้นย่อมเสพอารมณ์ที่มากกระทบด้วยตัณหาจึงเกิดทุกข์เพราะอาศัยอินทรีย์นั้นเองโดยตัณหา^{๕๔} เกิดได้ ๖ ทางรูป ตัณหาความทะยานอยากได้รูปสัททตณหาความทะยานอยากได้เสียงคันธตณหาความทะยานอยากได้กลิ่นรสตณหาความทะยานอยากได้รสโผฏฐัพพตณหาความทะยานอยากได้การถูกต้องด้วยกายธัมมตณหาความทะยานอยากได้อารมณ์ของใจ^{๕๕} โดยให้พิจารณาในสายเหตุไปหาผลจะพบว่าบุคคลผู้ไม่พัฒนากายนั้นมีปัญหาจากการไม่คบหาสัตบุรุษการไม่ฟังสัทธรรมความไม่เกิดศรัทธาการขาดหลักโยนิโสมนสิการจนกระทั่งสิ้นสุดการทำงานที่วิเศษซึ่งเป็นผล

๕. เหตุปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากาย

๕.๑ การป้องกันด้วยการเห็นหมายถึงการเข้าไปหาเข้าไปพบเห็นสัตบุรุษคือคนมีความประพฤติดีสัตบุรุษหมายถึงผู้มีสัมปรีโสธรรม ๗ ประการได้แก่เป็นผู้รู้เหตุรู้ผลรู้ตนรู้จักประมาณรู้จักกาลอันควรและไม่ควรรู้จักชุมชนสังคมนั้นและรู้จักบุคคลโดยความแตกต่างกันทั้งทางจริตนิสัยและคุณสมบัติที่จะฝึกฝนได้หรือไม่เพราะถ้าขาดการเห็นสัตบุรุษไม่เข้าใจหลักธรรมของท่านไม่พิจารณาถึงธรรมที่ควรมนสิการและไม่ควรมนสิการย่อมจะเกิดอาสวะ^{๕๖}

๕.๒ การป้องกันอาสวะด้วยการบริโภคปัจจัยหมายถึงการจะใช้สอยปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่มอาหารที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคจะต้องพิจารณาโดยแยกคายก่อนจึงบริโภคคืออย่าใช้สอยเพื่อสนองต่อตัณหา^{๕๗} ข้อนี้สำคัญมากต่อการเกิดค่านิยมทางวัตถุในปัจจุบันเพราะเมื่อคนเราขาดการพิจารณาโดยแยกคายแล้วอาสวะจะเจริญได้เร็วมากและยากที่จะป้องกันได้ส่วนมากจะไปแก้ที่ปลายเหตุคือเมื่อเกิดปัญหาการแย่งชิงทรัพย์สินอันเป็นปัจจัยที่ดีและดีที่ว่ามาสนองตอบตัณหาของตนเข้าทำงานองว่า “แย่งถื่นกันอยู่แย่งคู่กันพิศวาสแย่งอำนาจกันเป็นใหญ่” เนื่องจากว่าปัจจุบันวัฒนธรรมในการบริโภควัตถุนิยมจนทำให้เสียความเป็นไทยลงไปทุกทีในด้านนี้เพราะต้องขึ้นอยู่กับสินค้าชีวิตแอบอิงอาศัยกับวัตถุจนมีวัตถุเป็นสรณะลี้มสรณะภายในคือความดั่งามความเจริญองงามด้านจิตใจปัญญาเมื่อมีค่านิยมที่บริโภควัตถุจนเป็นทาสวัตถุแล้วย่อมเกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกเช่นปัญหาสังคมเศรษฐกิจอาชญากรรมเพราะจะต้องแย่งชิงสิ่งของกันในขณะที่อยากได้มากๆมาบำเรอตนหรือแม้กระทั่ง

^{๕๔}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๒๓/ ๓๑๘.

^{๕๕}อ.ทสก.(ไทย) ๒๔/๖๒/๑๓๗ - ๑๓๘.

^{๕๖}ม.ม.(ไทย) ๑๒/๑๗-๒๑/๑๘-๒๑.

^{๕๗}ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๓/๒๒-๒๓.

เด็กอนุบาลก็ใช้มือถือกันแล้ว^{๕๘} เป็นเรื่องของพ่อแม่รังแกลูกคือไม่สอนให้เด็กเจริญด้วยปัญญาแต่สอนให้เขาเจริญด้วยวัตถุเมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่จะต้องทำความเข้าใจกับแกผู้ปกครองซึ่งปัญหาทางวัฒนธรรมนี้มีมูลเหตุจากการไม่พิจารณาก่อนการบริโภคใช้สอยปัจจัย ๔ หรือขาดความสำรวมอินทรีย์ที่ดีไม่ควบคุมไม่รู้จักคิดโดยหลักโยนิโสมนสิการเป็นต้น

๕.๓ การป้องกันอาสวะด้วยการบรรเทาหมายถึงให้พิจารณาโดยแยบคายภายในใจ โดยไม่ยอมรับอุกฤษฏ์จิตกามาสู่ใจของตนได้แก่ไม่รับกามวิตกคือความคิดในเรื่องกามคุณ ๕ ที่น่ารักน่าพอใจไม่รับพยาบาทวิตกได้แก่ความคิดในเรื่องแผนการทำร้ายคนอื่นและไม่รับวิหิงสาวิตกได้แก่ความคิดชนิดเบียดเบียนคนอื่นด้วยวิธีการต่างๆให้พินาศไปและละบาปอกุศลทั้งปวงที่เกิดขึ้นแก่ตนแต่พยายามละอีกต่อไปถ้ายังไม่หมด

๕.๔ การป้องกันอาสวะด้วยการเจริญหมายถึงเมื่อพิจารณาโดยแยบคายแล้วพึงเจริญโพชฌงค์คือฝึกให้เป็นคนมีสติรู้จักเลือกเฟ้นธรรมะมีความเพียรแล้วได้ปิติมีความสงบทางกาย (กายปัสสัทธิ) มีความสงบทางใจ (จิตปัสสัทธิ) หรือมีสมาธินั่นเองแล้วข้อสุดท้ายคือให้มีอุเบกขาความวางเฉยต่ออารมณ์โดยอาศัยความวิเวกวีราคะนิโรธให้ห้อมไปเพื่อความสละทิ้งจนกว่าจะหายความเร่าร้อนความคับแค้นใจ^{๕๙}

ตารางที่ ๒.๒.๑ การพัฒนาศาสนทายาทด้านกาย

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักแนวคิด |
|--|--|
| พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๑๐๖) | ภาวนา ๔ คือ |
| | ๑. กายภาวนา การเจริญกาย |
| | ๒. สីลภาวนา การเจริญศีล |
| | ๓. จิตภาวนา การเจริญจิต |
| | ๔. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา |
| อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๔. | ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว |

^{๕๘} ฌันทันต์ ติมสกาพร, “วัฒนธรรมโลกาภิวัตน์”, สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, ปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๔๑, (๗ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๔๖) : ๕๕.

^{๕๙} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๗/๒๕-๒๖.

ตารางที่ ๒.๒.๑ การพัฒนาศาสนทายาทด้านกาย (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักแกนวคิด |
|--|--|
| <p>อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๕.</p> | <p>ภิกษุทั้งหลาย จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยนั้น</p> |
| <p>แม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุด, (๒๕๔๔, หน้า ๗๐-๗๑)</p> | <p>พัฒนาทางด้านเดียวแล้วอาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดต้นเหตุนานอยากเพื่อให้ได้วัตถุมารบำรุงกายให้เจริญโดยพระพุทธศาสนา ไม่พิจารณาการพัฒนาแยกต่างหากจากจริยธรรม</p> |
| <p>ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๒๑/๔๕๕.</p> | <p>เธอทั้งหลายควรสำเหนียกอย่างนี้ว่าเราทั้งหลายจักเป็นผู้คุ้มครองทวารแล้วในอินทรีทั้งหลายเห็นรูปทางตาแล้วไม่รวบถือไม่แยกถือ จักปฏิบัติเพื่อความสำรวมจักขุนทรีซึ่งเมื่อไม่สำรวมแล้วก็เป็นเหตุให้ถูกบาปอกุศลธรรมคือ อภิชฌาและโทมนัสครอบงำได้จักรักษาจักขุนทรีถึงความสำรวมในจักขุนทรี... ฟังเสียงทางหู.. ฯลฯ รู้ธรรมทางใจ</p> |
| <p>ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๓/ ๓๑๘.</p> | <p>เมื่อบุคคลไม่สำรวมกายหรือไม่สำรวมอินทรี ๖ มีตาหูเป็นต้นย่อมเสพอารมณ์ที่มากระทบด้วยต้นหาจึงเกิดทุกข์เพราะอาศัยอินทรีนั้นเองโดยต้นหา</p> |
| <p>อง.ทสก. (ไทย) ๒๔/๖๒/๑๓๗ - ๑๓๘.</p> | <p>ต้นหาความทะยานอยากได้รูปสัททต้นหาความทะยานอยากได้เสียงคันธต้นหาความทะยานอยากได้กลิ่นรสต้นหาความทะยานอยากได้รสโณรู้ัพต้นหาความทะยานอยากได้การถูกต้องด้วยกายสัมผัสต้นหาความทะยานอยากได้อารมณ์ของใจ</p> |

ตารางที่ ๒.๒.๑ การพัฒนาศาสนทายาทด้านกาย (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักกแนวคิด |
|----------------------------|---|
| ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๗-๒๑/๑๘-๒๑. | สัปปุริสธรรม ๗ ประการได้แก่เป็นผู้รู้เหตุ รู้ผลรู้ตนรู้จักประมาณรู้จักกาลอันควรและไม่ ควรรู้จักชุมชนสังคมนั้นและรู้จักบุคคลโดยความ แตกต่างกันทั้งทางจริตนิสัยและคุณสมบัติที่จะ ฝึกฝนได้ |
| ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๓/๒๒-๒๓. | ปัจจัยหมายถึงการจะใช้สอยปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่หมอาหารที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค จะต้องพิจารณาโดยแยกคาก่อนจึงบริโภคคือ อย่าใช้สอยเพื่อสนองต่อตัณหา |

๒.๒.๒ การพัฒนาศาสนทายาทด้านศีล

การพัฒนาศาสนทายาทด้วยหลักศีลนั้นโดยเนื้อหาสาระสำคัญก็เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงตนให้อยู่ร่วมกับสังคมหรืออยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างปกติสุขทั้งศีลที่เป็นสิกขาบททั่วไปและศีลที่เป็นองค์มรรคคืออริศีลสิกขาตังจะได้กล่าวถึงคำแปลความหมายและประเภทของศีลไปตามลำดับดังต่อไปนี้

๑. คำแปลของศีล มีคำแปลหลายอย่าง ได้แก่ แปลว่าเสียด หมายถึงความว่า ศีระจะถ้าคนมีศีระจะขาดก็ตาย ถ้าศีระจะขาดเจ็บก็ไม่สบายฉันใดถ้าคนศีลขาดก็ตายจากความดีต่างๆ ศีลแปลว่าปกติหมายความว่า รักษากายวาจาให้เรียบร้อยดีเป็นปกติศีลแปลว่าเย็นหมายความว่าเย็นกายเย็นใจไม่มีภัยไม่มีเวรไม่มี ศัตรูไม่มีความเดือดร้อนมีแต่ความสงบสุขศีลแปลว่าเกษมหมายความว่าปลอดภัยไม่มีอันตรายมีแต่ ความสุขกายสบายใจอยู่เสมอศีลแปลว่าตั้งกายกรรมวจีกรรมไว้ด้วยดีหมายความว่า รักษากายให้ตั้งอยู่ในสุจจริต ๓ รักษาวาจาให้ตั้งอยู่ในวจีสุจจริต ๔ ไว้เป็นปกติศีลแปลว่าเข้าไปรับรองกุศลกรรมไว้หมายความว่า เมื่อบุคคลมีศีลดีแล้วคุณธรรมอื่นๆ ที่ดีงามเช่นขันติเมตตาจะสันโดษวิริยะปัญญาเป็นต้นก็เกิดขึ้นมาตามลำดับ^{๖๐}

๒. ลักษณะหน้าที่ผลปรากฏเหตุเกิดของศีล มีอธิบายว่าลักษณะของศีลคือมีการรักษากายวาจาให้เรียบร้อยดีงามหน้าที่ของศีลคือมีการกำจัดความทุกข์ผลปรากฏของศีลคือมีความสะอาดกาย

^{๖๐}พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดกญาณสิทธิ), วิปัสสนาญาณโสภณ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์การพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๔-๗๕.

วาทาใจ (กายโสเจยยัมวีโสเจยยัมโนโสเจยย) ส่วนเหตุเกิดของศีลคือhiri (ละอายชั่ว) และโอตตปปะ (กลัวบาป)^{๖๑}

๓. ความหมายของศีลในแง่ของการฝึกฝนตนคือการฝึกฝนอบรมตนซึ่งเรียกว่าอิศีลหรือข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูงหรือการฝึกฝนอบรมความประพฤติทางกาย วาจาคือระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและในสิ่งแวดล้อมต่างๆด้วยดีให้เกื้อกูลไม่เบียดเบียนไม่ทำลายเป็นพื้นฐานแห่งการฝึกอบรมจิตใจในอธิจิตตะสิกขาเรียกสั้นๆ ว่าศีล^{๖๒} และศีลยังหมายถึงระเบียบความประพฤติหรือระเบียบความเป็นอยู่ทั้งส่วนตัวและที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกาย วาจาตลอดถึงทำมาหาเลี้ยงชีพซึ่งได้กำหนดวางไว้เพื่อทำให้ความเป็นอยู่นั้นกลายเป็นสภาพอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานต่างๆประจำวันโดยเป็นไปเพื่อความหมายอันดีงามนั้นคือการทำให้คนในสังคมหรือชุมชนมีระเบียบวินัยขณะเดียวกันศีลก็เป็นเครื่องป้องกันความชั่วไปในตัวอีกโสดหนึ่งด้วยแล้วศีลยังช่วยส่งเสริมโอกาสสำหรับทำความดีโดยฝึกคนให้รู้จักสร้างความสัมพันธ์ด้วยกาย วาจาที่ดีงามกับสภาพแวดล้อมในทางอุดมคติแล้วศีลนั้นต้องการให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขปราศจากการเบียดเบียนทำร้ายกันและกันและช่วยเหลือกันตามฐานะทางสังคมจะอำนวยให้อีกด้วย^{๖๓}

นอกจากนั้นศีลครอบคลุมไปถึงการไม่ละเมิดระเบียบวินัยหรือการไม่เจตนาล่วงเกินเบียดเบียนผู้อื่นถ้ามองในด้านการกระทำศีลจึงหมายถึงความไม่ละเมิดและการไม่เบียดเบียนสาระของศีลอยู่ที่ความสำรวมหมายถึงการสำรวมระวังคอยปิดกั้นหลีกเลี่ยงไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้นนั่นเองเป็นศีลและสภาพจิตของผู้ไม่คิดจะละเมิดไม่คิดเบียดเบียนใครนั้นแหละเป็นตัวศีล^{๖๔}

๔. ความหมายของศีลที่เป็นระเบียบทางสังคมหมายถึงศีลที่เป็นระเบียบทางสังคม หรือระบบการนั้นๆ ศีลจึงมีความเข้มงวดกวาดขันเคร่งครัดหยาบประณีตและรายละเอียดต่างๆ กันดังมีศีล ๕ ศีล ๘ ศีลของคฤหัสถ์ศีล ๑๐ สำหรับสามเณรศีล ๒๒๗ สำหรับพระภิกษุสงฆ์ เป็นต้น

๕. ศีลเป็นเหตุให้พัฒนาตนเองจนถึงขั้นวิมุตติหลุดพ้นหมายถึงศีลที่ทำให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่เกื้อกูลแก่การปฏิบัติกิจต่างๆเพื่อเข้าถึงจุดหมายที่ดีงามโดยลำดับไปจนถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิตในกัมมัฏฐสูตรกล่าวถึงสาระสำคัญของกุศลศีลว่าสามารถเป็นเหตุให้ดับทุกข์ได้โดยพระอรหันต์ได้

^{๖๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๕-๗๖.

^{๖๒}พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๓.

^{๖๓}พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, หน้า ๔๑๙.

^{๖๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑๙.

ทูลถามพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับผลแห่งศีลที่เป็นกุศลและพระองค์ได้ตรัสตอบว่าศีลที่เป็นกุศลทำให้สามารถดับทุกข์ได้มีลำดับการพัฒนาได้แก่ศีลที่เป็นกุศลเป็นเหตุให้เกิดอวิปปฏิสาร (ความไม่เดือดร้อนใจ) อวิปปฏิสารเป็นเหตุให้เกิดปราโมทย์ปราโมทย์เป็นเหตุให้เกิดปีติปีติเป็นเหตุให้เกิดปีสัทธิปีสัทธิเป็นเหตุให้เกิดสุขสุขเป็นเหตุให้เกิดสมาธิสมาธิเป็นเหตุให้เกิดญาณญาณทัสสนะ ยญาณทัสสนะเป็นเหตุให้เกิดนิพพิทาและวิราคะนิพพิทาและวิราคะเป็นเหตุให้เกิดวิมุตติญาณทัสสนะวิมุตติญาณทัสสนะเป็นธรรมสูงสุด^{๖๕}

๖. ศีลทำให้สมาชิกของสังคมหรือชุมชนนั้นอยู่ร่วมกันด้วยดีหมายถึงศีลทำให้สังคมสงบเรียบร้อยสมาชิกต่างดำรงอยู่ด้วยดีและมุ่งหน้าปฏิบัติกิจของตนโดยสะดวก

๗. ศีลจัดเป็นเครื่องมือเพื่อฝึกหัดขัดเกลาตนเองทำให้กิเลสอย่างหยาบเบาบางลงด้วยการควบคุมยับยั้งสัวรปรับการแสดงออกทางกายวาจาให้เกื้อกูลแก่สภาพความเป็นอยู่และการอยู่ด้วยกันด้วยดีซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาชีวิตของตนให้พร้อมที่จะเป็นที่รองรับกุศลธรรมทั้งหลายเฉพาะอย่างยิ่งคือเป็นพื้นฐานของสมาธิหรือการฝึกปรือคุณธรรมทางจิตใจที่สูงขึ้นไป^{๖๖}

๘. ประเภทของศีลเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสังคมศีลเพื่อพัฒนาความดีงามของชีวิตและสังคมคือหลักคำสอนในสังคาลกสูตรทั้งหมดเรียกคิหิวินัยหมายถึงวินัยของคฤหัสถ์เป็นศีลสำหรับประชาชนมี ๒ ระดับมีดังนี้

๘.๑ ธรรมชั้นศีลคือศีลในแง่ธรรมหมายถึงหลักความประพฤติระดับกายวาจาและอาชีวะที่นำมาแนะนำสั่งสอนโดยเน้นที่ปัจเจกชนเป็นสำคัญในขั้นนี้มีความหมายไปถึงอริศีลสิกขาซึ่งหมายถึงการฝึกความประพฤติสุจริตทางกายวาจาและอาชีวะได้แก่รวมเอาองค์มรรคสัมมาวาจา สัมมากรรมันตะและสัมมาอาชีวะเข้ามาว่าโดยสาระก็คือการดำรงตนด้วยดีในสังคัมภีระระเบียบวินัยปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้องมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีงามเกื้อกูลประโยชน์ช่วยรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะในทางสังคมให้อยู่ในภาวะเอื้ออำนวยแก่การที่ทุกคนจะสามารถดำเนินชีวิตที่ดีงามหรือปฏิบัติตามมรรคกันได้ด้วยดีกล่าวโดยย่ออริศีลสิกขา คือความประพฤติด้านศีลตัวอย่างพุทธพจน์ที่แสดงเรื่องศีลในแง่ธรรมสำหรับคฤหัสถ์ผู้ครองเรือนที่แสดงถึงบทบาทของศีลและปัญญาของบุตรธิดาต่อบิดามารดาดังนี้ว่า “บุตรธิดาที่สามารถยังมารดาบิดาผู้ทุศีลผู้ไม่มีศรัทธาให้ตั้งมั่นในศรัทธาศีลจาคะและปัญญาได้การกระทำอย่างนั้นชื่อว่าบุตรได้ตอบแทนแก่มารดาบิดา”^{๖๗}

^{๖๕} อ.เอกาทศก. (ไทย) ๒๔/๑/๑-๓.

^{๖๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.

^{๖๗} อ.ท.ก. (ไทย) ๒๐/๓๔/๗๘.

๘.๒ วินัยที่เป็นศีลคือศีลในแง่ที่เป็นวินัยหมายถึงกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดวางกันขึ้นเป็นบัญญัติทางสังคมเพื่อกำกับความปลอดภัยของบุคคลตามความมุ่งหมายเฉพาะของหมู่ชนหรือชุมชนนั้นโดยมากมุ่งเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามธรรมให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นและผู้ฝ่าฝืนต้องได้รับโทษตามความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือสังคมนั้นอีกชั้นหนึ่งต่างจากผลทางจิตใจตามกฎธรรมชาตินั้นคือวิธีฝึกคนให้มีศีลซึ่งเป้าหมายของวินัยที่เป็นศีล ๒๒ ได้แก่ศีลระดับสังคมสงฆ์มีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ ๑๐ ประการคือเพื่อความดีงามที่เป็นไปโดยความเห็นชอบร่วมกันของสงฆ์ความผาสุกแห่งสงฆ์การปกครองหน้าด่านไม่รู้จักกายความอยู่ผาสุกแห่งเหล่าภิกษุผู้มีศีลดีงามปิดกั้นความเสื่อมเสียความทุกข์ความเดือดร้อนที่จะมีในปัจจุบันบำบัดความเสื่อมเสียความทุกข์ความเดือดร้อนที่จะมีในภายหลังความเสื่อมเสียยิ่งขึ้นไปของคนที่ยังไม่เสื่อมเสียความเสื่อมเสียยิ่งขึ้นไปของคนผู้เสื่อมเสียแล้วความดำรงมั่นแห่งศีลธรรมและส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อยสนับสนุนวินัยให้หนักแน่น ส่วนในอังคุตตรนิกายได้เพิ่มเข้ามาอีก ๒ ข้อคือเพื่อเอื้ออนุเคราะห์แก่คฤหัสถ์ทั้งหลายและเพื่อตัดรอนฝักฝ่ายของภิกษุผู้มี ความปรารถนาชั่วร้าย^{๖๘}

๙. การพัฒนาตนด้วยศีลที่เป็นองค์มรรคหมายถึงการฝึกฝนอบรมในด้านความปลอดภัยระเบียบวินัยความสุจริตทางกายวาจาและอาชีวะในระดับการพัฒนาศีลท่านเรียกว่าอภิสีลสิกขาเรียกกันสั้นๆ ว่าศีลวิธีแก้ปัญหโดยวิธีนี้เป็นวิธีของอารยชนระดับพื้นฐานเรียกตามบาลีว่าหลักของ อริยมรรคแปลว่าทางดำเนินสู่ความดับทุกข์ที่ทำให้เป็นอริยชนหรือวิธีดำเนินชีวิตที่ประเสริฐอริยมรรคนี้แบ่งระดับการพัฒนาศีลที่เป็นองค์มรรคเป็น ๓ อย่าง คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และ สัมมาอาชีวะ^{๖๙}

^{๖๘} อ.ท.ก. (ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๒๓.

^{๖๙} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สยาม, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒-๑๓.

ตารางที่ ๒.๒.๒ การพัฒนาศาสนทายาทด้านศีล

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักแนวคิด |
|---|--|
| <p>ณัฐกานต์ ลิ้มสถาพร, (๒๕๔๖ : ๕๕)</p> | <p>ปัจจุบันวัฒนธรรมในการบริโภควัตถุนิยมจนทำให้เสียความเป็นไทยลงไปทุกทีในด้านนี้ เพราะต้องขึ้นอยู่กับสินค้าชีวิตแอบอิงอาศัยกับวัตถุนิยมมีวัตถุเป็นสรณะลี้มสรณะภายในคือ ความดีงามความเจริญองงามด้านจิตใจ</p> |
| <p>ม.มู.(ไทย) ๑๒/๒๗/๒๕-๒๖.</p> | <p>ความสงบทางกาย(กายปัสสัทธิ) มีความสงบทางใจ (จิตปัสสัทธิ)</p> |
| <p>พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดกญาณสิริ), (๒๕๔๖, หน้า ๗๔-๗๕)</p> | <p>ศีลแปลว่าเกษมหมายความว่าปลอดภัยไม่มีอันตรายมีแต่ ความสุขกายสบายใจอยู่เสมอศีลแปลว่าตั้งกายกรรมวจีกรรมไว้ด้วยดีหมายความว่ารักษากายให้ตั้งอยู่ในสุจริต ๓ รักษาวาจาให้ตั้งอยู่ในวจีสุจริต ๔ ไว้เป็นปกติ</p> |
| <p>พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๓)</p> | <p>ความหมายของศีลในแง่ของการฝึกฝนตนคือการฝึกฝนอบรมตนซึ่งเรียกว่าอริศีลหรือข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูงหรือการฝึกฝนอบรมความประพฤติทางกายวาจาหรือระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและในสิ่งแวดล้อมต่างๆด้วยดี</p> |
| <p>พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), (๒๕๔๖, หน้า ๔๑๙)</p> | <p>ในทางอุดมคติแล้วศีลนั้นต้องการให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขปราศจากการเบียดเบียนทำร้ายกันและกันและช่วยเหลือกัน</p> |
| <p>อง.เอกาทศก. (ไทย) ๒๔/๑/๑-๓.</p> | <p>ศีลเป็นเหตุให้พัฒนาตนเองจนถึงขั้นวิมุตติหลุดพ้นหมายถึงศีลที่ทำให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่เกื้อกูลแก่การปฏิบัติกิจต่างๆเพื่อเข้าถึงจุดหมายที่ดีงามโดยลำดับ</p> |
| <p>ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.</p> | <p>ศีลจัดเป็นเครื่องมือเพื่อฝึกหัดขัดเกลาตนเองทำให้กิเลสอย่างหยาบเบาบางลงด้วยการควบคุมยับยั้งสังวรปรับการแสดงออกทางกายวาจาให้เกื้อกูลแก่สภาพความเป็นอยู่</p> |

ตารางที่ ๒.๒.๒ การพัฒนาศาสนทายาทด้านศีล (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักแนวคิด |
|---|---|
| อง.ทก.(ไทย) ๒๐/๓๔/๗๘. | บุตริดาที่สามารถยังมารดาบิดาผู้ทุศีลผู้ไม่มีศรัทธาให้ตั้งมั่นในศรัทธาศีลจาคะและปัญญาได้ การกระทำอย่างนั้นชื่อว่าบุตรได้ตอบแทนแก่มารดาบิดา |
| อง.ทก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๒๓. | ในอังคุตตรนิกายได้เพิ่มศีลเข้ามาอีก ๒ ข้อคือเพื่อเอื้ออนุเคราะห์แก่คฤหัสถ์ทั้งหลายและเพื่อตัดรอนฝักฝ่ายของภิกษุผู้มีความปรารถนาชั่วร้าย |
| พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๖, หน้า ๑๒-๑๓) | การพัฒนาศีลที่เป็นองค์มรรคเป็น ๓ อย่าง คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ |

๒.๒.๓ การพัฒนาศาสนทายาทด้านจิต

การพัฒนาทางจิต หมายถึง อธิจิตตะสิกขาในไตรสิกขานั้นเองซึ่งหมายถึงการฝึกปรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิตได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาวายามะสัมมาสติและสัมมาสมาธิเข้ามาว่าโดยสาระก็คือการฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงแน่วแน่ควบคุมตนได้ดีมีสมาธิมีกำลังใจสูงให้เป็นจิตที่สงบผ่องใสเป็นสุขบริสุทธิ์ปราศจากสิ่งรบกวนหรือทำให้เศร้าหมองอยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุดโดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามความเป็นจริง กล่าวโดยย่ออธิจิตตะสิกขาก็คือหลักสมาธิความแน่วแน่แห่งจิตใจโดยใช้หลักสมณะและวิปัสสนาเป็นสำคัญในการพัฒนาจิตเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีจนสามารถละอวิชชาได้ตามลำดับดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ว่า “สมณะที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้จิตเจริญจิตที่เจริญแล้วย่อมละระาคะได้วิปัสสนาที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้ปัญญาเจริญปัญญาที่เจริญแล้วย่อมละอวิชชาได้”^{๗๐}

การจะพัฒนาจิตใจให้เกิดความสำเร็จในด้านต่างๆเช่นให้มีกำลังที่เข้มแข็งมีสุขภาพจิตที่ดีเป็นต้นควรทราบถึงคุณสมบัติของจิตโดยสังเขปจากนั้นพึงทราบเป้าหมายในการพัฒนาจิตดังต่อไปนี้

^{๗๐}อง.ทก.(ไทย) ๒๐/๓๒/๗๖.

๑. คุณสมบัติของจิตเมื่อกล่าวถึงคุณสมบัติของจิตย่อมมีลักษณะที่พิเศษหลายประการ ได้แก่ตื่นรณกวัดแกว่งรักษายากห้ามยากตื่นรณไปมาเห็นได้ยากละเอียดยิ่งนักเที่ยวไปไกลเที่ยวไปดวงเดียวไม่มีรูปร่างอาศัยอยู่ในถ้ำ^{๗๑}

๒. เป้าหมายในการพัฒนาจิตคือทำให้บุคคลที่ฝึกฝนพัฒนาจิตดีแล้วยอมได้ถึงเป้าหมายได้ใน ๓ ลักษณะดังนี้

๒.๑ ด้านคุณภาพของจิตคือให้มีคุณธรรมต่างที่พัฒนาจิตใจให้ตั้งงามเป็นจิตใจที่สูง ประณีตเช่นมีเมตตา มีความรักความเป็นมิตรมีกรุณาอยากช่วยเหลือปลดปล่อยทุกข์ของผู้อื่นมีจาคะคือมีน้ำใจเพื่อแผ่มีคารวะมีความกตัญญูเป็นต้น

๒.๒ ด้านสมรรถภาพของจิตคือให้เป็นจิตที่มีความสามารถเช่นมีสติดีมีวิริยะคือความเพียรมีขันติคืออดทนมีสมาธิคือจิตตั้งมั่นแน่วแน่ มีสังขะคือจริงจังมีอธิษฐานคือเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ต่อจุดหมายที่ทําเป็นจิตใจที่พร้อมและเหมาะที่จะใช้งานโดยเฉพาะงานทางปัญญาคือการคิดพิจารณาให้เห็นความจริงชัดเจนถูกต้อง

๒.๓ ด้านสุขภาพของจิตคือให้เป็นจิตที่มีสุขภาพที่ดีมีความสุขสดชื่นร่าเริงเบิกบานปลอดโปร่งสงบผ่อนคลายพร้อมที่จะยิ้มแย้มได้มีปีติปราโมทย์ไม่เครียดไม่กระวนกระวายไม่คับข้องใจไม่ขุ่นมัวเศร้าหมองไม่หดหู่โศกเศร้าเป็นต้น^{๗๒}

๓. การพัฒนาจิตในทัศนะของผู้รู้ทางพระพุทธศาสนา

๓.๑ จิตหรือสมาธิเกี่ยวข้องกับวัยรุ่นเพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่กำลังเจริญเติบโตอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สำหรับชีวิตถ้าได้ฝึกฝนจิตใจของตนก็เป็นบุญไปแต่ถ้าไม่ได้ฝึกฝนจิตพ่อแม่ก็จะลำบากไปด้วยที่นี้พอถึงเด็กวัยรุ่นมันกำลังจะบ้าแล้ววัยพวกเด็กวัยรุ่นนี้กำลังจะบ้าจับตัวมาฝึกระบบอานาปานสติให้รู้จักบังคับความรู้สึกขบไล่ความรู้สึกที่ไม่พึงปรารถนาออกไปสร้างสรรค์ความรู้สึกที่ควรจะมีถ้าเด็กวัยรุ่นทำได้อย่างนี้มันไม่ต้องไปดิสโก้ให้พ่อแม่ต้องน้ำตาไหลเหมือนที่เป็นๆ อยู่มันจะไม่ทำอะไรให้พ่อแม่ น้ำตาตกเหมือนเด็กชนิดที่มันไม่รู้จักบังคับจิต^{๗๓} นอกจากนั้นท่านยังได้กล่าวไว้อีกหลายแห่งว่าสมาธิทำให้จิตใจเราได้พักผ่อนคือได้ผ่อนคลายความกังวลในเรื่องต่างๆ สมาธิทำให้เกิดความสุขเฉพาะตนสมาธิทำให้ความรู้สึกร้ายๆหายไปสมาธิรักษาโรคภัยไข้เจ็บบางชนิดได้ดีกว่ายาเสียอีก^{๗๔} การรู้เรื่องจิตจนสามารถควบคุมจิตได้นั้นแหละเป็นสิ่งสำคัญที่สุดกว่าสิ่งใดหมดสำหรับพุทธ

^{๗๑}ช.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗.

^{๗๒}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๘๐-๘๑.

^{๗๓}พุทธทาสภิกขุ, วิปัสสนาในอิริยาบถนั่ง, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๗๕-๑๗๖.

^{๗๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๕-๑๘๓.

ศาสนาเราก็มีวิชานี้เป็นหัวใจเป็นคุณค่าที่สูงที่สุดคือวิชาที่บังคับจิตใจให้ได้ไม่ให้ออกใจทำความทุกข์ให้เกิดขึ้นอีกต่อไป^{๗๕}

๓.๒ สมาธิเป็นเรื่องของจิตที่ตั้งที่ พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ทัศนะจิตที่เป็นสมาธิไว้ความตอนหนึ่งว่า “ถ้าจะพิจารณาคิดเรื่องอะไรก็อยู่กับสิ่งนั้นสิ่งเดียวสิ่งอื่นเข้ามาแทรกมา กวนไม่ได้แบบนี้เรียกว่า สมาธิ...สมาธิเป็นเรื่องของจิตคือทำจิตให้สงบแต่พอสงบแล้วจิตก็ใสก็เลยใช้ปัญญาได้ตีมองเห็นอะไรได้ชัดเจน”^{๗๖}

๔. ประโยชน์ของสมาธิคือผลอันเกิดจากการพัฒนาจิตไปตามลำดับเมื่อจิตมีสมาธิแน่นแล้วสามารถจะมีพลังมหาศาลมีกำลังมากพอที่จะเอาชนะกิเลสฝ่ายต่ำได้ซึ่งเรียกว่าบรรลุเจโตวิมุตติคือหลุดพ้นด้วยใจและพิจารณาด้วยปัญญาที่สมบูรณ์แล้วย่อมบรรลุปัญญาวิมุตติคือหลุดพ้นด้วยปัญญาอันชอบ (สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ) กล่าวโดยสรุปสมาธิให้ประโยชน์ ๔ ประการดังนี้

๔.๑ ประโยชน์ที่เป็นจุดหมายหมายถึงประโยชน์ที่เป็นความมุ่งหมายแท้จริงของสมาธิตามหลักพระพุทธศาสนาคือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดได้แก่ความหลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์ทั้งปวงเป็นบาทแห่งวิปัสสนาเพื่อทำให้เกิดญาณทัศนะอันจะนำไปสู่วิชาและวิมุตติในเบื้องปลายและทำจิตให้เกิดเจโตวิมุตติวิษณวิมุตติคือหลุดพ้นด้วยการข่มกิเลสไว้ด้วยอำนาจของปฐมฌานข่มนิรวณไว้ได้ตลอดระยะเวลาที่อยู่ในฌานนั้น^{๗๗}

๔.๒ ประโยชน์ของสมาธิในด้านความสามารถพิเศษเหนือสามัญวิสัยของมนุษย์ธรรมดาที่เป็นผลสำเร็จอย่างสูงในทางจิตเรียกว่าประโยชน์ด้านอภิญาได้แก่การใช้สมาธิในระดับฌานสมาบัติเป็นฐานทำให้เกิดฤทธิ์และอภิญาในชั้นโลกียอย่างอื่น ๆ เช่นหุทิพย์ตาทิพย์หายใจคนอื่นได้ระลึกชาติได้^{๗๘}

๔.๓ ประโยชน์ของสมาธิในด้านสุขภาพจิตและการพัฒนาบุคลิกภาพเช่นทำให้เป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีใจคอหนักแน่นเข้มแข็งสงบใจเย็นสดชื่นเป็นต้นเรียกอย่างในปัจจุบันว่ามีความมั่นคงทางอารมณ์และมีภูมิคุ้มกันโรคทางจิต

๔.๔ ประโยชน์ของสมาธิในชีวิตประจำวันมี ๓ อย่างคือ ๑) ทำให้เกิดการผ่อนคลายทางจิตสำหรับปุถุชนและสำหรับพระพุทธเจ้าและพระอรหันต์สมาธิแบบนี้ถือว่าเจริญเพื่อเป็นการพักผ่อนในขณะที่ว่างจากการบำเพ็ญกิจเรียกว่ามีทิฐฐธรรมสุขวิหาร ๒) ทำให้การทำงานกิจกรรมต่างๆ

^{๗๕} อ่างแล้ว, หน้า ๗๖.

^{๗๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศนะพระธรรมปิฎกหมวดพุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๗๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม**, หน้า ๑๙๔-๑๙๕.

^{๗๘} อัง.ฉก.ก.(ไทย) ๒๒/๔/๔๑๒-๔๑๔.

ประจำวันสามารถดำเนินไปได้อย่างน่าอัศจรรย์และมีความแน่วแน่ในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยมเพราะถ้าขาดสติแล้วก็ทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ยากขึ้น ๓) และมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพและรักษาโรคบางชนิดได้เพราะร่างกายกับจิตใจสัมพันธ์กันทำงานร่วมกันเป็นสิ่งต่อเนื่องกันดังนั้นเมื่อจิตใจดีมีสมาธิย่อมระงับเวทนาบางอย่างได้ดีเช่นคนธรรมดาที่มีเรื่องดีใจปลาบปลื้มอึ้งใจไม่หิวข้าวหรือพระที่บรรลुरुธรรมแล้วมีปิติเป็นภักษาค้นอาหารวันละมือเดียวก็อยู่ได้ไม่ลำบากเรื่องสุขภาพทางกาย^{๗๙}

ตารางที่ ๒.๒.๓ การพัฒนาศาสนทายาทด้านจิต

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักแนวคิด |
|--|---|
| อง.ทุก.(ไทย) ๒๐/๓๒/๗๖. | สมณะที่ภิกษุเจริญแล้วยอมให้จิตเจริญจิตที่เจริญแล้วยอมละระคาจะไว้วิปัสสนาที่ภิกษุเจริญแล้วยอมให้ปัญญาเจริญปัญญาที่เจริญแล้วยอมละอวิชชาได้ |
| ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗. | จิตยอมมีลักษณะที่พิเศษหลายประการ ได้แก่ตั้งนรกนวัตแก้วรักษาหากห้ามยากตั้งนรกไปมาเห็นได้ยากละเอียดยิ่งนักเที่ยวไปไกลเที่ยวไปดวงเดียวไม่มีรูปร่าง |
| พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๐, หน้า ๘๐-๘๑) | สุขภาพของจิตคือให้เป็นจิตที่มีสุขภาพที่ดีมีความสุขสดชื่นร่าเริงเบิกบานปลอดโปร่งสงบผ่องใสพร้อมที่จะยิ้มแย้มได้มีปิติปราโมทย์ไม่เครียดไม่กระวนกระวายไม่คับข้องใจไม่ขุ่นมัวเศร้าหมองไม่หดหู่โศกเศร้า |
| พุทธทาสภิกขุ, ๒๕๔๒, (หน้า ๑๗๕-๑๗๖) | จิตหรือสมาธิเกี่ยวข้องกับวัยรุ่นเพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่กำลังเจริญเติบโตอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สำหรับชีวิตถ้าได้ฝึกฝนจิตใจของตนก็เป็นบุญไป |
| พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๑) | สมาธิเป็นเรื่องของจิตคือทำจิตให้สงบแต่พอสงบแล้วจิตก็ใสก็เลยใช้ปัญญาได้ดีมองเห็นอะไรได้ชัดเจน |

^{๗๙}พระธรรมปิฎก,(ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๓๓-๘๔๔.

ตารางที่ ๒.๒.๓ การพัฒนาศาสนทายาทด้านจิต (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักแนวคิด |
|--|--|
| พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๑๙๔-๑๙๕) | สมาธิตามหลักพระพุทธศาสนาถือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดได้แก่ความหลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์ทั้งปวง |
| อง.ฉก.ก.(ไทย) ๒๒/๔/๔๑๒-๔๑๔. | ประโยชน์ด้านอภิญญาได้แก่การใช้สมาธิในระดับฌานสมาบัติเป็นฐานทำให้เกิดฤทธิ์และอภิญญาในชั้นโลกีย์อย่างอื่น ๆ |
| พระธรรมปิฎก(ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๘๓๓-๘๔๔) | ประโยชน์ของสมาธิในชีวิตประจำวันมี ๓ อย่างคือ <ol style="list-style-type: none"> ๑) ทำให้เกิดการผ่อนคลายทางจิต ๒) ทำให้การทำงานกิจกรรมต่างๆ ประจำวันสามารถดำเนินไปได้อย่างน่าอัศจรรย์ ๓) และมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพ และรักษาโรคบางชนิดได้ |

๒.๒.๔ การพัฒนาศาสนทายาทด้านปัญญา

ปัญญาหมายถึงความรู้ทั่วปรีชาหยั่งรู้เหตุผลความรู้เข้าใจชัดเจนความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ในเหตุผลดีชั่วคุณโทษประโยชน์มิใช่ประโยชน์เป็นต้นและรู้ที่จะจัดแจงจัดสรรจัดการความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง”^{๘๐} ปัญญานั้นเป็นเครื่องวินิจฉัยสุตตะคือความรู้ที่เข้ามานั้นเป็นข้อมูลดิบเป็นของดิบยังไม่รู้ว่าเป็นอย่างไรมีคุณค่าอย่างไรจะเอาไปใช้อย่างไรถ้าคนไม่มีปัญญาความรู้นั้นก็เอามากองไว้เฉยๆไม่รู้ว่าเอาไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไรแต่คนที่ปัญญาจะสามารถวินิจฉัยได้เลือกเฟ้นได้ว่าถ้าเราจะทำอะไรให้สำเร็จสักอย่างหนึ่งจะต้องเอาความรู้นี้ไปใช้ไปทำอะไรไปตัดแปลงอย่างไรเอาความรู้นั้นไปยกย่องใช้งานทำการแก้ไขปัญหาคัดทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จผลตามต้องการได้ ความรู้ที่เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงความรู้ที่สามารถสืบสาวเหตุปัจจัยของสิ่งต่างๆ ความรู้ที่สามารถคิดพิจารณาวินิจฉัยได้เลือกเฟ้นกลั่นกรองได้เชื่อมโยงประสานได้ทำให้เอาสุตตะหรือข้อมูลข่าวสารวิชาการต่างๆไปใช้งานสามารถจัดสรรจัดการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ความรู้แบบนี้เรียกว่า

^{๘๐}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๔๓๑/๓๐๗.

ปัญญา^{๘๑} การมีปัญญาที่พัฒนาแล้วได้แก่การได้ฝึกฝนอบรมตนเองให้มีปัญญารู้สิ่งต่างๆ ตามความจริง เช่น การมีปัญญาพิจารณารู้ไตรลักษณ์คืออนิจจังทุกขังและอนัตตาตามความเป็นจริงปราศจากการยึดถือว่าเป็นตัวเราของเรา^{๘๒}

ส่วนความหมายปัญญาในแง่ของอภิปญญาสิกขาหมายถึงการฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสรรพสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริงจนกระทั่งหลุดพ้นมีจิตใจเป็นอิสระผ่องใสเบิกบานโดยสมบูรณ์ได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะสองอย่างแรกเข้ามามีโดยสาระก็คือการฝึกอบรมให้เกิดปัญญาบริสุทธิ์ที่รู้แจ้งชัดตรงตามสภาพความเป็นจริงไม่เป็นความรู้ความคิดความเข้าใจที่ถูกบิดเบือนเคลือบคลุมย้อมสีอำพรางหรือพร่ามัวเป็นต้นเพราะอิทธิพลของกิเลสมีวิชาและตณฺหาเป็นผู้นำที่ครอบงำอยู่การฝึกปัญญาเช่นนี้ต้องอาศัยการฝึกจิตให้บริสุทธิ์เป็นพื้นฐานแต่ในเวลาเดียวกันเมื่อปัญญาที่บริสุทธิ์รู้เห็นตามเป็นจริงนี้เกิดขึ้นแล้วก็กลับช่วยให้จิตนั้นสงบมั่นคงบริสุทธิ์ผ่องใสแน่นอนยิ่งขึ้น^{๘๓} เมื่อก้าวโดยย่ออภิปญญาสิกขา ก็คือปัญญาความรอบรู้ความเข้าใจตามความจริงนั่นเอง

ปัญญามีหลายชื่อด้วยกันปัญญาที่เป็นตัวความรู้ในสังขารนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดให้มีขึ้นต้องฝึกปรือทำให้เจริญเพิ่มพูนขึ้นไปโดยลำดับปัญญาจึงมีหลายชั้นหลายระดับและมีชื่อเรียกต่างๆ ตามขั้นตอนของความเจริญบ้างตามทางเกิดของปัญญานั้นบ้างตามลักษณะเฉพาะของปัญญาชนิดนั้นบ้างอันจะพึงศึกษาดังจะยกตัวอย่างชื่อของปัญญา มาแสดงเช่นเรียกว่าปริญญาญาณวิชาอัญญาอภิญญาพุทธิโพธิสัมโพธิเป็นต้น^{๘๔}

ด้วยเหตุที่ปัญญามีความหมายและสาระสำคัญดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนี้พึงทราบถึงความรู้ที่จำแนกโดยพัฒนาการทางปัญญาประเภทของการเกิดขึ้นแห่งปัญญาความรู้ที่จำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์ความรู้ชุดเบ็ดเตล็ดความถูกต้องของความรู้เหตุปัจจัยให้เกิดปัญญามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ความรู้ที่จำแนกโดยพัฒนาการทางปัญญาความรู้ที่อยู่ในขอบเขตของการฝึกอบรมสามารถแบ่งตามลำดับของการพัฒนาการหรือความเจริญทางปัญญามี ๓ ทางดังนี้

๑.๑ สัจญาความกำหนดได้หมายรู้ได้แก่ความรู้ที่เกิดจากการกำหนดหมายหรือจำได้หมายรู้ซึ่งบันทึกไว้เป็นแบบเทียบเคียงและเป็นวัตถุติของการรู้และการคิดต่อไปสู่ปัญญาที่เกิดขึ้น

^{๘๑}พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **ความสุขที่แท้จริง**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา , ๒๕๔๓), หน้า ๑๘.

^{๘๒}ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๒/๓๔-๓๗.

^{๘๓}พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, หน้า ๙๑๕.

^{๘๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

ตามปกติในกระบวนการรับรู้อาจจะแตกต่างกันได้เป็นความรู้หลายระดับตั้งแต่รู้คลุมเคลือไปจนถึงรู้ชัดเจนตั้งแต่บางแง่ถึงรู้สมบูรณ์รู้พลาดถึงรู้ถูกต้องซึ่งเป็นเพียงเรื่องการรับรู้และไม่รู้เท่านั้นจึงเป็นเรื่องของการพัฒนาความรู้โดยตรง

๑.๒ ทิฏฐิความเห็น หมายถึง ความเข้าใจโดยนัยเหตุผลคือความรู้ที่ได้ข้อสรุปอย่างใดอย่างหนึ่งและมีความยึดถือไว้กับตัวตนเองอาจเป็นความรู้ที่มาจากแหล่งภายนอกแต่ได้คิดกลั่นกรองยอมรับหรือสรุปเข้ามาเป็นของตนเองโดยพระสารีบุตรอธิบายไว้ในมาคันทียสูตรแสดงความหมายของคำว่า “ทิฏฐิ” ว่าหมายถึงสัมมาทิฏฐิเท่านั้นมี ๑๐ ประการได้แก่ทานที่ให้แล้วมีผลยัญที่บูชาแล้วมีผลการเช่นแล้วมีผลผลวิบากของกรรมที่ทำดีทำชั่วมีอยู่โลกนี้มีโลกหน้ามีมารดา มีคุณบิดามีคุณสัตว์ที่เป็นโอปปาติกะมีอยู่สมณะพราหมณ์ผู้ปฏิบัติปฏิบัติชอบรู้แจ้งโลกนี้และโลกหน้าด้วยตนเองแล้วสอนให้ผู้อื่นรู้แจ้งมีอยู่ในโลก^{๘๕}

๑.๓ ญาณคือความรู้ญาณหมายถึงความหยั่งรู้เป็นไวพจน์หนึ่งของปัญญาความหมายเฉพาะในปัญญาที่ทำงานออกผลเป็นเรื่องราว ญาณคือความรู้บริสุทธิ์ที่ผุดสว่างขึ้นมาเป็นความรู้ที่มองเห็นสภาวะของสิ่งนั้นๆ โดยไม่มีความรู้สึกของตนหรือความยึดถือตัวตนเข้าไปเกี่ยวข้องญาณมีหลายระดับบางครั้งเกิดขึ้นโดยอาศัยความคิดเหตุผลและไม่ขึ้นต่อความคิดเหตุผลแต่ออกไปสัมผัสกับสภาวะที่เป็นอยู่จริง^{๘๖}

สัญญาเป็นวัตถุดิบของความรู้และความคิดต่างๆ สัญญาจึงเป็นพื้นฐานให้เกิดทิฏฐิและญาณเมื่อทิฏฐิญาณเกิดขึ้นแล้วก็ย่อมมีการหมายรู้ตามทิฏฐิหรือญาณนั้นจึงเกิดเป็นสัญญาใหม่ซึ่งเป็นวัตถุดิบของความรู้และความคิดอื่นต่อไปอีกข้อแตกต่างระหว่างทิฏฐิและญาณคือทิฏฐิทำให้เกิดสัญญาที่ผิดพลาดส่วนญาณจะช่วยให้เกิดสัญญาที่ถูกต้องและแก้สัญญาที่ผิดพลาดได้

๒. ประเภทของการเกิดขึ้นแห่งปัญญาประเภทหรือแหล่งความรู้ ๓ อย่างที่กล่าวมาคือ สัญญาทิฏฐิและญาณนั้นมีความสัมพันธ์กับการเกิดปัญญา ๓ ประการคือ (สุตมยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการคิดพิจารณาหาเหตุผลด้วยตนเอง^{๘๗} (จินมยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการเล่าเรียนหรือถ่ายทอดต่อกันมา (ภาวนามยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติฝึกหัดอบรม^{๘๘} ในการทำกิจกรรมใดๆของมนุษย์จะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเพื่อจะได้พัฒนาให้ถูกต้องเหมาะสมและเกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย์จึงสรุปความรู้ในชุดจำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์เป็นลำดับ

^{๘๕}อุ.ม.(ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๓-๒๒๔.

^{๘๖}อุ.ม.(ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๔.

^{๘๗}อุ.ม.(ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๔.

^{๘๘}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๔๓/๒๗๑.

๓. ความรู้ที่จำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์ความรู้ชนิดนี้เป็นความรู้ที่เนื่องด้วยการปฏิบัติทางสังคมเช่นการสื่อสารถ่ายทอดแสวงหาเอ่ยอ้างนับถือและที่เป็นมรดกทอดต่อกันสืบๆ มาเป็นสมบัติของมนุษย์มี ๓ ประการ^{๘๙} ดังนี้

๓.๑ สุตะ (หรือสุติ) ความรู้ที่ได้สดับเล่าเรียนหรือถ่ายทอดกันมามี ๒ ได้แก่ (๑) ความรู้ที่ได้ด้วยการสดับรับฟังเช่นฟังพระเทศน์แม้แต่การศึกษาจากตำราคัมภีร์พระไตรปิฎก เป็นต้น (๒) ความรู้ที่บางศาสนาถือว่าได้รับการเปิดเผยแจ้งคลุจจากองค์บรมเทพเช่นศาสนาพราหมณ์ที่ถือว่าตนได้รับถ่ายทอดโดยตรงจากพระพรหมความรู้นี้เรียกว่าสุติ

๓.๒ ทิฎฐิคือความเห็นทฤษฎีลัทธิความเชื่อถือต่างๆ ได้แก่ความรู้ที่ดลลงข้อสรุปให้แก่ตนอย่างใดอย่างหนึ่งประกอบด้วยความยึดถือผูกพันกับตัวตนจนเกิดเป็นสำนักเพื่อเผยแผ่ลัทธิความเชื่อของตนเอง

๓.๒ ญาณคือความรู้ความหยั่งรู้ความรู้บริสุทธิ์ความรู้ตรงตามมลภาวะหรือปัญญาที่ทำงานออกผลเป็นเรื่องราว หรือมองเห็นตลอดสายในด้านหนึ่งๆ ญาณเป็นความรู้ระดับสุดยอดของปัญญามนุษย์และเป็นผลสำเร็จสำคัญของมนุษย์ด้วยเหตุว่าญาณสามารถผลักดันให้มนุษย์สำเร็จขั้นโพธิญาณซึ่งหมายถึงความตรัสรู้เช่นการที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้เราเรียกว่าสัมมาสัมโพธิญาณเป็นศัพท์เฉพาะพระองค์นอกจากนี้ยังมีวิธีจำแนกความรู้อย่างอื่นอีกจัดเป็นข้อปลีกย่อยลงไปคือนำความรู้หมวดต่างๆ ในเบื้องต้นที่กล่าวแล้วนั้นมาคลุกเคล้าเข้าหมวดกัน

๔. ความรู้ชุดเบ็ดเตล็ดความรู้ในชุดนี้รวมแล้วมี ๕ ลักษณะได้แก่ (๑) ความรู้ที่ได้จากการบอกกล่าวเล่าสือตราบฟังเล่าเรียนถ่ายทอด (๒) ความรู้ที่ได้จากการคิดเหตุเหตุผลคือตรรกอนุมาณการตริตระรองตามเหตุผล (๓) ความรู้ตามแบบแผนตำราเช่นความรู้จากพระไตรปิฎก (๔) ความรู้ที่พิจารณาเห็นสมหรือยอมรับเข้าเป็นทฤษฎีหรือทฤษฎีของตน (๕) ความรู้ที่ได้ด้วยรู้แจ้งชัดประจักษ์กับตัวคือความรู้ที่ได้เห็นจริงได้รู้จริงได้ชั่งเหตุผลแล้วได้ไตร่ตรองแล้วได้ทำให้แจ่มชัดปรากฏชัดแล้ว^{๙๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศาสนทายาท คือการพัฒนาให้เพิ่มเติมจากแนวทางและวิธีการทางพระพุทธศาสนาที่มีอยู่เดิมในรูปของระเบียบแบบแผนประเพณีต่าง ๆ ที่เคยมีมา เป็นการพัฒนาให้ศาสนทายาทเกิดความเข้มแข็งใน ๔ ด้าน คือ ด้านกาย ด้านศีล ด้านจิต และด้านปัญญา ตามหลักของภาวนา ๔ การพัฒนาทั้งหมดนี้จะสามารถสร้างศาสนทายาทให้มีความเข้มแข็งพอที่จะเติบโตเป็นศาสนทายาทกล่าวคือได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุและความศรัทธาที่มั่นคง สืบทอดพระพุทธศาสนาให้เกิดความมั่นคงในสังคมไทยได้

^{๘๙}พระธรรมปิฎก, (ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๕๓-๕๔.

^{๙๐}ช.ม. (ไทย) ๒๙/๗๒๘/๔๓๖.

ตารางที่ ๒.๒.๔ การพัฒนาศาสนทายาทด้านปัญญา

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักแนวคิด |
|--|--|
| <p>ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๔๓๑/๓๐๗.</p> <p>พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๑๘)</p> | <p>ปัญญาหมายถึงความรู้ทั่วปรีชาหยั่งรู้เหตุผล ความรู้เข้าใจชัดเจนความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ใน เหตุผลดีชั่วคุณโทษประโยชน์มิใช่ประโยชน์ ความรู้ที่สามารถคิดพิจารณาวินิจฉัยได้เลือก เพิ่นกลั่นกรองได้เชื่อมโยงประสานได้ทำให้เอาสุ ตะหรือข้อมูลข่าวสารวิชาการต่างๆไปใช้งาน สามารถจัดสรรจัดการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ ความรู้แบบนี้เรียกว่าปัญญา</p> |
| <p>ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๒/๓๔-๓๗.</p> <p>พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๙๑๕)</p> | <p>การมีปัญญาที่พัฒนาแล้วได้แก่การได้ฝึกฝน อบรมตนเองให้มีปัญญารู้สิ่งต่างๆ ตามความ เป็น</p> <p>ปัญญาในแง่ของอริปัญญาสิกขาหมายถึงการ ฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสรรพสิ่ง ทั้งปวงตามความเป็นจริงจนกระทั่งหลุดพ้นมี จิตใจเป็นอิสระผ่องใสเบิกบานโดยสมบูรณ์</p> |
| <p>ช.ม.(ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๓-๒๒๔.</p> | <p>สัมมาทิฐิเท่านั้นมี ๑๐ ประการได้แก่ ทานที่ให้ แล้วมีผล</p> |
| <p>ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๔๓/๒๗๑.</p> <p>พระธรรมปิฎก, (ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๕๓-๕๔)</p> | <p>(ภาวนามยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการลง มือปฏิบัติ</p> <p>ความรู้ที่จำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของ มนุษย์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สุตะ (หรือสุติ) ความรู้ที่ได้สดับเล่า เรียนหรือถ่ายทอดกันมา ๒. ทิฐิ คือความเห็นทฤษฏีลัทธิความ เชื่อถือต่างๆ ๓. ญาณคือความรู้ความหยั่งรู้ความรู้ บริสุทธิ์ |

ตารางที่ ๒.๒.๔ การพัฒนาศาสนทายาทด้านปัญญา (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล | หลักแนวคิด |
|---------------------------|--|
| ช.ม. (ไทย) ๒๙/๗๒๘/๔๓๖. | <p>ความรู้เบ็ดเตล็ด ๕ ลักษณะได้แก่</p> <p>๑) ความรู้ที่ได้จากการบอกกล่าวเล่าลือ</p> <p>๒) ความรู้ที่ได้จากการคิดเหตุเหตุผล</p> <p>๓) ความรู้ตามแบบแผนตำรา</p> <p>๔) ความรู้ที่พิจารณาเห็นสมหรือยอมรับ</p> <p>๕) ความรู้ที่ได้ด้วยรู้แจ้งชัดประจักษ์กับ</p> |

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

พื้นที่ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน ๕ วัด^{๓๑} ได้แก่

๑) วัดทุ่งเศรษฐี, ๒) วัดทุ่งลานนา, ๓) วัดตะกล้า, ๔) วัดลาดบัวขาว, ๕) วัดกระทุ่มเสือปลา

๒.๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศาสนทายาท

ตารางที่ ๒.๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศาสนทายาท

| วัด | พระสงฆ์ | สามเณร | รวม |
|-------------------|------------|-----------|------------|
| วัดทุ่งเศรษฐี | ๓๐ | - | ๓๐ |
| วัดทุ่งลานนา | ๒๐ | - | ๒๐ |
| วัดตะกล้า | ๒๕ | ๕ | ๓๐ |
| วัดลาดบัวขาว | ๓๐ | ๕ | ๓๕ |
| วัดกระทุ่มเสือปลา | ๒๔ | ๓๕ | ๕๙ |
| รวม | ๑๒๙ | ๔๕ | ๑๗๔ |

^{๓๑}สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ข้อมูลพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ปี ๒๕๖๐, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.onab.go.th/wp-content/uploads/๒๐๑๖/๑๒/onab_primaryinfo๖๐_edit.pdf [๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

๒.๓.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับวัด

ตารางที่ ๒.๓.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับวัด

| วัด | เจ้าอาวาส | กิจกรรม ในการพัฒนาศาสนทายาท |
|-----------------------|------------------------|--|
| วัดทุ่งเศรษฐี | พระราชพัฒนโสภณ | ส่งเสริมให้พระเถรเรียนนักธรรม โครงการบวชแทนคุณมีทุนให้ ส่งเสริมโครงการอบรมถวายความรู้แก่พระ นวกะและอบรมวิปัสสนากรรมฐานตลอด พรรษา |
| วัดทุ่งลานนา | พระครูเนกขัมมคุณาจารย์ | บวชศาสนทายาทภาคฤดูร้อน ส่งเสริมให้พระเถรเรียนนักธรรม กิจกรรมอบรมจิตใจหลังทำวัตรเย็น ส่งเสริมโครงการอบรมถวายความรู้แก่พระ นวกะและอบรมวิปัสสนากรรมฐานตลอด พรรษา |
| วัดตะกล้า | พระครูปลัดกิตติวัฒน์ | ส่งเสริมให้พระเถรเรียนนักธรรม มีทุนการศึกษาให้พระเถรที่ต้องการเรียนต่อ ระดับอุดมศึกษา ส่งเสริมโครงการอบรมถวายความรู้แก่พระ นวกะและอบรมวิปัสสนากรรมฐานตลอด พรรษา |
| วัดลาดบัวขาว | พระครูประทุมบุษโยภาส | ส่งเสริมให้พระเถรเรียนนักธรรม ส่งเสริมโครงการอบรมถวายความรู้แก่พระ นวกะและอบรมวิปัสสนากรรมฐานตลอด พรรษา |
| วัดกระทุ่ม (เสื่อปลา) | พระครูโสภณพิหารกิจ | ส่งเสริมให้ทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่งเสริมให้เรียนนักธรรม/บาลี จัดกิจกรรมส่งเสริม บวช เรียน ดี มีทุนให้ จัดโครงการปลูกต้นกล้าในนาบุญ ส่งเสริมโครงการอบรมถวายความรู้แก่พระ นวกะและอบรมวิปัสสนากรรมฐานตลอด พรรษา มอบทุนการศึกษาให้พระเณรระดับอุดมศึกษา |

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการได้ค้นคว้าศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ" ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๙$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = ๓.๗๓$), ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = ๓.๖๔$), ด้านการศึกษา ($\bar{X} = ๓.๖๙$) ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อปี และตำแหน่ง พบว่าประชาชนที่มีเพศ อาชีพ รายได้ต่อปี ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ควรหางบประมาณสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ผู้บริหารควรหางบประมาณในแต่ละปีมาตั้งเป็นงบแยกออกมาจากโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะทำให้โครงการด้านการจัดการฝึกอบรมนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ควรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป^{๑๒}

พระมหาสุพัฒน์ นนทปณโย ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอนงนุช จังหวัดอุดรธานี" ผลการวิจัยพบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล

^{๑๒}พระเอกราช กิตติธโร, "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ใน อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีบุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.05$) ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน ๓) ปัญหา และอุปสรรค ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี จากการศึกษาค้นคว้า (๑) ด้านการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมยังไม่ตรงตามลักษณะงานและยังไม่ครอบคลุมตำแหน่งงาน จึงทำให้บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (๒) ด้านการศึกษา ยังไม่มีนโยบายในเรื่องการสนับสนุนการศึกษาที่ชัดเจน จึงส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (๓) ด้านการพัฒนา การจัดสรรเวลาสำหรับพัฒนาบุคลากรยังไม่เหมาะสม บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน งบประมาณในการจัดการส่วนนี้ยังไม่เพียงพอ และขาดการกระทำอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหามีดังนี้ (๑) ด้านการฝึกอบรม ควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรให้ตรงตามสายงาน (๒) ด้านการศึกษา ควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรที่ชัดเจน (๓) ด้านการพัฒนา ควรจัดสรรเวลาในการพัฒนาบุคลากรด้านระเบียบวินัยและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ และควรมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง^{๑๓}

บัญชายุทธ นาคมุจลินท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศาสนทายาทที่พึงประสงค์ในพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาศาสนทายาทในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดขอนแก่น เป็นการพัฒนาในลักษณะการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมซึ่งเป็นการศึกษา

^{๑๓}พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ, "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

รูปแบบพิเศษ มี ๓ แผนก คือ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินไปตามนโยบายรัฐและมหาเถรสมาคม มีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการคอยกำกับดูแลด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลประเมินผลและการจัดสรรงบประมาณส่วนการบริหารจัดการให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาส ในการพัฒนาศาสนทายาทให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ต้องให้ได้รับการพัฒนาคุณลักษณะด้านวิชาการและการศึกษาเชิงพุทธโดยบูรณาการเข้ากับทฤษฎีไตรสิกขาของพระพุทธเจ้าทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีบุคลิกภาพของนักจิตวิทยาสมัยใหม่ แนวทางในการพัฒนาศาสนทายาทที่พึงประสงค์ในพระพุทธศาสนานั้น พบว่าแนวนโยบายการจัดการศึกษายังขาดการวางแผนร่วมกัน การจัดกระบวนการเรียนการสอนยังขาดความเข้าใจในการนำทฤษฎีการศึกษาและทฤษฎีจิตวิทยาไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจสร้างความมุ่งมั่นที่จะศึกษาให้สำเร็จ การศึกษาแผนกธรรมและแผนกบาลีเป็นการศึกษาเฉพาะทางยังไม่บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ศาสนทายาทเกิดการเรียนรู้และประพฤติตามหลักศีลาจารวัตรและการพัฒนาบุคลิกภาพยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่สังคมจะยอมรับได้ จึงได้เสนอแนวทางพัฒนาใหม่ตามกระบวนการ PTCC Model มองผ่านระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๓^{๔๔}

พระมหาทวี วิสารโท ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบวชเป็นศาสนทายาทในพุทธศาสนาแบบเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันพระภิกษุ สามเณร ในพระพุทธศาสนาลดน้อยลงไปกว่าร้อยละ ๑๕ คาดว่าน่าจะมีสาเหตุหลักมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยเริ่มเข้าสู่ สังคมอุตสาหกรรมและการเรียนรู้ ต่างจากในอดีตที่เป็นสังคมเกษตรกรรม จากครอบครัวที่เคยมี บุตรหลายคนก็ลดเหลือเพียงครอบครัวละ ๑-๒ คน พ่อแม่ก็ไม่นิยมส่งลูกชายให้เข้าบวชเรียนเหมือนแต่ก่อน เพราะการแข่งขันทางสังคมที่สูงขึ้นและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น หากบวชเป็นพระแล้วใครจะหาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากความเสื่อมศรัทธาของพุทธศาสนิกชน หลังมีข่าวพระภิกษุ-สามเณรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมออกมาให้เห็นอยู่เนืองๆ การบวชเป็นศาสนทายาทในพุทธศาสนาแบบเถรวาท หรือหินยาน พาหนะน้อย หรือนิกาย ฝ่ายใต้ เผยแผ่มาทางเอเชียใต้ ได้แก่ ศรีลังกา ไทย กัมพูชา ลาว โดยเฉพาะในประเทศไทย การบวช สืบต่ออายุพระพุทธศาสนามีมาแต่ในอดีตตั้งแต่สมัยสุโขทัย สมัยอยุธยา กรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งก็มีพระมหากษัตริย์ได้ทรงผนวช ให้การอุปถัมภ์เรื่อยมาจนปัจจุบัน การบวชในปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลงตามกาลสมัยเพียงสนองตอบความต้องการที่ตกอยู่ภายใต้กรอบของการบริโภครวม ทันสมัย วัตถุ เงินตรา

^{๔๔} บัญชายุทธ นาคมูจลินท์, “แนวทางการพัฒนาศาสนทายาทที่พึงประสงค์ในพระพุทธศาสนา”, **ดุขฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น ได้ขยายไปสู่สังคมระดับชุมชน ระดับประเทศ ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวเป็นผลมาจากกรากเหง้าการแบ่งแยกทางชนชั้นผ่านระบบศักดินา เจ้าขุนมูล นายจะแสดงความเหนือกว่าชนชั้นอื่นด้วย งานพิธี เครื่องแต่งตัว ของใช้การทำบุญทำทาน จากการ ขาดพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ เรื่องการบวชอีกทั้งยังมีระบบความคิดชุดหนึ่งของชาวบ้านที่มองว่า การบวชเป็นพระภิกษุ สามเณร เป็นการเอาเปรียบสังคม เป็นภาระทางสังคม เป็นคนอนาถาไร้ที่พึ่งพิง ซึ่งการมองตามแนวคิดเช่นนี้เป็นเพียงการมองในจุดยืนที่อยู่ข้างความเป็นอคติที่เกิดจาก การรับรู้จากมโนทัศน์ที่ผลิตขึ้นออกมาจากสื่อผ่านระบบคิดเท่านั้นหาได้มองการบวชเป็นวิถีชีวิตที่ทัก ทอมาจากอดีตที่ได้พยายามซ่อนความหมายของการบวชไว้เบื้องหลัง ไม่ว่าจะ เป็น ความหมายที่ผูก ติดไว้กับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และด้านเศรษฐกิจ ทำให้การบวชมีระยะสั้นลง มีผู้เข้ามาบวช ลดลงดังปรากฏในปัจจุบัน^{๔๕}

พระไพศาล พุทฺธสุตโต ได้ทำการวิจัยเรื่อง “วิธีการสร้างศาสนทายาทของพระสายปฏิบัติในจังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า วิธีการสร้างศาสนทายาทที่เป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดสกลนครคือ อบรมข้อวัตร แต่ละสำนักจะมีขั้นตอนการอบรมและฝึกปฏิบัติ ขั้นตอนดังกล่าว คือการอบรมลูกศิษย์แนะนำการเจริญจิตภาวนาสอนวิปัสสนากรรมฐาน นั้นเป็นภารกิจที่ครูบาอาจารย์ต้องให้การอบรมแนะนำดูแลให้คำปรึกษาลูกศิษย์อย่างใกล้ชิด การเขามาบวชตั้งแต่เป็นผาขาวเพื่อทดลองฝึกการปฏิบัติก่อน การบวชเพื่อเป็นพระภิกษุ ตลอดถึงศึกษาข้อวัตรปฏิบัติต่างๆ เพื่อเป็นการ ผกผันความอดทนด้วยวิธีเหล่านี้ จึงทำให้พระสายปฏิบัติในจังหวัดสกลนคร มีศาสนทายาทที่ดีสืบทอด และมีคุณภาพสามารถพร้อมเป็นผู้นำเป็นครูเป็น อาจารย์สั่งสอนลูกศิษย์รุ่นหลังอย่างต่อเนื่องตลอดมา^{๔๖}

ปาริชาติ ธีระวิทย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาตามเพศ อายุ ชั้นปีที่ศึกษา อาชีพ ของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง รายได้ของ ผู้ปกครองจำนวนครั้งที่นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม พบว่า นักศึกษาที่มีเพศอายุ ชั้นปีที่ ศึกษา อาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครองจำนวนครั้งที่นักศึกษาเข้าร่วม กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมต่างกันมีประสิทธิภาพการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน แนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ มี ๒ แนวทาง ดังนี้ ๑) วิถีทางในการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งสามารถ ดำเนินการได้ ๓ แนวทางย่อย คือ การศึกษาเรียนรู้ การ วิเคราะห์ตนเอง และ

^{๔๕}พระมหาทวี วิสารโท, “การบวชเป็นศาสนทายาทในพุทธศาสนาแบบเถรวาท” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๐) : ๒๓-๒๔.

^{๔๖}พระไพศาล พุทฺธสุตโต, “วิธีการสร้างศาสนทายาทของพระสายปฏิบัติ ในจังหวัดสกลนคร”, วารสารปณิธาน, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑๖ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๘) : ๑๓๐.

การฝึกฝนตนเอง และ ๒) วิธีการ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ซึ่ง สามารถดำเนินการได้ ๒ แนวทางย่อย คือ การศึกษาเพื่อการปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรม โดยการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาจริยธรรม และรายวิชาอื่น ๆ ที่จะต้องกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ด้าน คุณธรรมจริยธรรมร่วมด้วยกับเนื้อหาความรู้ในแต่ละ รายวิชา และ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมด้วยการ ปลูกฝังค่านิยม ซึ่งได้มีการนำเสนอหลากหลายวิธี^{๙๗}

จักรวาล สุขไมตรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยนำหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ มาปรับประยุกต์ใช้ สามารถ แบ่งได้เป็น ๓ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบด้านการให้การศึกษา โดยจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษามีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เช่น การสังเกตจากสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิตและนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน ๒) รูปแบบด้านการฝึกอบรมสั่งสอน โดยฝึกอบรมจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยให้ความรู้เพิ่มขึ้น ปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เช่น ยกเป็นกรณีศึกษา ชมภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ ทักษะศึกษา และนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน มาฝึกอบรมนักศึกษาให้ซึมซับในจิตใจ และเกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นหลักหรือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันให้ถูกต้อง เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งกาย วาจา จิตใจ ๓) รูปแบบด้านการพัฒนาโดยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมให้มีความเจริญขึ้น ตลอดจนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาบูรณาการในการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตัวของนักศึกษาไปในสิ่งที่ถูกต้อง^{๙๘}

วิรัตน์ มั่นทานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของหลักไตรสิกขาที่มีผลต่อการสอนและการเรียนรู้ของเด็ก กรณี: ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดศิริพงษ์ธรรมนิมิต” ผลการวิจัยพบว่า ในการวิจัยศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์วัดศิริพงษ์ธรรมนิมิต ว่า การจัดการศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขามาบูรณาการเข้ากับการสอนให้เด็กได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาด้าน จริยธรรม นอกจากนี้มีการจัดสถานที่ศึกษาให้อยู่ใน

^{๙๗}ปาริชาติ ธีระวิทย์, “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑”, วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๓๗.

^{๙๘}จักรวาล สุขไมตรี, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา”, *คุณกวีนิพนธ์พุทธศาสตร์คุณกวีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

สิ่งแวดล้อมที่มีสภาพเป็นธรรมชาติด้วยต้นไม้เป็น การสอดคล้องกับธรรมชาติของเด็ก เพื่ออำนวยให้เด็กได้ฝึกฝนพัฒนาด้านศิลปะ สมาธิ ปัญญา ในส่วน ของครูผู้สอนต้องมีพื้นฐานทางจริยธรรมสูง มีจิตใจรักเด็ก มีความเสียสละ เป็นต้น^{๙๙}

ผกามาศย์ รักษ์นาค ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาศีลธรรมของเยาวชนไทย ศึกษากรณี: โรงเรียน วิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ในเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรใน โครงการโรงเรียนวิถีพุทธเพื่อพัฒนาศีลธรรมของเยาวชนไทย ดังนี้ ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโสเภณี ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหา ครอบครัว ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ทำให้คุณภาพชีวิตของ เยาวชนไทยเสื่อมลง ผู้อบรมจึงมีความเห็นตรงกันว่าควรมีการพัฒนาทางด้านศีลธรรมแก่เยาวชนไทย^{๑๐๐}

พิชญ์รัชต์ บุญช่วย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการ ฝึกอบรมตนเองอย่างมีขั้นตอนเพื่อนำไปสู่การพ้นทุกข์ ในภาคปฏิบัติ องค์ธรรมคือไตรสิกขาจะ ทำงานไปพร้อม ๆ กันและประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กัน ไตรสิกขายังมีลักษณะที่เป็น สหสัมพันธ์ภายนอกของตนทั้ง ๔ ด้าน คือ กาย.สังคม.อารมณ์และปัญญา การพัฒนาดังกล่าวจะ ปรากฏให้เห็นจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตไปในทางที่น่าพอใจและเหมาะสม และสามารถนำภavana ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพของไตรสิกขาได้ด้วย^{๑๐๑}

^{๙๙}วิรัตน์ มั่นทานนท์, “อิทธิพลของหลักไตรสิกขาที่มีผลต่อการสอนและการเรียนรู้ของเด็ก กรณี : ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดศิริพงษ์ธรรมนิมิต”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๕) หน้า ๔.

^{๑๐๐}ผกามาศย์ รักษ์นาค, “การใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาศีลธรรมของเยาวชนไทย ศึกษากรณี : โรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๗) หน้า ๕.

^{๑๐๑}พิชญ์รัชต์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| นักวิจัย | ผลการวิจัย |
|---------------------------------------|---|
| พระเอกราช กิตติธโร, (๒๕๕๖). | ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๙$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = ๓.๗๓$), ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = ๓.๖๔$), ด้านการศึกษา ($\bar{X} = ๓.๖๙$) |
| พระมหาสุพัฒน์ นนทปณโย, (๒๕๕๗). | ผลการวิจัยพบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานีบุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการศึกษา ($\bar{X} = ๔.๐๘$) รองลงมา ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = ๔.๐๗$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = ๔.๐๕$) |
| บัญญัติชยาทร นาคมุจลินท์, (๒๕๕๗). | แนวนโยบายการจัดการศึกษายังขาดการวางแผนร่วมกัน การจัดการกระบวนการเรียนการสอนยังขาดความเข้าใจในการนำทฤษฎีการศึกษาและทฤษฎีจิตวิทยามาใช้ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความมุ่งมั่นที่จะศึกษาให้สำเร็จ การศึกษาแผนกธรรมและแผนกบาลีเป็นการศึกษาเฉพาะทางยังไม่บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ศาสนทายาทเกิดการเรียนรู้และประพฤติตนตามหลักศีลอาจารย์วัตรและการพัฒนาบุคลิกภาพยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่สังคมจะยอมรับได้ จึงได้เสนอแนวทางพัฒนาใหม่ตามกระบวนการ PTCC Model |
| พระมหาทวี วิสารโท, (๒๕๖๐ : ๒๓-๒๔). | การบวชเป็นศาสนทายาทในพุทธศาสนาแบบเถรวาท หรือ หินยาน พาหนะน้อย หรือนิกาย ฝ่ายใต้ เผยแผ่มาทางเอเชียใต้ ได้แก่ ศรีลังกา ไทย กัมพูชา ลาว โดยเฉพาะในประเทศไทย การบวช สืบต่ออายุพระพุทธศาสนามีมาแต่ในอดีตตั้งแต่สมัยสุโขทัย สมัยอยุธยา กรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งก็มีพระมหากษัตริย์ได้ทรงผนวชให้การอุปถัมภ์เรื่อยมาจนปัจจุบัน |

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

| นักวิจัย | ผลการวิจัย |
|-------------------------------------|---|
| พระไพศาล พหูสุตโต, (๒๕๕๘ : ๑๓๐). | วิธีการสร้างศาสนทายาทที่เป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดสกลนครคือ อบรมขอวัตร แต่ละสำนักจะมีขั้นตอนการอบรมและฝึกปฏิบัติ ขั้นตอนดังกล่าว คือการอบรมลูกศิษย์แนะนำการเจริญจิตภาวนาสอนวิปัสสนากรรมฐาน นั้นเป็นภารกิจที่ครูบาอาจารย์ต้องให้การอบรมแนะนำดูแลให้คำปรึกษาลูกศิษย์อย่างใกล้ชิด การเข้ามาบวชตั้งแต่เป็นผ้าขาวเพื่อทดลองฝึกการปฏิบัติก่อน |
| ปาริชาติ ธีระวิทย์, (๒๕๖๐ : ๓๗). | แนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ มี ๒ แนวทาง ดังนี้ ๑) วิธีทางในการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งสามารถ ดำเนินการได้ ๓ แนวทางย่อย คือ การศึกษาเรียนรู้ การ วิเคราะห์ตนเอง และการฝึกฝนตนเอง และ ๒) วิธีการ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม |
| จักรวาล สุขไมตรี, (๒๕๕๗). | รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยนำหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ มาปรับประยุกต์ใช้ สามารถ แบ่งได้เป็น ๓ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบด้านการให้การศึกษ โดยจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษามีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ๒) รูปแบบด้านการฝึกอบรมสั่งสอน โดยฝึกอบรมจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยให้มีความรู้เพิ่มขึ้นปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมให้ดีขึ้น ๓) รูปแบบด้านการพัฒนา โดยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง ความรู้สึก อารมณ์ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมให้มีความเจริญ |

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

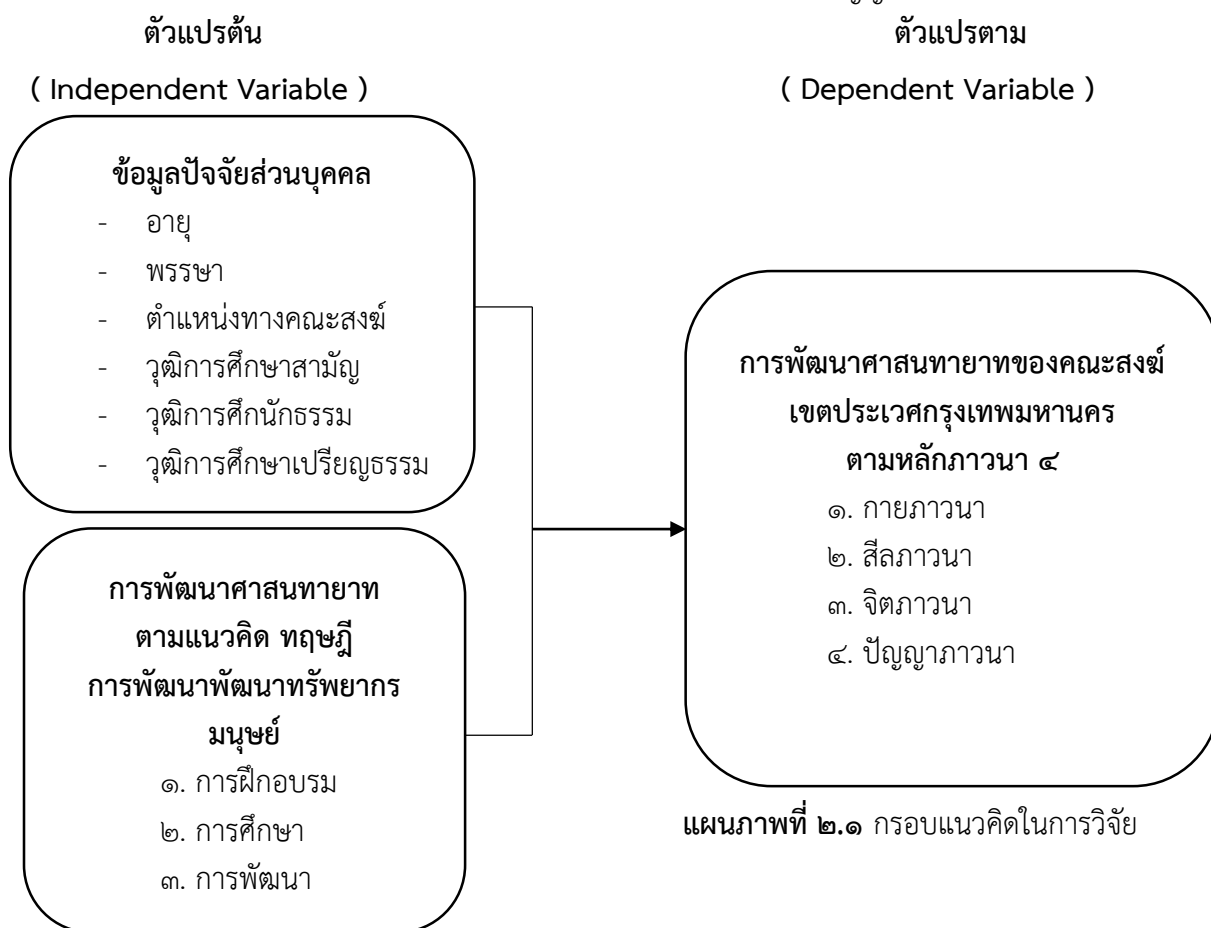
| นักวิจัย | ผลการวิจัย |
|---------------------------------|---|
| วิรัตน์ มั่นทานนท์, (๒๕๔๕). | อิทธิพลของหลักไตรสิกขาที่มีผลต่อการสอนและการเรียนรู้ของเด็ก กรณี: ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดศิริพงษ์ธรรมนิมิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก |
| ผกามาศย์ รักษณา, (๒๕๔๗). | การใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาศีลธรรมของเยาวชนไทย : ศึกษากรณีโรงเรียน วิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก |
| พิช ญรัชต์ บุญช่วย , (๒๕๔๔). | ระดับความพึงพอใจของนักเรียนในการศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก |

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ พรรษา ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ ๓ ด้าน คือ ๑.ฝึกอบรม (Training) ๒. การศึกษา (Education) ๓. การพัฒนา (Development)^{๑๐๒}

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ “การพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากหลักภาวนา ๔ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. กายภาวนา ๒. สีสภาวนา ๓. จิตภาวนา ๔. ปัญญาภาวนา^{๑๐๓}



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๐๒}Leonard Nadler, Corporate Human Resources Development. (New York: American for Training and Development, 1980), p. 5.

^{๑๐๓}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๖.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ไว้ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดหัวข้อปัญหา วัตถุประสงค์ในการวิจัย และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย
๓. กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
๔. สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
๕. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
๖. ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try out)
๗. ดำเนินการส่งข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล
๘. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
๙. สรุปและรายงานผลการศึกษาวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระภิกษุ สามเณร ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการสุ่มมาจากประชากรจำนวน ๑๒๒ รูป โดยคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้^๑

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ ๐.๐๕

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{๑๒๒}{๑ + ๑๒๒ (๐.๐๕)^2} \\ &= ๑๒๑.๒๕๔ \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๒๒ รูป

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้นผู้วิจัยจึงนำมาคำนวณตามสัดส่วนที่เหมาะสม โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{nN}{N^{\circ}} \\ \text{โดยที่} \quad n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \\ N &= \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม} \\ N^{\circ} &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ตัวอย่างเช่น วัดทุ่งเศรษฐี} &= \frac{๓๐ \times ๑๒๒}{๑๒๒} \\ &= ๒๑ \end{aligned}$$

^๑สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

| ที่ | เขตประเวศ-เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร | พระภิกษุสงฆ์ (รูป) | พระภิกษุสงฆ์ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง (รูป) |
|-----|---------------------------------------|-----------------------|---|
| ๑. | วัดทุ่งเศรษฐี | ๓๐ | ๒๑ |
| ๒. | วัดทุ่งลานนา | ๒๐ | ๑๔ |
| ๓. | วัดตะกล้า | ๓๐ | ๒๑ |
| ๔. | วัดลาดบัวขาว | ๓๕ | ๒๕ |
| ๕. | วัดกระทุ่มเสือปลา | ๕๙ | ๔๑ |
| | รวม | ๑๗๔ | ๑๒๒ |

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสังเคราะห์มาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ก. การสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการและเอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือการวิจัย

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ข. ลักษณะสร้างเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) หรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับ ได้แก่ อายุ พรรษา ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อปัจจัยทางด้านการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร รวม ๓ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

- | | |
|-----------------|----------------------|
| ๑. ด้านฝึกอบรม | มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ |
| ๒. ด้านการศึกษา | มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ |
| ๓. ด้านการพัฒนา | มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ |

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณร ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร รวม ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

- | | |
|-----------------|----------------------|
| ๑. ด้านกายภาพ | มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ |
| ๒. ด้านศีลภาพ | มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ |
| ๓. ด้านจิตภาพ | มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ |
| ๔. ด้านปัญญาภาพ | มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ |

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๒ ดังนี้

^๒ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสาสนายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

ค. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างไว้ไปดำเนินการตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ Face validity (ความตรงเชิงพินิจ) ซึ่งเป็นการตรวจสอบประเมินคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยที่ปรีกษาสารนิพนธ์ ทั้ง ๒ ท่าน ด้วยการตรวจสอบประเมินกรอบเนื้อหา ขอบเขตของแบบสอบถามประเด็นสำคัญของการสอบถาม ตลอดจนการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาเชิงวิชาการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการเก็บข้อมูล

๒) การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Contents validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ IOC (Index of Congruence) ^๓ โดยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและเนื้อหาวิจัยไม่น้อยกว่า ๕ ท่าน ได้ผลการหาค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ ทุกข้อ โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการหาค่า IOC จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

๑. พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒. รศ.ดร.อำนาจ บัวศิริ ผู้เชี่ยวชาญ ศาสนา/การจัดการภาคบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. รศ.ดร.สุรินทร์ นียมานกูร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^๓พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร., ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ, (พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๒๒๔-๒๒๖.

๔. รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ อาจารย์ประจำหลักสูตร
บัณฑิตศึกษา ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลา อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง
จากขั้นตอนการหาค่า IOC แล้วไปแจกให้กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่
ประชากรของงานวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด ได้แก่ คณะสงฆ์เขตสวนหลวง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วย
วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha
coefficient)^๔ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
(Try Out) ทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๒๗

๔) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยที่วิเคราะห์ผลได้จากการทดลองใช้ (Try
Out) ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๕) สร้างเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำเสนอต่อที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอ
ความเห็นและจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่ม
ตัวอย่างจริงต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)
ตรงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแจกแบบสอบถาม

๒) ผู้วิจัยเสนอติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงเจ้า
อาวาสวัดในเขตประเวศ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

๓) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการแจกแบบการแบ่งกลุ่ม (Cluster
Sampling) กับกลุ่มเป้าหมาย คือ พระภิกษุ สามเณร ในเขตประเวศ จำนวน ๑๗๔ รูป และกลุ่ม
ตัวอย่างคือ พระภิกษุ สามเณร ในเขตประเวศ จำนวน ๑๒๒ รูป โดยในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัย
ได้นำแบบสอบถามไปแจก และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองพร้อมผู้ช่วยผู้วิจัย ระหว่างวันที่ ๒๔-๓๑
กรกฎาคม ๒๕๖๓ รวมใช้ระยะเวลา ๑ สัปดาห์ ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่สามารถเก็บคืนได้ มี
จำนวน ๑๒๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

^๔Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row, 1971), p. 67.

๔) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่รับกลับมา ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสังคมศาสตร์

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้ว ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓.๒.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการพัฒนาศานตทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

๓) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศานตทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis technic)

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มพระสังฆาธิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศานตทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ รูป คือ

- ๑) พระครูประทุมบุษโยภาส ตำแหน่ง เจ้าคณะแขวงประเวศ
- ๒) พระครูโสภณพิหารกิจ ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดกระทุ่มเสือปลา
- ๓) พระครูสรวิชัย ตำแหน่ง เลขาธิการเจ้าคณะเขตประเวศ

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศานตทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ คน คือ

๔) นางวารุณี เสือสวย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอ่อนนุชบริหาร

๕) นายวรพล วชิระพงษากุล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม(เสือปลา)

๖) นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม(เสือปลา)

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศานตยาทของคณะสงฆ์เขตประเทศ
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ คน คือ

- | | |
|------------------------------|--------------------|
| ๗) นายปริญญา สมานทอง | ประชาชนชุมชนประเทศ |
| ๘) นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง | ประชาชนชุมชนประเทศ |
| ๙) นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล | ประชาชนชุมชนประเทศ |

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มนักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ จำนวน ๓ รูป คือ

- ๑๐) พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๑๑) รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๑๒) ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) แบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ ๒ เป็นข้อความจำนวน ๓๕ ข้อ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่า IOC ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) จำนวน ๕ รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ทฤษฎี ด้านระเบียบวิธีวิจัย และด้านพระพุทธศาสนาหรือด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

- ๑.พระเมธาวิจารย์, รศ.ดร. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ๒.รศ.ดร. อานาจ บัวศิริ ผู้เชี่ยวชาญ ศาสนา/การจัดการภาคบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๓.รศ.ดร. สุรินทร์ นิยมามกูร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาครัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๔.รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาครัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๕.ผศ.ดร. ประเสริฐ ธิลาว อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาภาครัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยวิทยาลัยเพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๘ ถึง ๑.๐ และมีการใช้ภาษาไม่เหมาะสมในบางข้อ จึงต้องปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ **ระยะที่หนึ่ง** เป็นขั้นตอนการเตรียมการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น ๔ ขั้นตอนดังนี้

- ๑) ทำการนัดหมายวันเวลาที่จะไปขอสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๒) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
- ๓) ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วัน
- ๔) เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป เตรียมสมุดจดบันทึกและ

อุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

ระยะที่สอง เป็นขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอนดังนี้

- ๑) แนะนำตัวผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสร้างความคุ้นเคย
- ๒) แจ้งวัตถุประสงค์ของการมาสัมภาษณ์ และอธิบายลำดับขั้นตอนในการสัมภาษณ์
- ๓) ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายรูป ในขณะที่ทำ

การสัมภาษณ์ เพื่อใช้อ้างอิงในการสรุปผลการวิจัย

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากพระสงฆ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๒๒ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีผลต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๔.๖ องค์กรความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ อายุ พรรษา ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------------|
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ๓๑ | ๒๕.๘ |
| ๒๐-๓๐ ปี | ๒๙ | ๒๓.๘ |
| ๓๑-๔๐ ปี | ๒๒ | ๑๘.๐ |
| ๔๑ ปีขึ้นไป | ๔๐ | ๓๒.๘ |
| รวม | ๑๒๒ | ๑๐๐.๐ |
| พรรษา | | |
| ไม่มีพรรษา | ๔๒ | ๓๔.๔ |
| น้อยกว่า ๕ พรรษา | ๓๐ | ๒๔.๖ |
| ๕-๑๐ พรรษา | ๑๗ | ๑๓.๙ |
| ๑๐-๑๕ พรรษา | ๗ | ๕.๗ |
| ๑๕ พรรษาขึ้นไป | ๒๖ | ๒๑.๓ |
| รวม | ๑๒๒ | ๑๐๐.๐ |
| ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ | | |
| ไม่มีตำแหน่ง | ๑๑๗ | ๙๕.๙ |
| ผู้ช่วยเจ้าอาวาส | ๔ | ๓.๓ |
| เจ้าอาวาส | ๑ | ๐.๘ |
| รวม | ๑๒๒ | ๑๐๐.๐ |
| วุฒิการศึกษาสามัญ | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๙๒ | ๗๕.๔ |
| ปริญญาตรี | ๒๐ | ๑๖.๔ |
| ปริญญาโท | ๑๐ | ๘.๒ |
| รวม | ๑๒๒ | ๑๐๐.๐ |

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------------|
| วุฒิการศึกษาทางธรรม | | |
| ไม่มี | ๒๕ | ๒๐.๕ |
| นักธรรมชั้นตรี | ๑๖ | ๑๓.๑ |
| นักธรรมชั้นโท | ๔๗ | ๓๘.๕ |
| นักธรรมชั้นเอก | ๓๔ | ๒๗.๙ |
| รวม | ๑๒๒ | ๑๐๐.๐ |
| วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม | | |
| ไม่มี | ๘๒ | ๖๗.๒ |
| เปรียญตรี | ๑๕ | ๑๒.๓ |
| เปรียญโท | ๑๗ | ๑๓.๙ |
| เปรียญเอก | ๘ | ๖.๖ |
| รวม | ๑๒๒ | ๑๐๐.๐ |

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๔๐ รูป คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีจำนวน ๓๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ ถัดลงมาคืออายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี มีจำนวน ๒๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ และท้ายสุดคืออายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีจำนวน ๒๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐ ตามลำดับ

พรภษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีพรภษา มีจำนวน ๔๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔ รองลงมาคือพรภษาน้อยกว่า ๕ พรภษาจำนวน ๓๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖ ถัดลงมาคือพรภษา ๑๕ พรภษาขึ้นไปจำนวน ๒๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ และสุดท้ายคือพรภษาระหว่าง ๑๐-๑๕ พรภษาจำนวน ๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๗ ตามลำดับ

ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางคณะสงฆ์ จำนวน ๑๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙ รองลงมาคือตำแหน่งเป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวน ๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ และสุดท้ายคือตำแหน่งเป็นเจ้าอาวาส จำนวน ๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๐.๘ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาสามัญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔ รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๐ รูป

คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔ และสุดท้ายมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๑๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๒ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาทางธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒินักธรรมชั้นโท จำนวน ๔๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ รองลงมามีวุฒินักธรรมชั้นเอก จำนวน ๓๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙ ถัดลงมาไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม จำนวน ๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ และสุดท้ายมีวุฒินักธรรมชั้นตรี จำนวน ๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม จำนวน ๘๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒ รองลงมามีวุฒิปเรียญโท จำนวน ๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙ ถัดลงมามีวุฒิปเรียญตรี จำนวน ๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓ และท้ายสุดมีวุฒิปเรียญเอก จำนวน ๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๖ ตามลำดับ

๔.๒ ระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีผลต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๙

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | ความคิดเห็น |
| ๑. ด้านการฝึกอบรม | ๔.๐๘ | ๐.๗๗ | มาก |
| ๒. ด้านการศึกษา | ๔.๐๐ | ๐.๘๖ | มาก |
| ๓. ด้านการพัฒนา | ๓.๙๐ | ๐.๙๓ | มาก |
| รวม | ๓.๙๙ | ๐.๗๙ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๙$, S.D. = ๐.๗๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการอบรม ($\bar{X}=๔.๐๘$)
- ๒) ด้านการศึกษา ($\bar{X}=๔.๐๐$)
- ๓) ด้านการพัฒนา ($\bar{X}=๓.๙๐$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| ๑. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมพระนวกะเป็นประจำทุกปี | ๔.๓๘ | ๐.๗๙ | มาก |
| ๒. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมวิปัสสนากรรมฐาน แก่พระภิกษุ สามเณรอย่างต่อเนื่อง | ๔.๐๓ | ๐.๙๖ | มาก |
| ๓. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมก่อนสอบ นักธรรม บาลี และธรรมศึกษา | ๔.๐๗ | ๐.๙๓ | มาก |
| ๔. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน | ๔.๐๕ | ๐.๙๗ | มาก |
| ๕. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมสามเณรภาคฤดูร้อน | ๓.๘๗ | ๑.๒๐ | มาก |
| ภาพรวม | ๔.๐๘ | ๐.๗๗ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๗๗) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ดังนี้

๑. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมพระนวกะเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = ๔.๓๗$, S.D. = ๐.๗๙)

๒. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมวิปัสสนากรรมฐาน แก่พระภิกษุ สามเณรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๙๖)

๓. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมก่อนสอบ นักธรรม บาลี และธรรมศึกษา ($\bar{X} = ๔.๐๗$, SD = ๐.๙๓)

๔. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ($\bar{X} = ๔.๐๕$, SD. = ๐.๙๗)

๕. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมสามเณรภาคฤดูร้อน ($\bar{X} = ๓.๘๗$, SD. = ๑.๒๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาศานทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศานทายาท | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|----------------------|
| ๑. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการสนับสนุนให้พระภิกษุ สามเณรในเขตได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น | ๔.๑๑ | ๑.๑๐ | มาก |
| ๒. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมพระภิกษุ สามเณร เรียนนักธรรม อย่างต่อเนื่อง | ๔.๒๔ | ๐.๙๓ | มาก |
| ๓. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรเรียนบาลี อย่างต่อเนื่อง | ๔.๐๖ | ๑.๐๑ | มาก |
| ๔. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาต่อสายสามัญ | ๓.๗๓ | ๑.๑๐ | มาก |
| ๕. คณะสงฆ์เขตประเวศมีส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย | ๓.๘๓ | ๑.๐๖ | มาก |
| ภาพรวม | ๔.๐๐ | ๐.๘๖ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศานทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$, S.D.=๐.๘๖) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ดังนี้

๑. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการสนับสนุนให้พระภิกษุ สามเณรในเขตได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D.= ๑.๑๐)

๒. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมพระภิกษุ สามเณร เรียนนักธรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = ๐.๙๓)

๓. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรเรียนบาลี อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๑.๐๑)

๔. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาต่อสายสามัญ ($\bar{X} = ๓.๗๓$, S.D. = ๑.๑๐)

๕. คณะสงฆ์เขตประเวศมีส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย ($\bar{X} = ๓.๘๓$, S.D. = ๑.๐๖) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| ๑. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร ได้แสดงศักยภาพในตนเอง | ๓.๘๕ | ๑.๐๗ | มาก |
| ๒. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร ในเขตทั้งด้านภาคปริยัติและภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง | ๓.๘๑ | ๑.๐๓ | มาก |
| ๓. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา และพัฒนาพระภิกษุ สามเณรที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | ๓.๘๖ | ๑.๒๑ | มาก |
| ๔. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แก่พระภิกษุ สามเณร เมื่อทำความดี | ๔.๐๐ | ๑.๐๔ | มาก |
| ๕. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดกิจกรรมพัฒนาพระภิกษุ ด้านศีล สมาธิ ปัญญา อย่างต่อเนื่อง | ๓.๙๗ | ๑.๐๓ | มาก |
| ภาพรวม | ๓.๙๐ | ๐.๙๓ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๐$, S.D.=๐.๙๓) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ดังนี้

๑. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร ได้แสดงศักยภาพในตนเอง ($\bar{X}=๓.๘๕$, S.D.=๑.๐๗)

๒. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร ในเขตทั้งด้านภาคปริยัติและภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=๓.๘๑$, S.D.= ๑.๐๓)

๓. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา และพัฒนาพระภิกษุ สามเณรที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}= ๓.๘๖$, S.D.= ๑.๒๑)

๔. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แก่พระภิกษุ สามเณร เมื่อทำความดี ($\bar{X}=๔.๐๐$, S.D.= ๑.๐๔)

๕. คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดกิจกรรมพัฒนาพระภิกษุ ด้านศีล สมาธิ ปัญญา อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=๓.๙๗$, S.D.= ๑.๐๓) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ โดยภาพรวม

| การพัฒนาศาสนทายาท | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น |
|--------------------|-------------|-------------|----------------------|
| ๑. ด้านกายภavana | ๔.๑๖ | ๐.๖๑ | มาก |
| ๒. ด้านศีลภavana | ๔.๒๐ | ๐.๖๔ | มาก |
| ๓. ด้านจิตภavana | ๔.๑๘ | ๐.๖๖ | มาก |
| ๔. ด้านปัญญาภavana | ๔.๑๙ | ๐.๖๖ | มาก |
| รวม | ๔.๑๘ | ๐.๕๘ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านศีลภavana ($\bar{X} = ๔.๒๐$)
- ๒) ด้านปัญญาภavana ($\bar{X} = ๔.๑๙$)
- ๓) ด้านจิตภavana ($\bar{X} = ๔.๑๘$)
- ๔) ด้านกายภavana ($\bar{X} = ๔.๑๖$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ด้านภavana

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| ๑. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง | ๔.๒๓ | ๐.๘๔ | มาก |
| ๒. สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยของท่านเกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจาก มลพิษ | ๔.๐๙ | ๐.๙๑ | มาก |
| ๓. ท่านมีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างสม่ำเสมอ | ๔.๑๔ | ๐.๙๐ | มาก |
| ๔. ท่านมีพฤติกรรมการณ์ที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ | ๔.๓๔ | ๐.๙๘ | มาก |
| ๕. ท่านนุ่งห่มจีวรเป็นปริมลทล | ๔.๓๙ | ๐.๗๐ | มาก |
| ภาพรวม | ๔.๑๖ | ๐.๖๑ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านภavana ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๖$, S.D.=๐.๖๑) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ดังนี้

๑. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ($\bar{X}=๔.๒๓$, S.D.= ๐.๘๔)
๒. สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยของท่านเกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจากมลพิษ ($\bar{X}=๔.๐๙$, S.D.= ๐.๙๑)
๓. ท่านมีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=๔.๑๔$, S.D.= ๐.๙๐)
๔. ท่านมีพฤติกรรมการณ์ที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ ($\bar{X}=๔.๓๔$, S.D.= ๐.๙๘)
๕. ท่านนุ่งห่มจีวรเป็นปริมลทล ($\bar{X}=๔.๓๙$, S.D.= ๐.๗๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ด้านสี่ภavana

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| ๑. ท่านมีการปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด | ๔.๐๙ | ๐.๘๒ | มาก |
| ๒. ท่านมีการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ | ๔.๑๓ | ๐.๘๐ | มาก |
| ๓. ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงานอย่างความสามารถ | ๔.๒๑ | ๐.๘๓ | มาก |
| ๔. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในพระธรรมวินัย | ๔.๓๔ | ๐.๖๖ | มาก |
| ๕. ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด | ๔.๒๑ | ๐.๗๖ | มาก |
| ภาพรวม | ๔.๒๐ | ๐.๖๔ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านสี่ภavana ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๒๐$, S.D.=๐.๖๔) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ดังนี้

๑. ท่านมีการปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=๔.๐๙$, S.D.= ๐.๘๒)
 ๒. ท่านมีการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ ($\bar{X}= ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๘๐)
 ๓. ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงานอย่างความสามารถ ($\bar{X}=๔.๒๑$, S.D. = ๐.๘๓)
 ๔. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในพระธรรมวินัย ($\bar{X}=๔.๓๔$, S.D. = ๐.๖๖)
 ๕. ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=๔.๒๑$, S.D. = ๐.๗๖)
- ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ด้านจิตภavana

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| ๑. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | ๔.๓๕ | ๐.๘๔ | มาก |
| ๒. ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด | ๔.๒๖ | ๐.๗๕ | มาก |
| ๓. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีสติ เอาใจฝักใฝ่ตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ | ๔.๒๖ | ๐.๗๗ | มาก |
| ๔. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ | ๔.๐๒ | ๐.๘๘ | มาก |
| ๕. การปฏิบัติศาสนกิจของท่านมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ | ๔.๐๐ | ๐.๙๔ | มาก |
| ภาพรวม | ๔.๑๘ | ๐.๖๖ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตภavana ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๘$, S.D.=๐.๖๖) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ดังนี้

๑. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = ๔.๓๕$, S.D. = ๐.๘๔)
๒. ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด ($\bar{X}=๔.๒๖$, S.D. = ๐.๗๕)
๓. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีสติ เอาใจฝักใฝ่ตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๗๗)
๔. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๘๘)
๕. การปฏิบัติศาสนกิจของท่านมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=๔.๐๐$, S.D. = ๐.๙๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ด้านปัญญาภavana

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | S.D. | | ระดับ ความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|----------------------|
| | \bar{X} | | |
| ๑. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ | ๔.๒๐ | ๐.๗๘ | มาก |
| ๒. ท่านได้ใช้เหตุและผล ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน | ๔.๑๖ | ๐.๗๗ | มาก |
| ๓. ท่านมีสติทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย | ๔.๒๑ | ๐.๖๘ | มาก |
| ๔. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ | ๔.๑๕ | ๐.๗๕ | มาก |
| ๕. ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำความผิด และสรรเสริญผู้ที่ทำความดี | ๔.๒๔ | ๐.๗๙ | มาก |
| ภาพรวม | ๔.๑๙ | ๐.๖๖ | มาก |

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ ที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภavana ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๙$, S.D.=๐.๖๖) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ดังนี้

๑. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D.= ๐.๗๘)
๒. ท่านได้ใช้เหตุและผล ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ($\bar{X} = ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๗๗)
๓. ท่านมีสติทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = ๔.๒๑$, S.D. = ๐.๖๘)
๔. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๗๕)
๕. ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำความผิด และสรรเสริญผู้ที่ทำความดี ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = ๐.๗๙)

ตามลำดับ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการพัฒนาศาสนา ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการพัฒนาศาสนา ทายาทของ คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ตำแหน่งทางคณะ สงฆ์ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ตามสมมติฐาน ดังนี้ **สมมติฐานที่ ๑** พระภิกษุ สามเณร ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนา ทายาท ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการพัฒนาศาสนา ทายาท ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

(n= ๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนา ทายาท | แหล่ง ความ แปรปรวน | ss | df | MS | F | Sig |
|------------------------|-----------------------|-------|--------|------|-------|------|
| ๑. ด้านกายภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๔.๔๒ | ๓.๐๐ | ๑.๔๗ | ๔.๓๒* | ๐.๐๑ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๐.๒๙ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๓๔ | | |
| | รวม | ๔๔.๗๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๒. ด้านศีลภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๙๐ | ๓.๐๐ | ๐.๙๗ | ๒.๔๕ | ๐.๐๗ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๖.๖๒ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๐ | | |
| | รวม | ๔๙.๕๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๓. ด้านจิตภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | .๖๗ | ๓.๐๐ | ๐.๒๒ | ๐.๕๑ | ๐.๖๘ |
| | ภายในกลุ่ม | ๕๒.๔๐ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๔ | | |
| | รวม | ๕๓.๐๗ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๔. ด้าน ปัญญา ภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๑๑ | ๓.๐๐ | ๐.๓๗ | ๐.๘๔ | ๐.๔๘ |
| | ภายในกลุ่ม | ๕๒.๒๔ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๔ | | |
| | รวม | ๕๓.๓๕ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | ๔.๔๘ | ๓.๐๐ | ๑.๔๙ | ๔.๒๒* | ๐.๐๑ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๑.๘๓ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๓๕ | | |
| | รวม | ๔๖.๓๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับการพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกับ การพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน ๑ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑-๔.๑๒ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้านอายุ ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ด้านภาพรวม

(n= ๑๒๒)

| อายุ | อายุ (ด้านภาพรวม) | | | |
|---------------|-------------------|------------|------------|-------------|
| | ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ๒๐ - ๓๐ ปี | ๓๑ - ๔๐ ปี | ๔๑ ปีขึ้นไป |
| | ๓๑ รูป | ๒๙รูป | ๒๒รูป | ๔๐รูป |
| | \bar{X} | | | |
| | ๔.๕๐ | ๔.๑๘ | ๓.๙๕ | ๓.๙๕ |
| ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ๔.๕๐ - | ๐.๒๒ | ๐.๕๕* | ๐.๕๖* |
| ๒๐ - ๓๐ ปี | ๔.๑๘ - | - | ๐.๒๕ | ๐.๒๕ |
| ๓๑ - ๔๐ ปี | ๓.๙๕ - | - | - | ๐.๐๑ |
| ๔๑ ปีขึ้นไป | ๓.๙๕ - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ด้านภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน ๒ คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป ($\bar{X} = ๐.๕๖$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี ($\bar{X} = ๐.๕๕$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้านอายุ
ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ
ด้านกายภาวนา

(n= ๑๒๒)

| อายุ | อายุ (ด้านภาพรวม) | | | |
|---------------|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ๒๐ - ๓๐ ปี | ๓๑ - ๔๐ ปี | ๔๑ ปีขึ้นไป |
| | \bar{X} ๓๑ รูป ๔.๔๔ | ๒๙รูป ๔.๒๑ | ๒๒รูป ๔.๐๗ | ๔๐รูป ๓.๙๕ |
| ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ๔.๔๔ | - | ๐.๒๒ | ๐.๓๗* |
| ๒๐ - ๓๐ ปี | ๔.๒๑ | - | - | ๐.๑๔ |
| ๓๑ - ๔๐ ปี | ๔.๐๗ | - | - | ๐.๑๒ |
| ๔๑ ปีขึ้นไป | ๓.๙๕ | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ด้านภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน ๒ คู่
ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ ๔๑ ปี ขึ้นไป
($\bar{X} = ๐.๔๙$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี
($\bar{X} = ๐.๓๗$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ ๒ พระภิกษุ สามเณร ที่มีพรรษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล **ด้านพรรษา**

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสน ทายาท | แหล่งความ แปรปรวน | ss | df | MS | F | Sig |
|-----------------------|----------------------|-------|--------|------|-------|------|
| ๑. ด้านกายภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๕๑ | ๔.๐๐ | ๐.๘๘ | ๒.๔๙* | ๐.๐๕ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๑.๒๐ | ๑๑๗.๐๐ | ๐.๓๕ | | |
| | รวม | ๔๔.๗๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๒. ด้านศีลภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๐๒ | ๔.๐๐ | ๐.๗๖ | ๑.๙๐ | ๐.๑๑ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๖.๕๐ | ๑๑๗.๐๐ | ๐.๔๐ | | |
| | รวม | ๔๙.๕๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๓. ด้านจิตภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๖๒ | ๔.๐๐ | ๐.๔๑ | ๐.๙๒ | ๐.๔๕ |
| | ภายในกลุ่ม | ๕๑.๔๕ | ๑๑๗.๐๐ | ๐.๔๔ | | |
| | รวม | ๕๓.๐๗ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๔.ด้านปัญญาภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๗๖ | ๔.๐๐ | ๐.๑๙ | ๐.๔๒ | ๐.๗๙ |
| | ภายในกลุ่ม | ๕๒.๕๙ | ๑๑๗.๐๐ | ๐.๔๕ | | |
| | รวม | ๕๓.๓๕ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๕๔ | ๔.๐๐ | ๑.๓๘ | ๓.๙๗* | ๐.๐๐ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๐.๗๘ | ๑๑๗.๐๐ | ๐.๓๕ | | |
| | รวม | ๔๖.๓๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |

*มีนัยสำคัญด้านสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านพรรษา กับ การพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกับ การพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกับ การพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาพ แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔ - ๔.๑๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้าน
 พรรษา ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
 จำแนกตาม พรรษา ด้านภาพรวม

(n=๑๒๒)

| พรรษา | \bar{X} | พรรษา (ด้านภาพรวม) | | | | |
|-----------------|-----------|--------------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| | | ไม่มี พรรษา ๔๒ รูป | ต่ำกว่า ๕ พรรษา ๓๐ รูป | ๕-๑๐ พรรษา ๑๗ รูป | ๑๐-๑๕ พรรษา ๗ รูป | ๑๕ พรรษา ขึ้นไป ๒๖ รูป |
| | | ๔.๓๖ | ๔.๐๘ | ๔.๑๑ | ๓.๖๗ | ๓.๘๗ |
| ไม่มีพรรษา | ๔.๓๖ | - | ๐.๒๘ | ๐.๒๕ | ๐.๖๙* | ๐.๔๙* |
| ต่ำกว่า ๕ พรรษา | ๔.๐๘ | - | - | -๐.๐๓ | ๐.๔๒ | ๐.๒๑ |
| ๕-๑๐ พรรษา | ๔.๑๑ | - | - | - | ๐.๔๔ | ๐.๒๔ |
| ๑๐-๑๕ พรรษา | ๓.๖๗ | - | - | - | - | -๐.๒๐ |
| ๑๕ พรรษาขึ้นไป | ๓.๘๗ | - | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
 ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม พรรษา ด้านภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน ๒
 คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีพรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของ
 คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีพรรษา ๑๐ - ๑๕ พรรษา
 ($\bar{X} = ๐.๖๙$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีพรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะ
 สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีพรรษา ๑๕ พรรษา ($\bar{X} = ๐.๔๙$)
 ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้าน
 พรรษา ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
 จำแนกตาม พรรษา ด้านกายภาวนา

(n=๑๒๒)

| พรรษา | \bar{X} | พรรษา (ด้านกายภาวนา) | | | | |
|-----------------|-----------|--------------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| | | ไม่มี พรรษา ๔๒ รูป | ต่ำกว่า ๕ พรรษา ๓๐ รูป | ๕-๑๐ พรรษา ๑๗ รูป | ๑๐-๑๕ พรรษา ๗ รูป | ๑๕ พรรษา ขึ้นไป ๒๖ รูป |
| | | ๔.๓๕ | ๔.๑๘ | ๔.๐๙ | ๓.๘๓ | ๓.๙๕ |
| ไม่มีพรรษา | ๔.๓๕ | - | ๐.๑๗ | ๐.๒๖ | ๐.๕๒* | ๐.๔๐* |
| ต่ำกว่า ๕ พรรษา | ๔.๑๘ | - | - | ๐.๐๙ | ๐.๓๕ | ๐.๒๓ |
| ๕-๑๐ พรรษา | ๔.๐๙ | - | - | - | ๐.๒๗ | ๐.๑๔ |
| ๑๐-๑๕ พรรษา | ๓.๘๓ | - | - | - | - | -๐.๑๓ |
| ๑๕ พรรษาขึ้นไป | ๓.๙๕ | - | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
 ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม พรรษา ด้านภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน ๒
 คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีพรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของ
 คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีพรรษา ๑๐-๑๕ พรรษา
 ($\bar{X} = ๐.๕๒$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีพรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของ
 คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีพรรษา ๑๕ พรรษาขึ้นไป
 ($\bar{X} = ๐.๔๐$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ ๓ พระภิกษุ สามเณร ที่มีตำแหน่งทางคณะสงฆ์ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งทางคณะสงฆ์

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | แหล่งความแปรปรวน | ss | df | MS | F | Sig |
|-------------------|------------------|-------|--------|------|------|------|
| ๑. ด้านกายภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๓๕ | ๒.๐๐ | ๐.๑๘ | ๐.๔๗ | ๐.๖๒ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๔.๓๖ | ๑๑๙.๐๐ | ๐.๓๗ | | |
| | รวม | ๔๔.๗๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๒. ด้านศีลภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๕๓ | ๒.๐๐ | ๐.๗๖ | ๑.๘๙ | ๐.๑๖ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๗.๙๙ | ๑๑๙.๐๐ | ๐.๔๐ | | |
| | รวม | ๔๙.๕๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๓. ด้านจิตภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๙๙ | ๒.๐๐ | ๐.๕๐ | ๑.๑๔ | ๐.๓๒ |
| | ภายในกลุ่ม | ๕๒.๐๘ | ๑๑๙.๐๐ | ๐.๔๔ | | |
| | รวม | ๕๓.๐๗ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๔.ด้านปัญญาภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๙๙ | ๒.๐๐ | ๐.๙๙ | ๒.๓๐ | ๐.๑๐ |
| | ภายในกลุ่ม | ๕๑.๓๖ | ๑๑๙.๐๐ | ๐.๔๓ | | |
| | รวม | ๕๓.๓๕ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๒๕ | ๒.๐๐ | ๐.๖๒ | ๑.๖๕ | ๐.๒๐ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๕.๐๗ | ๑๑๙.๐๐ | ๐.๓๘ | | |
| | รวม | ๔๖.๓๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งทางคณะสงฆ์ ที่ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกับ การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ พระภิกษุ สามเณร ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
พัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์
เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านวุฒิการศึกษาทางธรรม

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสน ทายาท | แหล่งความ แปรปรวน | ss | df | MS | F | Sig |
|-----------------------|----------------------|-------|--------|------|-------|------|
| ๑. ด้านกายภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๕๑ | ๓.๐๐ | ๐.๘๔ | ๒.๓๔ | ๐.๐๘ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๒.๒๐ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๓๖ | | |
| | รวม | ๔๔.๗๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๒. ด้านศีลภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๒๖ | ๓.๐๐ | ๐.๔๒ | ๑.๐๓ | ๐.๓๘ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๘.๒๖ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๑ | | |
| | รวม | ๔๙.๕๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๓. ด้านจิตภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๗๘ | ๓.๐๐ | ๑.๙๓ | ๔.๘๑* | ๐.๐๐ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๗.๒๙ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๐ | | |
| | รวม | ๕๓.๐๗ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๔. ด้านปัญญาภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๙๔ | ๓.๐๐ | ๑.๓๑ | ๓.๑๔* | ๐.๐๓ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๙.๔๑ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๒ | | |
| | รวม | ๕๓.๓๕ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๘๖ | ๓.๐๐ | ๐.๖๒ | ๑.๖๔ | ๐.๑๘ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๔.๔๖ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๓๘ | | |
| | รวม | ๔๖.๓๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิ การศึกษาทางธรรมกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม ที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกับ การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านกายภาพและด้านสีลภาพ ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านจิตภาพและด้านสีลภาพ แตกต่างกัน จึงทำ (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙-๔.๒๐ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้าน
วุฒิการศึกษาทางธรรม ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านจิตภาวนา

(n=๑๒๒)

| วุฒิการศึกษาทาง ธรรม | \bar{X} | วุฒิการศึกษาทางธรรม (ด้านจิตภาวนา) | | | |
|-------------------------|-----------|------------------------------------|----------------|---------------|----------------|
| | | ไม่มี | นักธรรมชั้นตรี | นักธรรมชั้นโท | นักธรรมชั้นเอก |
| | | ๒๕ รูป | ๑๖ รูป | ๔๗ รูป | ๓๔ รูป |
| | | ๓.๗๗ | ๔.๑๙ | ๔.๓๕ | ๔.๒๔ |
| ไม่มี | ๓.๗๗ | - | -๐.๔๒* | -๐.๕๙* | -๐.๔๗* |
| นักธรรมชั้นตรี | ๔.๑๙ | - | - | -๐.๑๗ | -๐.๐๕ |
| นักธรรมชั้นโท | ๔.๑๙ | - | - | - | ๐.๑๑ |
| นักธรรมชั้นเอก | ๔.๑๙ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาทางธรรม ด้านจิตภาวนา พบว่า
แตกต่างกัน ๓ คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
นักธรรมชั้นโท ($\bar{X} = -๐.๕๙$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
นักธรรมชั้นเอก ($\bar{X} = -๐.๔๗$)

คู่ที่ ๓ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
นักธรรมชั้นตรี ($\bar{X} = -๐.๔๒$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้าน
 วุฒิกการศึกษาทางธรรม ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิกการศึกษาทางธรรม ด้านปัญญาภาวนา
 (n=๑๒๒)

| วุฒิกการศึกษาทาง ธรรม | \bar{X} | วุฒิกการศึกษาทางธรรม (ด้านปัญญาภาวนา) | | | |
|--------------------------|-----------|---------------------------------------|----------------|---------------|----------------|
| | | ไม่มี | นักธรรมชั้นตรี | นักธรรมชั้นโท | นักธรรมชั้นเอก |
| | | ๒๕ รูป | ๑๖ รูป | ๔๗ รูป | ๓๔ รูป |
| | | ๓.๗๗ | ๔.๑๙ | ๔.๓๕ | ๔.๒๔ |
| ไม่มี | ๓.๗๗ | - | -๐.๕๒* | -๐.๕๗* | -๐.๕๑* |
| นักธรรมชั้นตรี | ๔.๑๙ | - | - | -๐.๐๕ | ๐.๐๒ |
| นักธรรมชั้นโท | ๔.๑๙ | - | - | - | ๐.๐๖ |
| นักธรรมชั้นเอก | ๔.๑๙ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
 ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิกการศึกษาทางธรรม ด้านปัญญาภาวนา
 พบว่า แตกต่างกัน ๓ คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิกการศึกษาทางธรรม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
 ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิกการศึกษา
 นักธรรมชั้นโท ($\bar{X} = -๐.๕๗$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิกการศึกษาทางธรรม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
 ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิกการศึกษา
 นักธรรมชั้นตรี ($\bar{X} = -๐.๕๒$)

คู่ที่ ๓ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิกการศึกษาทางธรรม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
 ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิกการศึกษา
 นักธรรมชั้นเอก ($\bar{X} = -๐.๕๑$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ ๒ พระภิกษุ สามเณร ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม

(n=๑๒๒)

| การพัฒนาศาสนทายาท | แหล่งความแปรปรวน | ss | df | MS | F | Sig |
|-------------------|------------------|-------|--------|------|-------|------|
| ๑. ด้านกายภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๑๕ | ๓.๐๐ | ๑.๐๕ | ๒.๙๘* | ๐.๐๓ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๑.๕๗ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๓๕ | | |
| | รวม | ๔๔.๗๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๒. ด้านศีลภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๐๖ | ๓.๐๐ | ๐.๖๙ | ๑.๗๑ | ๐.๑๗ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๗.๕๖ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๐ | | |
| | รวม | ๔๙.๕๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๓. ด้านจิตภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๖.๓๓ | ๓.๐๐ | ๒.๑๑ | ๕.๓๓* | ๐.๐๐ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๖.๗๔ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๐ | | |
| | รวม | ๕๓.๐๗ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ๔. ด้านปัญญาภาวนา | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๐๕ | ๓.๐๐ | ๑.๖๘ | ๔.๑๑* | ๐.๐๑ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๘.๓๐ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๔๑ | | |
| | รวม | ๕๓.๓๕ | ๑๒๑.๐๐ | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๐๘ | ๓.๐๐ | ๑.๐๓ | ๒.๘๐* | ๐.๐๔ |
| | ภายในกลุ่ม | ๔๓.๒๔ | ๑๑๘.๐๐ | ๐.๓๗ | | |
| | รวม | ๔๖.๓๒ | ๑๒๑.๐๐ | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิ การศึกษาปริญญาธรรม กับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาธรรม ที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกับ การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกับ การพัฒนาศาสนทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ๓ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นลายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒ - ๔.๒๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๒ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้าน
 วุฒิกการศึกษาเปรียญธรรม ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิกการศึกษาเปรียญธรรม ด้านภาพรวม

(n=๑๒๒)

| วุฒิกการศึกษาเปรียญ ธรรม | \bar{X} | วุฒิกการศึกษาทางธรรม (ด้านภาพรวม) | | | |
|-----------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | ไม่มี ๘๒ รูป ๔.๐๔ | เปรียญตรี ๑๕ รูป ๔.๓๓ | เปรียญโท ๑๗ รูป ๔.๔๐ | เปรียญเอก ๘ รูป ๓.๘๕ |
| ไม่มี | ๔.๐๔ | - | -๐.๒๙ | -๐.๓๖* | ๐.๑๙ |
| เปรียญตรี | ๔.๓๓ | - | - | -๐.๐๗ | ๐.๔๘ |
| เปรียญโท | ๔.๔๐ | - | - | - | ๐.๕๕* |
| เปรียญเอก | ๓.๘๕ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๒๒ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
 ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิกการศึกษาเปรียญธรรม ด้านภาพรวม
 พบว่า แตกต่างกัน ๒ คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิกการศึกษาเปรียญโท มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
 ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิกการศึกษา
 เปรียญเอก ($\bar{X} = ๐.๕๕$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิกการศึกษาเปรียญ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
 ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิกการศึกษา
 เปรียญโท ($\bar{X} = -๐.๓๖$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๓ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้าน
 วุฒิกการศึกษาปริญญาธรรม ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิกการศึกษาปริญญาธรรม ด้านกายภาวนา
 (n=๑๒๒)

| วุฒิกการศึกษาปริญญา ธรรม | \bar{X} | วุฒิกการศึกษาทางธรรม (ด้านภาพรวม) | | | |
|-----------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | ไม่มี ๘๒ รูป ๔.๐๗ | เปรียญตรี ๑๕ รูป ๔.๔๔ | เปรียญโท ๑๗ รูป ๔.๔๑ | เปรียญเอก ๘ รูป ๓.๙๘ |
| ไม่มี | ๔.๐๗ | - | -๐.๓๗* | -๐.๓๔* | ๐.๑๐ |
| เปรียญตรี | ๔.๔๔ | - | - | ๐.๐๓ | ๐.๔๖ |
| เปรียญโท | ๔.๔๑ | - | - | - | ๐.๔๔ |
| เปรียญเอก | ๓.๙๘ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๒๓ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
 ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิกการศึกษาปริญญาธรรม ด้านภาพรวม
 พบว่า แตกต่างกัน ๒ คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิกการศึกษาเปรียญ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
 ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิกการศึกษา
 เปรียญตรี ($\bar{X} = -๐.๓๗$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิกการศึกษาเปรียญ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
 ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิกการศึกษา
 เปรียญโท ($\bar{X} = -๐.๓๔$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้าน
วุฒิการศึกษาปริญญาธรรม ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาปริญญาธรรม ด้านจิตภาวนา

(n=๑๒๒)

| วุฒิการศึกษาปริญญา ธรรม | \bar{X} | วุฒิการศึกษาทางธรรม (ด้านภาพรวม) | | | |
|----------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|----------|-----------|
| | | ไม่มี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก |
| | | ๘๒ รูป | ๑๕ รูป | ๑๗ รูป | ๘ รูป |
| | | ๔.๐๖ | ๔.๕๑ | ๔.๖๐ | ๓.๙๓ |
| ไม่มี | ๔.๐๖ | - | -๐.๔๕* | -๐.๕๔* | ๐.๑๓ |
| ปริญญาตรี | ๔.๕๑ | - | - | -๐.๐๙ | ๐.๕๘* |
| ปริญญาโท | ๔.๖๐ | - | - | - | ๐.๖๗* |
| ปริญญาเอก | ๓.๙๓ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาปริญญาธรรม ด้านภาพรวม
พบว่า แตกต่างกัน ๔ คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒិการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
ปริญญาเอก ($\bar{X} = ๐.๖๗$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
ปริญญาเอก ($\bar{X} = ๐.๕๘$)

คู่ที่ ๓ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปริญญา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
ปริญญาโท ($\bar{X} = -๐.๕๔$)

คู่ที่ ๔ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปริญญา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี ($\bar{X} = -๐.๔๕$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๕ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของด้าน
วุฒิการศึกษาปริญญาธรรม ต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาปริญญาธรรม ด้านปัญญาภาวนา

| วุฒิการศึกษาปริญญา ธรรม | \bar{X} | วุฒิการศึกษาทางธรรม (ด้านภาพรวม) | | | |
|----------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|----------|-----------|
| | | ไม่มี | เปรียญตรี | เปรียญโท | เปรียญเอก |
| | | ๘๒ รูป | ๑๕ รูป | ๑๗ รูป | ๘ รูป |
| | | ๔.๐๗ | ๔.๕๒ | ๔.๕๔ | ๔.๐๘ |
| ไม่มี | ๔.๐๗ | - | -๐.๔๕* | -๐.๔๗* | -๐.๐๑ |
| เปรียญตรี | ๔.๕๒ | - | - | -๐.๐๒ | ๐.๔๔ |
| เปรียญโท | ๔.๕๔ | - | - | - | ๐.๔๗ |
| เปรียญเอก | ๔.๐๘ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ที่มีต่อการพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาปริญญาธรรม ด้านภาพรวม
พบว่า แตกต่างกัน ๒ คู่ ดังนี้

คู่ที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปริญญา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
เปรียญโท ($\bar{X} = -๐.๔๗$)

คู่ที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปริญญา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสน
ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษา
เปรียญตรี ($\bar{X} = -๐.๔๕$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๖ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ การพัฒนาศาสนทายาท
ของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๖ แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานที่ | ยอมรับ | ปฏิเสธ | t | F | Sig |
|---|--------|--------|---|-------|------|
| สมมติฐานที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่มี อายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็น การพัฒนาศาสน ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน | ✓ | | | ๔.๒๒* | ๐.๐๑ |
| สมมติฐานที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่มี พรรษา แตกต่างกันมีความคิดเห็น การ พัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน | ✓ | | | ๓.๙๗* | ๐.๐๐ |
| สมมติฐานที่ ๓ พระภิกษุ สามเณรที่มี ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ แตกต่างกันมีความ คิดเห็น การพัฒนาศาสนทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน | | ✓ | | ๑.๖๕ | ๐.๒๐ |
| สมมติฐานที่ ๔ พระภิกษุ สามเณรที่มี วุฒิ การศึกษาสามัญ แตกต่างกันมีความคิดเห็น การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน | | ✓ | | ๒.๙๖ | ๐.๐๖ |
| สมมติฐานที่ ๕ พระภิกษุ สามเณรที่มี วุฒิ การศึกษาทางธรรม แตกต่างกันมีความ คิดเห็น การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน | | ✓ | | ๑.๖๔ | ๐.๑๘ |
| สมมติฐานที่ ๖ พระภิกษุ สามเณรที่มี วุฒิ การศึกษาเปรียญธรรม แตกต่างกันมีความ คิดเห็น การพัฒนาศาสนทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน | ✓ | | | ๒.๘๐* | ๐.๐๔ |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ พรรษา และด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนพระภิกษุ สามเณรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งทางคณะสงฆ์ ด้านวุฒิการศึกษาสามัญ และด้านวุฒิการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๒๗ - ๔.๔๐

ตารางที่ ๔.๒๗ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการอบรม

| ปัญหา อุปสรรค | ความถี่/รูป |
|--|-------------|
| ๑. สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆของคณะสงฆ์เขตประเวศยังไม่เป็น ตำแหน่งที่ตั้งอย่างเป็นทางการ | ๕ |
| ๒. พระวิทยากรผู้ถ่ายทอดความรู้ยังมีจำนวนน้อย | ๖ |
| ๓. การอบรมให้แต่ละครั้งส่วนใหญ่ยังเป็นการนั่งฟังบรรยาย โดยยังขาด สื่อที่ทันสมัย | ๙ |

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความ
คิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการอบรม ดังนี้

๑) สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆของคณะสงฆ์เขตประเวศยังไม่เป็นตำแหน่งที่ตั้งอย่าง
เป็นทางการ จำนวน ๕ รูป

๒) พระวิทยากรผู้ถ่ายทอดความรู้ยังมีจำนวนน้อย จำนวน ๖ รูป

๓) การอบรมให้แต่ละครั้งส่วนใหญ่ยังเป็นการนั่งฟังบรรยาย โดยยังขาดสื่อที่ทันสมัย
จำนวน ๙ รูป

ตารางที่ ๔.๒๘ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการอบรม

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่/รูป |
|--|-------------|
| ๑. คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีสถานที่ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะการอบรมที่เป็นศูนย์กลางประจำเขต | ๕ |
| ๒. คณะสงฆ์ในเขตประเวศควรมีพระวิทยากรรุ่นใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้แก่ศาสนทายาทในเขต | ๖ |
| ๓. คณะสงฆ์เขตประเวศยังขาดสื่อที่ทันสมัยในการให้ความรู้แก่ศาสนทายาท | ๙ |

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการอบรม ดังนี้

๑) คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีสถานที่ในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะการอบรมที่เป็นศูนย์กลางประจำเขต จำนวน ๕ รูป

๒) คณะสงฆ์ในเขตประเวศควรมีพระวิทยากรรุ่นใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้แก่ศาสนทายาทในเขต จำนวน ๖ รูป

๓) คณะสงฆ์เขตประเวศยังขาดสื่อที่ทันสมัยในการให้ความรู้แก่ศาสนทายาท จำนวน ๙ รูป

ตารางที่ ๔.๒๙ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา

| ปัญหา อุปสรรค | ความถี่/รูป |
|---|-------------|
| ๑. ขาดเงินกองทุนสนับสนุนที่เป็นกองทุนส่วนกลางในการส่งเสริม ศาสนทายาทภายในเขต | ๔ |
| ๒. ศาสนทายาทขาดแรงจูงใจให้การศึกษาต่อ | ๖ |
| ๓. วัดในเขตไม่มีนโยบายสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | ๘ |

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความ
คิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา ดังนี้

- ๑) ขาดเงินกองทุนสนับสนุนที่เป็นกองทุนส่วนกลางในการส่งเสริมศาสนทายาทภายในเขต
จำนวน ๔ รูป
- ๒) ศาสนทายาทขาดแรงจูงใจให้การศึกษาต่อ จำนวน ๖ รูป
- ๓) วัดในเขตไม่มีนโยบายสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๘ รูป

ตารางที่ ๔.๓๐ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่/รูป |
|---|-------------|
| ๑. คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีการร่วมมือในการจัดตั้งกองทุนกลางในการที่จะส่งเสริมศาสนทายาทให้มีความรู้ที่สูงขึ้น | ๔ |
| ๒. ควรมอบรางวัลหรือจะทุนการศึกษาให้สำหรับ พระภิกษุ สามเณรผู้ที่ต้องการศึกษาต่อให้สถานที่ต่างๆ | ๖ |
| ๓. อยากให้แต่ละวัดในเขตมีการส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณร ได้รับความศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อย่างทั่วถึง | ๘ |

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา ดังนี้

๑) คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีการร่วมมือในการจัดตั้งกองทุนกลางในการที่จะส่งเสริมศาสนทายาทให้มีความรู้ที่สูงขึ้น จำนวน ๔ รูป

๒) ควรมอบรางวัลหรือจะทุนการศึกษาให้สำหรับ พระภิกษุ สามเณรผู้ที่ต้องการศึกษาต่อให้สถานที่ต่างๆ จำนวน ๖ รูป

๓) อยากให้แต่ละวัดในเขตมีการส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณร ได้รับความศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อย่างทั่วถึง จำนวน ๘ รูป

ตารางที่ ๔.๓๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา

| ปัญหา อุปสรรค | ความถี่/รูป |
|--|-------------|
| ๑. ปัจจุบันพระภิกษุ สามเณรในเขต มีจำนวนลดลง | ๓ |
| ๒. เมื่อพระภิกษุ สามเณร ที่สำเร็จการศึกษาตามที่ตนปรารถนา ส่วนมากจะเสีจขาลาเพศ ออกไปประกอบอาชีพ | ๓ |
| ๓. คณะสงฆ์ขาดนโยบายในการชักชวนให้เกิดศาสนทายาทเพิ่ม | ๓ |

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา ดังนี้

- ๑) ปัจจุบันพระภิกษุ สามเณรในเขต มีจำนวนลดลง จำนวน ๓ รูป
- ๒) เมื่อพระภิกษุ สามเณร ที่สำเร็จการศึกษาตามที่ตนปรารถนา ส่วนมากจะเสีจขาลาเพศ ออกไปประกอบอาชีพ จำนวน ๓ รูป
- ๓) คณะสงฆ์ขาดนโยบายในการชักชวนให้เกิดศาสนทายาทเพิ่ม จำนวน ๓ รูป

ตารางที่ ๔.๓๒ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่/รูป |
|---|-------------|
| ๑. คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีนโยบายในการสรรหาศาสนทายาทเพิ่ม | ๓ |
| ๒. ควรมีการสร้างแรงจูงใจ หรือมอบหมายงานให้ศาสนทายาทให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสายการศึกษาที่สำเร็จมา | ๓ |
| ๓. คณะสงฆ์ควรปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อจะสรรหาศาสนทายาทเข้ามาบวชให้พระพุทธศาสนา | ๓ |

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา ดังนี้

- ๑) คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีนโยบายในการสรรหาศาสนทายาทเพิ่มจำนวน ๓ รูป
- ๒) ควรมีการสร้างแรงจูงใจ หรือมอบหมายงานให้ศาสนทายาทให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสายการศึกษาที่สำเร็จมา จำนวน ๓ รูป
- ๓) คณะสงฆ์ควรปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อจะสรรหาศาสนทายาทเข้ามาบวชให้พระพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูป

ตารางที่ ๔.๓๓ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา

| ปัญหา อุปสรรค | ความถี่/รูป |
|--|-------------|
| ๑. สุขภาพทางด้านร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง ไม่ค่อยมีหน่วยงานรัฐบาลมา ตรวจสุขภาพ | ๙ |
| ๒. ภัตตาหารที่ฉันที่เป็นอยู่เป็นประจำ บางวันก็ถูกต้องตามหลัก โภชนาการ บางวันก็ไม่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ | ๘ |
| ๓. สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยอากาศไม่ค่อยถ่ายเท ไม่ถูกสุขลักษณะ | ๗ |

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความ
คิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา ดังนี้

๑) สุขภาพทางด้านร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง ไม่ค่อยมีหน่วยงานรัฐบาลมาตรวจสุขภาพ
จำนวน ๙ รูป

๒) ภัตตาหารที่ฉันที่เป็นอยู่เป็นประจำ บางวันก็ถูกต้องตามหลักโภชนาการ บางวันก็ไม่
ถูกต้องตามหลักโภชนาการ จำนวน ๘ รูป

๓) สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยอากาศไม่ค่อยถ่ายเท ไม่ถูกสุขลักษณะ จำนวน ๗ รูป

ตารางที่ ๔.๓๔ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่/รูป |
|---|-------------|
| ๑. อยากให้มีการจัดตรวจสุขภาพแก่พระภิกษุ สามเณร ในเขตอย่างสม่ำเสมอ | ๙ |
| ๒. อยากให้มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ในด้านโภชนาอย่างถูกสุขลักษณะแก่พระภิกษุ สามเณร ในเขตอย่างทั่วถึง | ๘ |
| ๓. ควรมีหน่วยงานภาครัฐส่งหน่วยงานสาธารณสุขมาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข ที่อยู่อาศัยให้ถูกสุขลักษณะ สะอาด ปราศจากมลพิษ | ๗ |

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา ดังนี้

- ๑) อยากให้มีการจัดตรวจสุขภาพแก่พระภิกษุ สามเณร ในเขตอย่างสม่ำเสมอ จำนวน ๙รูป
- ๒) อยากให้มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ในด้านโภชนาอย่างถูกสุขลักษณะแก่พระภิกษุ สามเณร ในเขตอย่างทั่วถึง จำนวน ๘ รูป
- ๓) ควรมีหน่วยงานภาครัฐส่งหน่วยงานสาธารณสุขมาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข ที่อยู่อาศัยให้ถูกสุขลักษณะ สะอาด ปราศจากมลพิษ จำนวน ๗ รูป

ตารางที่ ๔.๓๕ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภาวนา

| ปัญหา อุปสรรค | ความถี่/รูป |
|--|-------------|
| ๑. พระภิกษุ สามเณร ผู้บวชใหม่ ยังไม่ค่อยเข้าใจในข้อวัตรปฏิบัติของพระธรรมวินัย จึงมีการล่วงละเมิด และจดจำแนวทางการปฏิบัติที่ผิด | ๙ |
| ๒. ในแต่ละวัดมีรูปแบบ ข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติ ที่แตกต่างกันออกไปบ้าง | ๘ |

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภาวนา ดังนี้

๑) พระภิกษุ สามเณร ผู้บวชใหม่ ยังไม่ค่อยเข้าใจในข้อวัตรปฏิบัติของพระธรรมวินัย จึงมีการล่วงละเมิด และจดจำแนวทางการปฏิบัติที่ผิด จำนวน ๙ รูป

๒) ในแต่ละวัดมีรูปแบบ ข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติ ที่แตกต่างกันออกไปบ้าง จำนวน ๘ รูป

ตารางที่ ๔.๓๖ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภาวนา

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่/รูป |
|---|-------------|
| ๑. อยากให้มีการสอดส่องดูแลความเป็นพระภิกษุ สามเณรผู้บวชใหม่เป็นกรณีพิเศษ โดยมีพระพี่เลี้ยงในการฝึกความเป็นระเบียบ และให้รู้หลักพระธรรมวินัย อย่างชัดเจน ว่าสิ่งใดทำได้ หรือสิ่งใดทำไม่ได้ โดยให้ผู้ปกครองแต่งตั้งคัดเลือก ในแต่ละวัดอย่างเป็นทางการ | ๙ |
| ๒. อยากมีกฎระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับที่เป็นกลางชัดเจน ในการปฏิบัติในการเข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นหมู่คณะ ที่เป็นแนวทางสากล | ๘ |

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภาวนา ดังนี้

๑) อยากให้มีการสอดส่องดูแลความเป็นพระภิกษุ สามเณรผู้บวชใหม่เป็นกรณีพิเศษ โดยมีพระพี่เลี้ยงในการฝึกความเป็นระเบียบ และให้รู้หลักพระธรรมวินัย อย่างชัดเจน ว่าสิ่งใดทำได้ หรือสิ่งใดทำไม่ได้ โดยให้ผู้ปกครองแต่งตั้งคัดเลือก ในแต่ละวัดอย่างเป็นทางการ จำนวน ๙ รูป

๒) อยากมีกฎระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับที่เป็นกลางชัดเจน ในการปฏิบัติในการเข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นหมู่คณะ ที่เป็นแนวทางสากล จำนวน ๘ รูป

ตารางที่ ๔.๓๗ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านจิตภาวนา

| ปัญหา อุปสรรค | ความถี่/รูป |
|---|-------------|
| ๑. พระภิกษุ สามเณรในปัจจุบัน เห็นแก่ลาภสักการะมากกว่าความถูกต้อง | ๗ |
| ๒. เมื่อสังคมเจริญพระภิกษุ สามเณรในปัจจุบัน ขาดhiri โอดัปะปะ ไม่หมั่นฝึกจิตให้ตั้งมั่น ตามหลักพระธรรมวินัย ยึดถือเอากฎเกณฑ์ ทางโลกมากเกินไป | ๙ |

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตภาวนา ดังนี้

- ๑) พระภิกษุ สามเณรในปัจจุบัน เห็นแก่ลาภสักการะมากกว่าความถูกต้อง จำนวน ๗ รูป
- ๒) เมื่อสังคมเจริญพระภิกษุ สามเณรในปัจจุบัน ขาดhiri โอดัปะปะ ไม่หมั่นฝึกจิตให้ตั้งมั่นตามหลักพระธรรมวินัย ยึดถือเอากฎเกณฑ์ ทางโลกมากเกินไป จำนวน ๙ รูป

ตารางที่ ๔.๓๘ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านจิตภาวนา

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่/รูป |
|---|-------------|
| ๑. อยากให้พระภิกษุ สามเณร รู้จักคำว่าพอ มั่นปฏิบัติตามหลัก และแนวทางของพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง โดยการจัดโครงการแบ่งปันความสุขคือสู่อสังคัม จัดตั้งกองทุนสาธารณะสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก หรือช่วยเหลือวัดที่ทรุกันดาร | ๗ |
| ๒. อยากให้มีการปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องให้กับศาสนทายาท โดยการอบรมทั้งทางด้านทฤษฎี และภาคปฏิบัติร่วมกันเป็นหมู่คณะในเขตอาทิตยัลละ ๒ ครั้ง | ๙ |

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตภาวนา ดังนี้

๑) อยากให้พระภิกษุ สามเณร รู้จักคำว่าพอ มั่นปฏิบัติตามหลัก และแนวทางของพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง โดยการจัดโครงการแบ่งปันความสุขคือสู่อสังคัม จัดตั้งกองทุนสาธารณะสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก หรือช่วยเหลือวัดที่ทรุกันดารจำนวน ๗ รูป

๒) อยากให้มีการปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องให้กับศาสนทายาท โดยการ อบรมทั้งทางด้านทฤษฎี และภาคปฏิบัติร่วมกันเป็นหมู่คณะในเขต อาทิตยัลละ ๒ ครั้ง จำนวน ๙ รูป

ตารางที่ ๔.๓๙ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา

| ปัญหา อุปสรรค | ความถี่/รูป |
|---|-------------|
| ๑. ยังด้อยประสบการณ์ มีความคิดที่ยังไม่เป็นระบบ ขาดแผน ขาดการดำเนินงานที่ถูกต้อง ขาดการแก้ไขปัญหาที่ตั้งจุด มีประสิทธิภาพน้อย | ๘ |
| ๒. ยังขาดการพิจารณา วินิจฉัย ไตร่ตรอง และขาดองค์ความรู้ที่ถูกต้อง | ๓ |

จากตารางที่ ๔.๓๙ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา ดังนี้

๑) ยังด้อยประสบการณ์ มีความคิดที่ยังไม่เป็นระบบ ขาดแผน ขาดการดำเนินงานที่ถูกต้อง ขาดการแก้ไขปัญหาที่ตั้งจุด มีประสิทธิภาพน้อย จำนวน ๘ รูป

๒) ยังขาดการพิจารณา วินิจฉัย ไตร่ตรอง และขาดองค์ความรู้ที่ถูกต้อง จำนวน ๓ รูป

ตารางที่ ๔.๔๐ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่/รูป |
|--|-------------|
| ๑. ควรมีการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ความคิดความเข้าใจ ให้ศาสนทายาทรู้จักคิด พิจารณา รู้จักวินิจฉัย และแก้ไขปัญหา ด้วยการปฏิบัติ และกาฝึกฝนให้ชำนาญ ด้วยตนเอง | ๙ |

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่าพระภิกษุ สามเณรในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตภาวนา ดังนี้

๑. ควรมีการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ความคิดความเข้าใจ ให้ศาสนทายาทรู้จักคิด พิจารณา รู้จักวินิจฉัย และแก้ไขปัญหา ด้วยการปฏิบัติและกาฝึกฝนให้ชำนาญ ด้วยตนเอง จำนวน ๙ รูป

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า

๔.๕.๑ ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านต่าง ๆ มีอะไรบ้าง

๑) ด้านที่ ๑ ด้านการอบรม

โดยภาพรวม การอบรม พระภิกษุ สามเณร ผู้เป็นศาสนทายาทสืบอายุพระพุทธศาสนา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ที่เรียกว่า (วิชา) ควบคู่กับความประพฤติ (จรณะ) ที่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย ดังนั้น การอบรม หรือการกล่าวสอนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จำเป็นต้องถ่ายทอด อันจะเป็นแนวทางดำเนินไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง^๑

^๑สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ศาสนทายาทในปัจจุบัน ถือว่ายังด้อยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ จึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยมีการอบรมเป็นพื้นฐานการให้ความรู้ที่จะเป็นตัว เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพระภิกษุ สามเณร ได้รับข้อมูลอย่างเป็นระบบในแต่ละเรื่องโดยละเอียด เพื่อจะต่อยอดไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง เช่น การอบรมพระนวกะประจำปี การอบรมวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนใหญ่ไม่มีรูปแบบพิธีการที่ไม่แน่นอน ในแต่ละสำนักก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป อยู่ที่ความสะดวกของแต่ละสำนักที่จะกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบของตนเองขึ้น ดังนั้น ถ้าจะปรับเปลี่ยนได้ คณะสงฆ์เขตประเทศควรที่จะมีหลักในการปฏิบัติที่เหมือนกัน โดยกำหนดรูปแบบที่เป็นกลางและกำหนดใช้ เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นมาตรฐานที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น^๒

ในเรื่องของสถานที่ก็เป็นสิ่งที่สำคัญและยังขาดสำหรับเป็นแหล่งรองรับการฝึกอบรมของศาสนทายาทในเขต ดังนั้น จึงขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่า ในเขตควรที่จะมีการมอบหมายหน้าที่ให้วัดใดวัดหนึ่งที่มีศักยภาพดูแลในเรื่องสถานที่การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม โดยมีมติในการคัดเลือกร่วมกัน^๓

ในเรื่องการฝึกอบรมนั้น สิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญที่ยังขาด คือ สื่อที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกวิวัฒน์ ในปัจจุบันจึงสื่อที่มีความทันสมัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้ศาสนทายาท เกิดแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง^๔

การเปิดโอกาสในพระภิกษุ สามเณรได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นในการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมในปัจจุบันนั้นถือว่าเป็นหลักสูตร ที่ใช้ระยะเวลาสั้น และส่วนใหญ่จะเป็นการบรรยายในภาคทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นจึงเป็นสิ่งที่ควรเสริมเข้าในหลักสูตรการฝึกอบรมในปัจจุบัน^๕

ปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรมศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเทศ ที่นอกเหนือจาก เรื่องของสถานที่ พระวิทยากร ระยะเวลา สื่อ องค์ประกอบที่สำคัญและจะขาดไปไม่ได้ คือ ศาสนทายาทเอง ขาดความเอาใจใส่ในเรื่องของการศึกษา และขาดความเข้าใจในหลักของการ

^๒สัมภาษณ์ พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสือปลา) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^๓สัมภาษณ์ พระครูสรวิชัย, เลขาธิการเจ้าคณะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^๔สัมภาษณ์ นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอำนวยการบริหาร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^๕สัมภาษณ์ นายวรพล วชิระพงษากุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ปฏิบัติถูกต้อง ดังนั้น การฝึกอบรมความเน้นในเรื่องการพัฒนาตัวบุคคลในได้รับความรู้ เพื่อจะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ในการฝึกอบรม ให้ผู้ที่เข้าร่วมได้รับประโยชน์มากที่สุด^๖

ปัญหาและอุปสรรค ด้านการฝึกอบรมนั้น คณะสงฆ์เขตประเวศกรุงเทพมหานคร ขาดครูสอนศีลธรรมในการฝึกอบรมเยาวชน ตลอดถึงการร่วมมือ และประสานงานกันของวัดต่างๆ ในเขตประเวศในแต่ละวัดมีรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน งานที่ทำจึงปรากฏออกมาในรูปแบบที่ไม่ชัดเจน^๗

พระภิกษุ สามเณร ที่ถือว่าเป็นศาสนทายาทในปัจจุบัน ยังถือว่ามี ความสนใจในที่จะแสวงหาความรู้ น้อย เพราะส่วนใหญ่พระภิกษุ สามเณร จะได้รับการอบรมในเรื่องของศาสนาเป็นหลัก ขาดการศึกษา ทางด้านกฎหมายที่เป็นระเบียบของสังคมในการอยู่ร่วมกัน ดังนั้นการอบรมศาสนทายาท จึงควรเสริมหลักวิชาชีพให้ศาสนทายาท เพื่อจะได้ก้าวให้ทันต่อโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว^๘

คณะสงฆ์เขตประเวศมีพระนวกะในแต่ละปีค่อนข้างน้อย การจัดอบรมประจำปีจึงมีขอบเขตระยะเวลาค่อนข้างน้อย พระนวกะที่เข้ามาบวชยังไม่มี ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการบวชที่แท้จริงจึงทำให้ขาดศรัทธา เมื่อไม่มีความศรัทธาอย่างแท้จริงทำให้ไม่อยากจะพัฒนาตัวเอง เมื่อมีการจัดฝึกอบรมทำให้พระนวกะคาดหวังตั้งใจในการที่จะเข้ารับ การอบรม แนวทางแก้ไข คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีการจัดอบรมพระนวกะเป็นประจำทุกปี คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีการจัดอบรมวิปัสสนากรรมฐานเพื่อเป็นการพัฒนาด้าน ศีล สมาธิและปัญญาแก่พระนวกะรวมไปถึงสามเณรอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ในเขตประเวศ ถ้า มีพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนควรส่งพระเณรเหล่านั้นไปฝึกอบรมยังสถานที่ที่มีการจัดอบรม^๙

ในภาพรวม ควรมีการส่งเสริมให้คน(ศาสนทายาท)เกิดการประพฤติดีปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และคุณธรรมเข้าใจในกฎ กติกาการอยู่ร่วมกันเคารพสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาจิตสำนึกในหน้าที่และส่งเสริมชำนาญ และก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ^{๑๐}

^๖สัมภาษณ์ นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสื่อปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^๗สัมภาษณ์ นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราชฎรเขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^๘สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสื่อปลา)/ราชฎรเขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^๙สัมภาษณ์ นายปริญญา สมานทอง, ราชฎรเขตประเวศ, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐}สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ประเสริฐ อิลาว, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

การฝึกควรมีหลักสูตรที่ชัดเจน เช่น ที่มีอยู่ปัจจุบันนี้คือ การอบรมพระนวกะประจำปี, การบรรพชาสามเณรฤดูร้อน ส่วนใหญ่จะทำตามใจที่เจ้าสำนักอย่างให้เป็น ยังไม่มีการสร้างระบบที่เป็นมาตรฐานในการอบรมที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม^{๑๑}

ในการฝึกอบรม ถือว่าเป็นการส่งเสริมทักษะในระยะเวลาที่สั้น เช่น เป็นวัน หรือเป็นสัปดาห์ ปัญหาที่เห็นได้ชัดในการฝึกอบรม โดยภาพรวม ในการพัฒนาศาสนทายาท คือพระภิกษุสามเณร ในเขตประเทศกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เน้นการฟัง มากกว่าการแสดงความคิดเห็น ทำให้พระสงฆ์ที่เข้าร่วมได้ประโยชน์น้อย ดังนั้น การฝึกอบรมควรเน้นการมีส่วนร่วม เน้นกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ และให้พระภิกษุ สามเณรมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และที่สำคัญ ควรจะมีวิธีการที่หลากหลาย เน้นให้ได้สาระและประโยชน์ บวกกับความบันเทิง และการฝึกอบรมที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น อบรม เรื่องกฎ ระเบียบ กติกา และพระธรรมวินัย ควรที่จะส่งเสริม ในการฝึกอบรมเทคโนโลยี สารสนเทศ ทั้งให้รู้เท่าทันและวิธีการใช้ ในเกิดประโยชน์สูงสุด^{๑๒}

๒) ด้านที่ ๒ ด้านการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรค ในด้านการศึกษา นั้น ปัจจุบันคณะสงฆ์เขตประเทศ ยังขาดกองทุนกลางศึกษาที่เป็นศูนย์ การในการส่งเสริมในพระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีเฉพาะภายในวัด ที่มีการสนับสนุนทุนการศึกษาของพระภิกษุ สามเณร ในวัดของตน ทางคณะสงฆ์เขตประเทศจึงความ จัดตั้งหน่วยงานกองทุนการศึกษากลาง เพื่อรองรับให้แก่พระภิกษุ สามเณร ที่สนใจใคร่ที่จะศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามกฎ ระเบียบที่เป็นพื้นฐานในการใช้ร่วมกันของหมู่คณะ^{๑๓}

การศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการที่จะต่อยอดมนุษย์ทุกชนชั้น ให้รู้จักการวางแผนในการใช้ชีวิตเพื่อความสงบสุข ปัญหาที่เป็นหัวใจสำคัญ ในด้านการศึกษา ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน คือตัวนักศึกษาเอง ที่บางครั้งขาดความสนใจในการค้นคว้าหาความรู้ ทุนทรัพย์ในการที่จะศึกษาเล่าเรียน ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่เป็นปัญหาในด้านการศึกษาของพระภิกษุ สามเณร ดังนั้น ทางคณะสงฆ์ควรจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการศึกษาที่เป็นศูนย์กลางในการศึกษา หรือของบสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อเป็นกองทุนในการศึกษา สิ่งที่สำคัญ คือเจ้าอาวาสในแต่ละวัด ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษา

^{๑๑}สัมภาษณ์ พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร. นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒}รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓}สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเทศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ภายใต้วัดอย่างเป็นระบบ ไม่ปล่อยให้พระภิกษุ สามเณร ขาดการอบรม ศึกษา และพัฒนาตนเอง ควร เสริมศักยภาพในด้านที่พระภิกษุ สามเณร เชี่ยวชาญหรือสนใจ^{๑๔}

ปัญหาและอุปสรรค ด้านการศึกษา คณะสงฆ์เขตประเวศ ยังไม่สามารถจัดให้มีการศึกษา ที่เป็นศูนย์รวมได้ ต่างวัดต่างมีการส่งเสริมที่แตกต่างกัน ดังนั้น คณะสงฆ์ ควรรวมตัวกันเป็นกลุ่ม จัดให้มีการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่ทันสมัย เช่น การใช้เทคโนโลยี หรือทักษะการใช้ภาษา โดย พระภิกษุ สามเณร ได้รับการศึกษาในส่วนนี้โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ^{๑๕}

ในปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาของศาสนทายาท ส่วนใหญ่จะเป็นด้านการ สนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะเมื่อพระภิกษุ สามเณรสำเร็จการศึกษา ในระดับ ที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือแม้กระทั่งระดับปริญญาเอก ก็ยังไม่มี หน่วยงานใดที่จะสามารถรองรับวุฒิการศึกษาเหล่านี้ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างสิ่งที่ทาง คณะสงฆ์และ ภาครัฐต้องร่วมมือ และสนับสนุน พระภิกษุ สามเณร ที่มีความรู้ความสามารถ ให้มีงานที่จะรองรับวุฒิ การศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาให้เทียบเท่ากับบุคคลภายนอก^{๑๖}

ปัญหาและอุปสรรคในด้านการศึกษาของศาสนทายาทนั้น ส่วนให้จะเป็นด้านของทุน ทรัพย์ที่สนับสนุนในการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นค่ายานพาหนะ ค่าเทอม ดังนั้นทางคณะสงฆ์ หรือหน่วย ภัยที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมในด้านนี้เป็กรณีพิเศษ^{๑๗}

การจัดการศึกษาของพระภิกษุ สามเณร ยังไม่ครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับของอย่า แพร่หลาย ส่วนใหญ่การศึกษาของพระภิกษุสามเณรนั้น เน้นหนักไปทางพระธรรมวินัย โดยตรง ดังนั้น ในด้าน ของการศึกษา ควรส่งเสริมทักษะในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ภาษา และวิชาชีพ ให้แก่พระภิกษุ สามเณร เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของ สังคมในปัจจุบัน^{๑๘}

^{๑๔}สัมภาษณ์ พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสือปลา) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕}สัมภาษณ์ พระครูสรวิชัย, เลขาธิการเจ้าคณะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖}สัมภาษณ์ นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอ่อนนุชบริหาร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗}สัมภาษณ์ นายวรพล วชิระพงษากุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘}สัมภาษณ์ นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ปัญหา อุปสรรค ด้านการศึกษา คณะสงฆ์ประเวศ ยังไม่มีแนวทางการร่วมมือที่ชัดเจน ในการสนับสนุนให้ศาสนทายาทในวัด ได้ศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการเป็นครูพระสอน ศีลธรรม หรือ พระวิทยากร ตามโรงเรียนต่างๆ ให้เป็นรูปแบบแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน^{๑๙}

ปัญหาที่เห็นได้ชัดในเรื่องของการศึกษาของศาสนทายาท คือประสบการณ์ในการเข้า สังคม เพราะส่วนใหญ่รูปแบบการเรียนการสอนในปัจจุบันยังไม่เป็นกว้าง ในหลายๆ วิทยาลัย ยังไม่ รับและเปิดโอกาสให้พระเณรได้เข้าศึกษาต่อ ประสบการณ์การอยู่ร่วมกันในสังคมกับคนส่วนมากของ พระเณรจึงยังน้อยมาก ดังนั้น คณะสงฆ์ควรร่วมมือกับหน่วยงานทั้งทางภาครัฐและเอกชน หาหนทาง ในการส่งเสริมความรู้และเปิดประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่ศาสนทายาท^{๒๐}

ปัญหาอุปสรรค ด้านการศึกษา ๑) พระนวกะเอง ขาดความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ๒) บางวัดยังขาด การสนับสนุนด้านการศึกษาของพระเณร ๓) ขาดทุนสนับสนุน จึงมีแนวทางแก้ไขดังนี้

๑) คณะสงฆ์เขตประเวศควรมีการสนับสนุนให้พระเณรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ใน ระดับที่ สูงขึ้น ทั้งแผนกนักธรรมและบาลีรวมถึงมีการสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในสายสามัญ และ ส่งเสริมการศึกษา ตามอัยยาศัย ๒) สนับสนุนส่งเสริมให้พระเณรได้มีโอกาสเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย สงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง^{๒๑}

คณะสงฆ์เขตประเวศ ควรมุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ และพัฒนาคนที ดี มีการจัดกิจกรรมองค์ความรู้ ที่ส่งผลและเอื้อประโยชน์ให้กับคนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ ทำงานโดยปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกันมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการวิเคราะห์ สภาพปัญหาจากการทำงาน หาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น^{๒๒}

พระภิกษุ สามเณรในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังไม่เห็นคุณค่าในการศึกษาเท่าที่ควร เพราะมี ปัจจัยภายนอกมารบกวน เช่น กิจนิมนต์ หรือ การมีงานอื่นมารบกวนการศึกษา ไม่ได้ศึกษาเต็มที่ โอกาสที่ดี คือ เข้ามาเรียนวิทยาลัยจะทำให้ได้มีความรู้และเครือข่าย ไม่เปื้อนหนายในการศึกษาเล่า เรียน อีกทั้งคนที่เข้ามาบวชก็ลดลงทุกปี ไม่จำเป็นต้องกล่าวถึงการศึกษ องค์กรสงฆ์ต้องสร้าง หลักสูตรในการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษาของคณะสงฆ์ให้มากกว่านี้ เช่น ปัจจุบันมีการเปิดโอกาส ให้คฤหัสถ์เข้ามาศึกษา เช่น ธรรมศึกษา, บาลีศึกษา เป็นต้น^{๒๓}

^{๑๙}สัมภาษณ์ นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราชภัฏเขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐}สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา)/ราชภัฏเขต ประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑}สัมภาษณ์ นายปริญญา สมานทอง, ราชภัฏเขตประเวศ, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ประเสริฐ อิลาว, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๒๓}สัมภาษณ์ พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร. นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

การศึกษาเป็นการพัฒนาในระยะยาว อย่างน้อยขั้นต่ำต้องมี ๑ ปีขึ้นไป พระสงฆ์ สามเณร บางรูปก็ได้รับการศึกษา บางรูปก็ยังขาดการศึกษา คณะสงฆ์จึงควร มีการตรวจสอบบัญชีรายชื่ พระสงฆ์ สามเณร ในเขตของตนเพื่อเป็นฐานข้อมูลพื้นฐาน และให้การสนับสนุนโดยตั้งกองทุนเพื่อ การศึกษา และมีการสอบคัดเลือกผู้ที่สมควรได้รับโอกาส เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นแก่ศาสนทายาท^{๒๔}

๓) ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนา

เมื่อถามถึงปัญหา และอุปสรรคในด้านของการพัฒนาศาสนาสนทายาท จะเห็นได้ว่าปัจจุบัน จำนวนพระภิกษุ สามเณร มีจำนวนที่ลดลง และส่วนใหญ่คนที่เข้ามาบวชจะเป็นคนที่มีอายุมาก จึงยาก ต่อการอบรมสั่งสอน การลดลงของผู้บวชเป็นปัญหาที่สำคัญ ที่เชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาให้เชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ แนวทางการแก้ไขขอเสนอแนะว่า คณะสงฆ์ควรมีประชาสัมพันธ์ หรือจะทำโครงการที่ จะนำพาเยาวชนให้หันหน้ามาศึกษาพระพุทธศาสนาให้มากขึ้น ควรใช้วิธีการเชิงรุกให้มากขึ้น เช่น ส่งเสริมการจัดอบรมสามเณรภาคฤดูร้อนอย่างต่อเนื่อง โดยยึดสถานที่ใดสถานที่หนึ่งเป็นศูนย์การ และวัดที่ในเขตต้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกัน^{๒๕}

โดยภาพรวม สิ่งที่เป็นปัญหา และอุปสรรค ในด้านการพัฒนาของคณะสงฆ์เขตประเวศ คือ คณะสงฆ์ไม่มีแผนพัฒนาศาสนาสนทายาททั้งในระยะสั้นซึ่งเป็นแผนในลักษณะที่เรียกว่าแผนปฏิบัติการประจำปี และไม่มีแผนระยะยาวในลักษณะแผนกลยุทธ์ ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนรวมกันของคณะ สงฆ์ เพราะฉะนั้นคณะสงฆ์ความจัดทำแผน การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้น และระยะยาว อย่าง เป็นระบบ^{๒๖}

ขวัญกำลังใจ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศาสนาสนทายาทให้มีประสิทธิภาพได้ การมอบ รางวัลเมื่อทำความดี การชื่นชมเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ศึกษาในสิ่งที่ตนเอง เชี่ยวชาญ ถือว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ได้ผลดีและเป็นรูปธรรม^{๒๗}

ปัญหา ในด้านการพัฒนา ทูตที่เป็นส่วนกลางในการร่วมกันพัฒนาศาสนาสนบุคคล เพราะ ส่วนมากวัดในเขตจะส่งเสริมเฉพาะ พระ เณร ที่ประจำอยู่ในวัดของตนเองโดยไม่คำนึงถึงวัดอีก บาง วัดทรัพยากรบุคคลพร้อมแต่ขาดด้านทุนทรัพย์ สิ่งเหล่านี้คือตัวชี้วัดว่า วัดในเขตปัจจุบันขาดดารมีส่วน

^{๒๔}รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๒๕}สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๒๖}สัมภาษณ์ พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสือปลา) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๒๗}สัมภาษณ์ พระครูสรวิชัย, เลขาธิการเจ้าคณะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ร่วมในการพัฒนาที่เป็นรูปแบบประสานวิธี ดังนั้น คณะสงฆ์ ควรที่จะมีแผนในการพัฒนาศาสนบุคคลร่วมกัน เช่น การตั้งกองทุนการศึกษา การตั้งศูนย์การการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือทำงานกันเป็นทีม เป็นต้น^{๒๘}

การพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการทางพระพุทธศาสนา ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นในเชิงคุณภาพ^{๒๙}

การพัฒนาต้องกระทำทั้งทางรูปธรรมและนามธรรม กล่าวคือ พัฒนาทางกายภาพ ให้บุคลากรเป็นนสมณะที่สง่างาม และพัฒนาทางจิตใจ คือ พัฒนาคุณภาพทางจิต^{๓๐}

ปัญหา อุปสรรค ด้านการพัฒนา เมื่อขาดการให้การอบรม และการศึกษา ที่เป็นรูปแบบอันชัดเจน จึงส่งผลให้การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเทศ มีจำนวนน้อย และ ที่มีอยู่ก็ยังคงขาดการพัฒนาที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการที่จะเป็นตัวแทนครูพระทำการเผยแผ่^{๓๑}

ในเบื้องต้นศาสนบุคคลทุกรูปต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับ แรก และฝ่ายคณะสงฆ์จะต้องให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ศาสนบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีโอกาสทำงานพิสูจน์ตนเอง^{๓๒}

ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนา ๑) พระภิกษุสามเณร ขาดศักยภาพในการพัฒนาตัวเอง ๒) พระภิกษุสามเณร ขาดการพัฒนาด้าน ศิล สมาธิปัญญา ๓) ในเขตประเทศยัง ไม่มีวัดใดที่มีศูนย์พัฒนาพระภิกษุสามเณร ทางด้านปริยัติปฏิบัติและปฏิเวธที่ ชัดเจน แนวทาง แก้ปัญหา คณะสงฆ์เขตประเทศควรมีกองทุนเพื่อการศึกษาและพัฒนา พระภิกษุสามเณร ที่ต้องการ พัฒนาศักยภาพความสามารถของตัวเอง^{๓๓}

^{๒๘}สัมภาษณ์ นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีออนนุชบริหาร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๒๙}สัมภาษณ์ นายวรพล วชิระพงษากุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๓๐}สัมภาษณ์ นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๓๑}สัมภาษณ์ นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๓๒}สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา)/ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๓๓}สัมภาษณ์ นายปริญญา สมานทอง, ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนา ควรมีการพัฒนาความสามารถปรับตัวหรือสร้างความยืดหยุ่นดำเนินชีวิตในองค์กรหรือมีการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามครองครองธรรมมีการนำหลักศีลมาประยุกต์ใช้ จัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาจิตสำนึกเสริมสร้างพัฒนาจิตใจให้เกิดความดีงามมีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนเล่าเรียนในระดับสูงมีการอบรมพัฒนาให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๔}

ข้อเสนอแนะ ในด้านการพัฒนาศาสนทายาท คณะสงฆ์ต้องสร้างให้ศาสนทายาทที่จะเข้ามาบวชหรือบวชแล้วให้มีศรัทธาและความรู้ที่ลึกซึ้งในพระธรรม, พระวินัยในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง เพื่อเป็นตัวแทนในการสืบทอดพระพุทธศาสนา ขึ้นอยู่กับกัลยาณมิตรและผู้มีอำนาจในองค์กรที่จะวางวิสัยทัศน์และมอบพันธกิจให้แก่ศาสนทายาทเหล่านั้น ถ้าบวชมาแล้ว ไม่ได้ทำประโยชน์หรือไม่ใช้งานเท่าที่ควรจะเป็นก็อาจจะเบี่ยงเบนและไม่ได้ช่วยงานศาสนา^{๓๕}

การพัฒนา ต้องมีการปรับรูปแบบการดำเนินการโดยเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ให้เป็นปัจจุบัน ให้ทันโลกทันเหตุการณ์^{๓๖}

๔.๕.๒ ท่านคิดว่า การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลักภavana ๔ ควรพัฒนาอย่างไร

๑) ด้านที่ ๑ ด้านกายภavana

โดยส่วนรวม ควรส่งเสริมให้พระ เณรที่เป็นศาสนบุคคลขององค์กร ให้รู้จักวิธีการดูแลสุขภาพภาวะตนเองให้แข็งแรง โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายให้ถูกสุขลักษณะ การฉันทภัตตาหารให้ครบ ๕ หมู่ หรือ มีการตรวจสอบดูและจากฝ่ายปกครอง มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ^{๓๗}

ควร มีการอบรมการดูแลสุขภาพประจำเดือนเพื่อจะให้ศาสนทายาทรู้จักการดูแลตนเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้านสุขภาพมาบรรยายถวายเป็นความรู้^{๓๘}

^{๓๔}สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๓๕}สัมภาษณ์ พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร. นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๓๖}รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๓๗}สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๓๘}สัมภาษณ์ พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสือปลา) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

นอกจากจะส่งเสริมด้านสุขภาพให้แก่พระภิกษุ สามเณรแล้ว ควรที่จะส่งเสริมเกี่ยวกับการสำรวจกายให้เหมาะแก่สมณสาธิตตามหลักพระธรรมวินัยด้วย^{๓๙}

สร้างอุปนิสัยให้พระ เณร บริโภคอาหารที่มีประโยชน์หลีกเลี่ยงอาหารที่เป็นพิษต่อร่างกาย ตลอดจนจัดการจัดที่อยู่อาศัยให้สะอาดถูกสุขอนามัย^{๔๐}

ควรมีการอบรมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของศาสนทายาท ทั้งทางด้านปริยัติและภาคปฏิบัติ^{๔๑}

ควรมีความสำรวมจริยวัตรให้มากเมื่ออยู่ในที่ประชุมชน คณะสงฆ์จึงควรมีการอบรมจริยวัตร ให้แก่ศาสนทายาท อย่างถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย^{๔๒}

ควร รู้จักการดำรงตน ให้มีสุขภาพที่ดี มีความรู้ความเข้าใจ และ ดูแลตนเองให้ปลอดจากโรคภัย โดยให้ทางคณะสงฆ์ จัดการอบรม ศาสนทายาท โดยเชิญวิทยากร ด้านการแพทย์และสิ่งแวดล้อม มาให้ความรู้ วิธีการดูแลสุขภาพ การเป็นอยู่ การใช้เครื่องอุปโภค และการบริโภค อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง^{๔๓}

ควรประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ในขอบเขตและทำตามของบังคับตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะให้เรื่องของศีล อันจะเป็นผลต่อยอดถึงพฤติกรรมทางกาย จึงจำเป็นต้องมีความสำรวมในเรื่องจริยวัตรเป็นอันดับแรก^{๔๔}

พระภิกษุสามเณรท่านควรมี สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีการฉ้นที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ ปราศจากมลพิษ รวมไปถึงการนุ่งห่มจีวรที่เป็นปริมนทล ถูกต้องตามหลัก พระวินัย กิจวัตร ๑๐ อย่างไม่ควร ขาด และ วัด แต่ละวัด ในเขตประเทศ ควรมี ให้พระภิกษุสามเณรได้ตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง^{๔๕}

^{๓๙}สัมภาษณ์ พระครูสุริยชัย, เลขานุการเจ้าคณะเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๔๐}สัมภาษณ์ นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอำนวยการบริหาร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๔๑}สัมภาษณ์ นายวรพล วชิระพงษากุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๔๒}สัมภาษณ์ นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๔๓}สัมภาษณ์ นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๔๔}สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา)/ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๔๕}สัมภาษณ์ นายปริญญา สมานทอง, ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓.

พระสงฆ์ควรเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกแห่งการแสวงหาปัจจัย ๔ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความพอเพียงสันโดษ รู้จักการบริโภคปัจจัย ๔ รู้จักใช้อินทรีย์คือ หูตา จมูก ลิ้น กาย ในการบริโภค^{๕๖}

ควรสร้างอุปนิสัยของศาสนทายาทไม่ว่าจะอยู่ในสมณเพศหรือเพศใดก็ตามให้เป็นผู้มีศีล ไม่เบียดเบียนผู้อื่นและสิ่งที่สำคัญคือ ไม่เป็นภาระสังคม การจะการพัฒนาศาสนทายาทด้านกาย ภาวนานั้น ต้องเริ่มจากการมีศีล เพราะเป็นเบื้องต้นต่อการใช้ชีวิตที่สงบสุข จึงจะกิน อยู่ ดู ฟัง ได้ อย่างมีความสุข กล่าวง่าย ๆ คือ กินให้อิ่มเสียก่อนข้ออื่นจึงจะสามารถพัฒนาได้^{๕๗}

การรักษาสมณสารูปให้ถูกต้องตามหลักเสขียวัตถ์ คือ กายไม่ให้เบียดเบียนบุคคลอื่นให้เดือด ร้องทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้จักสำเหนียก มีหิริ โอตตัปปะ ดำรงตนตามพระธรรมวินัย และข้อ วัตรปฏิบัติอย่างให้ขาดตกบกพร่อง รู้ตนเอง ในสิ่งที่คิด กิจที่ทำ และคำที่พูด อยู่ตลอดเวลา^{๕๘}

๒) ด้านที่ ๒ ด้านศีลภาวนา

โดยส่วนรวม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตัวเองและผู้อื่นหลักการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อยู่ที่ตัวของศาสนบุคคลเองที่ต้องรู้จักผู้เรียนรู้การ กาย วาจา ใจ และปัญญาตาม พระธรรมวินัย ทางด้านคณะสงฆ์ควรถ่ายทอดความรู้ (ปริยัติ) และเน้นการอบรม (ปฏิบัติ) เพื่อเป็น แนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องแก่พระภิกษุ สามเณร^{๕๙}

พระภิกษุ สามเณรที่บวชเข้ามาเป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา ควรฝึก ความประพฤติสุจริตทางกาย ทางวาจาและจิตใจ ให้ประกอบด้วยความเมตตา กรุณา แก่ผู้อื่นให้มาก เป็นผู้มีระเบียบ มีวินัย ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของสังคมสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดีงามโดยมีความ รับผิดชอบเกื้อกูลต่อสังคม^{๕๐}

คณะสงฆ์ควรมีการอบรมให้ความรู้ตลอดถึงการเรียนการสอนเกี่ยวกับจรรยาวัตร ทั้ง ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กำหนดบทลงโทษ แก่ผู้ที่กระทำการล่วงละเมิดอย่างชัดเจนเพื่อเป็นบรรทัด ฐานและเป็นรูปแบบในการปฏิบัติร่วมกัน^{๕๑}

^{๕๖} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาวัณ, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร. นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๘} รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสื่อปลา) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๑} สัมภาษณ์ พระครูสรวิชัย, เลขาธิการเจ้าคณะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

สิ่งที่เป็นกฎเกณฑ์ได้ดีที่สุดของพระภิกษุ สามเณร คือกฎพระธรรมวินัย ดังนั้น ศาสนทายาทที่บวชเข้ามาเป็นส่วนร่วมในศาสนา ต้องศึกษาและปฏิบัติตนเองให้ถูกต้อง ให้หลักของศีล และข้อประพฤติต่าง ๆ ที่สมควรและปฏิบัติได้^{๕๒}

พระภิกษุ สามเณร ควรมีความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในหลักพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ที่คณะสงฆ์กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด^{๕๓}

นอกจากตนเองที่ต้องคอยตรวจสอบความประพฤติของตนเองและ คณะสงฆ์ก็ควรมี คณะกรรมการที่คอยตรวจสอบ ดูแล ความเรียบร้อย เพื่อความถูกต้องและดีงามยิ่งไปถึงไปด้วย^{๕๔}

ควร มีการจัดการประชุม อบรม และ วางกฎระเบียบ ปฏิบัติของคณะสงฆ์เขตประเวศ ร่วมกัน และตั้งคณะกรรมการ ตัวแทนแต่ละวัดคอยดูแล และตักเตือน ไม่ว่าจะเรื่องการนุ่งห่ม การขบฉัน การพูดจา ฯลฯ เพื่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี และเป็นแบบอย่างในการนำไปเผยแผ่ให้แก่เยาวชนต่อไป^{๕๕}

พระสงฆ์ ควรมีความสำนึกถึงบาป บุญ คุณ โทษ มีความสำรวมในกิจที่ทำ คำที่พูด ไม่ทำตนให้เป็นที่น่าใจของสังคม ประพฤติให้อยู่ในขอบเขตที่ตนเองปฏิบัติได้ สำรวมระวัง กายวาจา ของตนเองให้เรียบร้อย หน้าเคารพศรัทธา^{๕๖}

พระภิกษุสามเณรในเขตประเวศควรยึดมั่นในหลักธรรมวินัย อย่างเคร่งครัดสำรวมกาย วาจาใจปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด^{๕๗}

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือการประพฤติปฏิบัติตนให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยของศีล ที่ให้สามารถอยู่ร่วมกันกับคนหรือธรรมชาติได้เป็นอย่างดี ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น และธรรมชาติให้เสียหาย^{๕๘}

^{๕๒}สัมภาษณ์ นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีออนนุชบริหาร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๓}สัมภาษณ์ นายวรพล วชิระพงษากุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๔}สัมภาษณ์ นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๕}สัมภาษณ์ นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราชภัฏเขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๖}สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา)/ราชภัฏเขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๗}สัมภาษณ์ นายปริญญา สมานทอง, ราชภัฏเขตประเวศ, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๘}สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ประเสริฐ อิลาว, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ควรสร้างอุปนิสัยของศาสนทายาทไม่ว่าจะอยู่ในสมณเพศหรือเพศใดก็ตามให้เป็นผู้มีศีล ไม่เบียดเบียนผู้อื่นและสิ่งที่สำคัญคือ ไม่เป็นภาระสังคม การจะการพัฒนาศาสนทายาทด้านกายภาวนานั้น ต้องเริ่มจากการมีศีล เพราะเป็นเบื้องต้นต่อการใช้ชีวิตที่สงบสุข จึงจะกิน อยู่ ดู ฟัง ได้ อย่างมีความสุข กล่าวง่าย ๆ คือ กินให้อิ่มเสียก่อนข้ออื่นจึงจะสามารถพัฒนาได้ ทำให้เป็นปกติ ใช้ชีวิตอย่างปกติ ช่วยเหลือตัวเองให้มากที่สุด^{๕๙}

ด้านของศีลภาวนา ศาสนทายาทต้องเป็นผู้ที่คอยตรวจสอบดูแล ในเรื่องกิจวัตร ความประพฤติ และบริสุทธิ์ของตนเองอยู่เสมอ ถ้าประพฤติขาดตกบกพร่องก็ควรละและแก้ไขให้ดีขึ้น ถ้าในโดยรวม คณะสงฆ์เองก็ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจน มีการตรวจสอบความถูกต้อง โดยมอบหมายให้แต่ละวัด สอดส่องดูแล ความประพฤติของพระภิกษุ สามเณรภายในอาวาสของตน และมีการรายงานความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการป้องกัน และร่วมกันปฏิบัติให้อยู่ในขอบเขตและกติกาอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๖๐}

๓) ด้านที่ ๓ ด้านจิตภาวนา

โดยภาพรวม ด้านจิตภาวนา ควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติวิปัสณากรรมฐานอย่างสม่ำเสมอ มีการฝึกสมาธิให้ถูกต้อง มีการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง อยู่อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สุขอนามัย ทำจิตใจให้สดใสไม่ยึดติดกับสิ่งเร้าภายนอก^{๖๑}

ควรพัฒนาตนเองให้เกิดความมั่นคงไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มีมารุมเร้าใจสุขภาพจิตไม่มัวหมอง คือมีจิตที่ดีสุขภาพกายที่ดี มีจิตใจเป็นสุข สดชื่น เบิกบาน ร่าเริง ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส^{๖๒}

ควรที่จะฝึกจิตใจตนเอง รู้เหตุรู้ผลและพิจารณาตัดสินใจที่จะต้องทำอะไรมีสติใคร่ครวญ คิดบวก เมื่อมีสมาธิ คือทำให้สงบ สุขุม เยือกเย็น มีสติ อดทน มุ่งมั่น^{๖๓}

^{๕๙}สัมภาษณ์ พระมหานิกร ฐานุตโต, ดร. นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๐}รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๑}สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๒}สัมภาษณ์ พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสือปลา) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๓}สัมภาษณ์ พระครูสรวิชัย, เลขาธิการเจ้าคณะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ควรฝึกสมาธิ และหมั่นพัฒนาด้านจิตใจของตนเอง เช่น เรื่องการส่งเสริมในเรื่องของคุณธรรม การกระทำความดี เรื่องของสมรรถภาพจิตใจ ความเข้มแข็ง หมั่นเพียร อดทน ความมีสติ สมาธิ ความสุข ความสดชื่น เบิกบาน รู้จักปล่อยวาง^{๖๔}

ควรจะพัฒนาด้านร่างกายเป็นอันดับแรก ให้สุขภาพกายมีความสมบูรณ์และแข็งแรง ห่างไกลจากโรค เมื่อสุขภาพกายดี ด้านสุขภาพใจ ก็ต้องรู้จักการฝึกสมาธิ รู้จักเสียสละ ไม่ยึดติดต่อวัตถุหรือสิ่งยั่วยุภายนอก ทำจิตใจให้เบิกบาน รู้จักทำบุญให้ทาน หมั่นประพฤติตนให้อยู่ในความเจริญ^{๖๕}

การพัฒนาด้านจิตภาวนา ควรที่จะมีกิจกรรมให้กายคลายเครียด เช่น มีโครงการอบรมธรรมพัฒนาจิตใจประจำเขต หรือมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้านสุขภาพจิต มาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาจิตใจ^{๖๖}

เจ้าอาวาสแต่ละวัด ควรจัดตั้งกองทุนพัฒนาจิต แล้วสลับผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพจัดการอบรมด้านจิตภาวนา ให้แก่ศาสนทายาทในเขต และให้การสนับสนุนศาสนทายาท ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนา นำความรู้ด้านจิตภาวนาไปเผยแผ่ต่อไป^{๖๗}

ควรปฏิบัติตนให้อยู่ให้ทางสายกลาง หมั่นฝึกสมาธิ รักษาสุขภาพกายให้แข็งแรง ทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ รู้จักเป็นผู้ให้ ทำใจให้เป็นกุศล หมั่นทำตนให้เป็นผู้มีบุญอยู่เสมอ^{๖๘}

พระภิกษุสามเณรในเขตประเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ พัฒนาจิตโดยการหมั่น เจริญจิตตภาวนา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด^{๖๙}

^{๖๔}สัมภาษณ์ นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอ่อนนุชบริหาร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๕}สัมภาษณ์ นายวรพล วชิระพงษ์กุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๖}สัมภาษณ์ นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๗}สัมภาษณ์ นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๘}สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสือปลา)/ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๖๙}สัมภาษณ์ นายปริญญา สมานทอง, ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือการฝึกอบรมจิตใจให้สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ให้มั่นคง มีสมาธิ ไว้ใช้ควบคุมกาย ให้ประพฤติปฏิบัติถูกต้องดีงาม มั่นคงด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา ไว้เป็นคุณธรรมประจำใจ ไม่ให้คิดเบียดเบียนกัน^{๗๐}

การพัฒนาด้านจิตเจ้านั้นต้องอาศัยองค์กรทางพระพุทธศาสนาเช่น วัด หรือ สถานที่ ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติธรรม และต้องอาศัยผู้นำทางพระศาสนา เป็นผู้ชี้แนะ เช่นพระสงฆ์ เป็นต้น จะสามารถพัฒนาศาสนาขยายทางด้านจิตภาวนาไปได้ดี ถ้าอยู่ที่บ้านตัวเองก็ทำได้ แต่อาจจะทำได้ยาก โดยเฉพาะเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีการรบกวนด้วยเสียงยากที่จะปฏิบัติจิตภาวนาได้^{๗๑}

การพัฒนาด้วยจิตภาวนานั้น ต้องรู้จักการทำตนให้มีความสุขทั้งทางกายและจิตใจ ไม่หมกมุ่นให้สิ่งเป็นเพลินตา เพลินใจ รู้จะคบบัณฑิต หรือผู้รู้ หมั่นฝึกสมาธิ มีสติในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต ควรครองตนให้อยู่ในหลักมงคลสูตร อาศัยในสภาพแวดล้อมที่ดี วางใจเป็นกลาง ไม่ โกรธง่าย ไม่ยึดติด เป็นต้น^{๗๒}

๔) ด้านที่ ๔ ด้านปัญญาภาวนา

โดยภาพรวม ด้านพัฒนาปัญญาภาวนา คณะสงฆ์ควรมีการส่งเสริม ให้พระภิกษุ สามเณร ในเขตประเทศ มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ส่งเสริมการเรียนนักธรรม บาลี ตลอดถึงสายสามัญ เพื่อให้ศาสนบุคคลเหล่านั้น มีจักการพิจารณา รู้จักการวางแผนให้การใช้ชีวิต^{๗๓}

การพัฒนาปัญญา ต้องจากคณะสงฆ์ส่งเสริมหรือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แล้ว ศาสนทายาทเองก็ต้องเป็นผู้ใฝ่ในการศึกษาด้วย รู้จักสังเกต ค้นคว้าหาความรู้ ในสิ่งที่ตนเองเชี่ยวชาญ มั่นพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เหมือนแก้วน้ำที่ไม่ยอมให้น้ำเต็มแก้ว สามารถรองรับน้ำใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา^{๗๔}

การพัฒนาด้านปัญญา ความรู้ความและเข้าใจในศิลปวิทยาการ เพื่อศึกษาให้ลึกซึ้งลงไป อีกคือการรับรู้ เรียนรู้อย่างถูกต้อง ตามความเป็นจริง การสร้างเสริมจิตใจให้ดีงาม มีสติ ตื่นรู้และควรสร้างทักษะการฝึกการแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาของตนเอง^{๗๕}

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลา, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๗๑} สัมภาษณ์ พระมหานิกธ ฐานุตโร, ดร. นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๗๒} รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๗๓} สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเทศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๗๔} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม (เสือปลา) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๗๕} สัมภาษณ์ พระครูสรวิชัย, เลขาธิการเจ้าคณะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

คณะสงฆ์ ควรมีการส่งเสริมด้านการศึกษา และฝึกให้รู้จักปฏิบัติงาน เพื่อให้รู้จักแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง^{๗๖}

การพัฒนาด้านปัญญาภาวนานอกจากจะส่งเสริมให้มีความรู้จากการศึกษาเล่าเรียน เช่น จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา การอบรมทักษะทางด้านวิชาการให้แก่ศาสนทายาทแล้ว ก็ควรส่งเสริมด้านคุณธรรมให้แก่พระภิกษุ สามเณรด้วย เช่น การอบรมด้านกัจจัตยของความเป็นสงฆ์ เป็นต้น^{๗๗}

ควรส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร มีความรู้ที่ควบคู่กับคุณธรรม ให้มีประสบการณ์ในการทำงานด้วยตนเองให้มาก จัดโครงการอบรมให้ความรู้หรือเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวัน^{๗๘}

คณะสงฆ์เขตประเวศ ควรร่วมมือกันจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษา ให้แก่ศาสนทายาท ครูพระสอนศีลธรรม เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ และมีการประชุมหารือกันเนื่องในนิตย ในแนวทางการที่จะปฏิบัติร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา และ ให้การแก้ไขร่วมกัน นำมโนทัศน์มาเรียบเรียงตกลงผลึกร่วมกัน แล้วจัดเป็นรูปแบบการพัฒนาเป็นเอกลักษณ์ของคณะสงฆ์เขตประเวศ โดยให้ศาสนทายาท โดยเฉพาะครูพระสอนศีลธรรม นำไปใช้เผยแพร่ ตลอดถึงนำไปใช้ในการเรียนการสอนของเยาวชน^{๗๙}

ปัจจุบันการเสริมสร้างทักษะ และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ใหม่ ๆ มีมากมาย ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน การพัฒนาศาสนบุคคลด้านปัญญาภาวนานั้น คณะสงฆ์ควรมีการส่งเสริมในทุกระดับการปกครอง ตั้งแต่ในระดับวัด เจ้าอาวาสแต่ละวัดควรมีการสนับสนุนให้พระเณรมีการศึกษา ทั้งทางโลก และทางธรรม โดยมีการจัดตั้งกองทุนการศึกษา ในระดับเขต ควรมีมีกองทุนการที่คอยสนับสนุนพระภิกษุ สามเณรที่มีความสามารถ ในได้ศึกษาและปฏิบัติงานตามความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อจะพัฒนาศาสนทายาทให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร^{๘๐}

พระภิกษุสามเณรในเขตประเวศ ควรมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนใฝ่เขียนไปอ่าน ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ทำกับตัวเอง และ พระพุทธศาสนา โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔

^{๗๖} สัมภาษณ์ นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอ่อนนุชบริหาร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นายวรพล วชิระพงษากุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสื่อปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสื่อปลา), ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราชภัฏเขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่ม (เสื่อปลา)/ราชภัฏเขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

และโยนิโสมนสิการ เป็น เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ตรีกตรอง ถึงเหตุและผล ของ ข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาแล้วนั้น ด้วยสติปัญญา ที่ผ่านการพัฒนามาแล้ว^{๕๑}

ควรส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะส่งเสริมด้านการศึกษา อบรมพัฒนาปัญญา ให้เกิดความรู้แจ้ง ให้รู้จักสิ่งทั้งหลาย ตามความเป็นจริง คิดหาเหตุผล รู้วิธีแก้ไขปัญหา และรู้จัก ดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่ฉลาด ไม่บิดเบือนหรือเอนเอียงด้วยอคติ และการใช้ชีวิตให้อยู่ให้ ครรลองครองธรรม และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานะที่เป็นอยู่^{๕๒}

การพัฒนาปัญญาภาวนาเป็นสิ่งที่สำคัญ อารมณ์เป็นเรื่องของศรัทธา ปัญญาเป็นเรื่องของ เหตุผล การที่จะพัฒนาศาสนาทายาทให้เป็นศาสนบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรนั้น ต้องสอนให้ศาสน ทายาท รู้จำในปริยัติ รู้จริงในปฏิบัติ และรู้แจ้งในปฏิเวธ ดังนั้นการพัฒนาศาสนาทายาทด้านปัญญา ภาวนาต้องพัฒนาให้ได้ ๓ อย่าง เริ่มต้นด้วย ๑) สุตตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการฟัง และการศึกษา เล่าเรียน ๒) จินตมยปัญญา คือ การฝึกให้ศาสนทายาทรู้จักคิดให้เป็นระบบ ๓) ภาวนามยปัญญา ลง มือปฏิบัติ คณะสงฆ์จึงควรส่งเสริมในทุกด้านที่กล่าวมาให้สมบูรณ์^{๕๓}

๔.๕.๓ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนา ทายาทของคณะสงฆ์เขตประเทศ กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๗ ด้านได้ความว่า

๑) การพัฒนาศาสนาทายาท (ด้านการฝึกอบรม)

สรุปโดยภาพรวม การอบรม พระภิกษุ สามเณร ผู้ที่เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุ พระพุทธศาสนา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ที่เรียกว่า (วิชา) ควบคู่กับความประพฤติ (จรณะ) ที่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย ดังนั้น การอบรม หรือการกล่าวสอนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จำเป็นต้อง ถ่ายทอด อันจะเป็นแนวทางดำเนินไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง ศาสนทายาทในปัจจุบัน ถือว่ายังด้อย ประสพการณ์และความเชี่ยวชาญ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการส่งเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยมีการอบรมเป็นพื้นฐาน การให้ความรู้ที่จะเป็นตัวเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของพระภิกษุ สามเณร ได้รับข้อมูลอย่างเป็นระบบในแต่ละเรื่องโดยละเอียด เพื่อจะต่อยอด ไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง เช่น การอบรมพระนวกะประจำปี การอบรมวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนใหญ่ไม่มี รูปแบบพิธีการที่ไม่แน่นอน มีสถานที่ที่ไม่แน่นอน ในแต่ละสำนักก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป อยู่ที่ความสะดวกของแต่ละสำนักที่จะกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบของตนเองขึ้น ดังนั้น ถ้าจะปรับเปลี่ยน

^{๕๑}สัมภาษณ์ นายปริญญา สมานทอง, ราชภัฏเขตประเทศ, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๒}สัมภาษณ์ พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร. นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

^{๕๓}รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ได้คณะสงฆ์เขตประเทศควรที่จะมีหลักในการปฏิบัติที่เหมือนกัน โดยกำหนดรูปแบบที่เป็นกลางและกำหนดใช้ เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสถานที่ที่เป็นศูนย์กลางจัดกิจกรรมที่เป็นมาตรฐานที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๒) การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านการศึกษา)

สรุปโดยภาพรวม การศึกษาเป็นหัวใจที่สำคัญในการที่จะต่อยอดมนุษย์ทุกคนขึ้น ให้รู้จักการวางแผนในการใช้ชีวิตเพื่อความสงบสุข ในยุคสมัยปัจจุบัน ที่เรียกว่ายุค “โลกาภิวัตน์” เป็นยุคของการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน เทคโนโลยีได้เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการใช้ชีวิต การศึกษาเรียนรู้ในเรื่องของนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างสูงในทุกชนชั้น การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องมี พระภิกษุสามเณร ผู้ที่เป็นศาสนทายาทของพระพุทธศาสนา ที่จะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้พุทธศาสนาสง่าเจริญรุ่งเรือง และดำรงอยู่คู่กับโลก จึงจำเป็นต้องมีความรอบรู้ ทั้งภาคปริยัติและภาคปฏิบัติ และมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ คณะสงฆ์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริม พระภิกษุ สามเณร มีความรู้ และมีการศึกษาที่สูง มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในทุก ๆ ด้าน และเป็นผู้ที่ยึดมั่นในคุณธรรม ดังนั้น คณะสงฆ์ ควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาประจำเขต หรือจัดตั้งโรงเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้แก่ศาสนทายาทในเขตปกครองของตน เพื่อที่จะพัฒนา ต่อยอด ความรู้และความเชี่ยวชาญให้แก่พระภิกษุ สามเณร ในเขตของตนให้เป็นศาสนบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรต่อไป

๓) การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านการพัฒนา)

สรุปโดยภาพรวม การพัฒนาเป็นการต่อยอดให้เกิดความสมบูรณ์ที่สุด ปัจจุบันการบวชของกุลบุตรมีจำนวนที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดคณะสงฆ์จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาศาสนทายาท คณะสงฆ์ต้องสร้างให้ศาสนทายาทที่จะเข้ามาบวชหรือบวชแล้วให้มีศรัทธาและความรู้ที่ลึกซึ้งในพระธรรม พระวินัยในพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง เพื่อเป็นตัวแทนในการสืบทอดพระพุทธศาสนา ขึ้นอยู่กับกาลยามิตรและผู้มีอำนาจในองค์กร ที่จะวางวิสัยทัศน์และมอบพันธกิจให้แก่ศาสนทายาทเหล่านั้น ถ้าบวชมาแล้ว ไม่ได้ทำประโยชน์หรือ ไม่ใช้งานเท่าที่ควรจะเป็นก็อาจจะเบื่อหน่ายและไม่ได้ช่วยงานศาสนา เสริมสร้างกำลังใจ และแรงกระตุ้นให้แก่ศาสนทายาท เกิดความรัก ความศรัทธา ในศาสนา และเป็นศาสนบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการขององค์กร

๔) การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านกายภาพ)

คณะสงฆ์ควรส่งเสริมให้เณรที่เป็นศาสนบุคคลขององค์กร ให้รู้จักวิธีการดูแลสุขภาพภาวะตนเองให้แข็งแรง โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายให้ถูกสุขลักษณะ การฉันทภัตตาหารให้ครบ ๕ หมู่ หรือ มีการตรวจสอบดูและจากฝ่ายปกครอง มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ มีการอบรม การดูแลสุขภาพประจำเดือนเพื่อจะให้ศาสนทายาทรู้จักการดูแลตนเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้านสุขภาพมาบรรยายถวายเป็นความรู้ นอกจากจะส่งเสริมด้านสุขภาพให้แก่พระภิกษุ สามเณรแล้ว ควรที่จะส่งเสริมเกี่ยวกับการสำรวจกายให้เหมาะสมแก่สมณสาธูป อบรมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการ

พัฒนาบุคลิกภาพของศาสนทายาท ทั้งทางด้านปริยัติและภาคปฏิบัติ ให้รู้จักสำรวมจริยาวัตรให้มาก เมื่ออยู่ในที่ประชุมชน คณะสงฆ์จึงควรมีการอบรมจริยาวัตร ให้แก่ศาสนทายาท อย่างถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย

๕) การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านศีลภาวนา)

สรุปโดยภาพรวม ด้านการพัฒนาศาสนทายาทด้านศีลภาวนา ศีล คือการประพฤติกาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย ดังนั้นการพัฒนาด้านศีล ในเบื้องต้น เมื่อนำกุลบุตรเข้ามาบวชให้ พระพุทธศาสนาแล้ว ต้องสอนให้รู้จักกิจวัตรของความเป็นพระ และความเป็นสามเณรก่อนเป็นอันดับแรก วัดจึงเป็นหน่วยงานแรกที่จะต้องฝึกฝนอบรมศาสนบุคคลในเขตปกครองของตนให้ดำรงอยู่ในพระธรรมวินัย นอกจากวัดแล้วคณะสงฆ์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ที่เป็นแบบแผน และมีบทลงโทษที่ชัดเจน ในการควบคุมศาสนทายาทโดยภาพรวม ศาสนทายาทเองก็ต้องสำรวมระวังในสิกขาบทประพฤติกให้สิ่งที่ประพฤติได้ และละในสิ่งที่ประพฤติไม่ได้ มันสำรวจ ตรวจสอบ ความบริสุทธิ์ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

๖) การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านจิตภาวนา)

สรุปโดยภาพรวม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือการฝึกอบรมจิตใจให้สูงขึ้น ๆ ขึ้นไป ให้มั่นคง มีสมาธิ วัชใช้ควบคุมกาย ให้ประพฤติปฏิบัติถูกต้องดีงาม มั่นคงด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา วัชเป็นคุณธรรมประจำใจ ไม่ให้คิดเบียดเบียนกัน การพัฒนาด้านจิตภาวนาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและไม่ควรมองข้าม องค์การทางพระพุทธศาสนาเช่น วัด หรือ สถานที่ ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติธรรม จึงเป็นหนี่งทางที่มีบทในการพัฒนาด้านจิตใจ โดยผู้นำทางศาสนา เป็นผู้ชี้แนะ เช่นพระสงฆ์ เป็นต้น ที่จะสามารถพัฒนาศาสนทายาทด้านจิตภาวนาไปได้ดี ดังตั้งคณะสงฆ์เขตประเวศ จึงจำเป็นที่จะมีบุคคลกรรองรับ ผู้ที่มีความรู้และควนเชี่ยวชาญ การฝึกอบรมพัฒนาศานาทายาทให้รู้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำเป็นอันดับแรก คณะสงฆ์จึงส่งเสริมกิจกรรมด้านการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานให้แก่ศาสนทายาทอย่างถูกต้องเป็นเบื้องต้น เพื่อให้มีสติ และสามารถ มีจิตใจตั้งมั่นแน่วแน่และไม่หวั่นไหวต่อสิ่งแวดล้อม ส่วนให้การส่งเสริมด้านสุขภาพจิตนั้น คณะสงฆ์ควรจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพกายเป็นเบื้องต้น เพราะเมื่อศาสนทายาทรู้จักวิธีการดูแลสุขภาพทางด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์ และแข็งแรง ห่างไกลจากโรค ก็ย่อมส่งผลไปถึงสุขภาพทางจิตใจด้วย การให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลจิตใจถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการร่วมมือกับทางภาครัฐในการให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิต โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอบรมสุขภาพจิตให้แก่ศาสนทายาทในเขต

๗) การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านปัญญาภาวนา)

สรุปโดยภาพรวม ด้านปัญญาภาวนาเป็นสิ่งที่สำคัญอารมณ์เป็นเรื่องของศรัทธาปัญญาเป็นเรื่องของเหตุผลการที่จะพัฒนาศานาทายาทให้เป็นศาสนบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรนั้นต้อง

สอนให้ศาสนทายาท รู้จำในปริยัติ รู้จริงในปฏิบัติ และรู้แจ้งในปฏิเวธ ดังนั้นการพัฒนาศาสนทายาท ด้านปัญญาภาวนาต้องพัฒนาให้ได้ ๓ อย่าง เริ่มต้นด้วย ๑) สุตตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการฟัง และการศึกษาเล่าเรียน ๒) จินตมยปัญญา การฝึกให้ศาสนทายาทรู้จักคิดให้เป็นระบบ ๓) ภาวนามยปัญญา ลงมือปฏิบัติให้เกิดผลเป็นปฏิเวธ

๔.๖ องค์ความรู้

๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยโดยการแสดงแผนภาพ ดังแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ที่มา : องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย การพัฒนาศาสนาของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะที่สำคัญในแต่ละด้าน โดยได้แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม ๒) ด้านการศึกษา ๓) ด้านการพัฒนา ๔) ด้านกายภาวนา ๕) ด้านสीलภาวนา ๖) ด้านจิตภาวนา ๗) ด้านปัญญาภาวนา โดยสรุปดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม

๑) จัดอบรมพระนวกะ คือ คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้แก่พระนวกะภายในเขต ให้ได้รับรู้เกี่ยวกับข้อวัตรปฏิบัติ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้พระนวกะได้เสียความคิดเห็น

๒) จัดอบรมนักธรรม บาลี และธรรมศึกษา คือ คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ควรที่จะมีการอบรมก่อนสอบ นักธรรม บาลี และธรรมศึกษา โดยจัดภายในเขตของตน เพื่อฝึกทักษะบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๓) จัดอบรมพระสอนศีลธรรม คือ คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ควรที่จะสร้างบุคลากรที่จะเผยแพร่หลักวิชาในทางพระพุทธศาสนา มีความรอบรู้ และมีความเชี่ยวชาญ มีไหวพริบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สูง โดยมีการจัดการฝึกอบรมครูประจำเขต เพื่อถ่ายทอดทักษะการเรียนรู้ให้แก่ศาสนทายาทในเขตของตนให้มีคุณภาพ

๒. ด้านการศึกษา

๑) ส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรเรียนนักธรรมอย่างต่อเนื่อง คือ คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ควรที่จะมีการเรียนการสอนเกี่ยวกับการเรียนนักธรรมต่อเนื่อง คือ ให้แต่ละวัดจัดการเรียนการสอนให้แก่พระภิกษุ สามเณรภายในวัด และในเขตปกครองควรที่จะมีการจัดโครงการทดสอบความรู้ประจำเขตที่จะมีการสอบจริง

๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น คือ คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร นอกจากจะส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับนักธรรมและ วิชาการ ก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ และจะมองข้ามไปไม่ได้เลย ดังนั้น การส่งเสริมด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น คณะสงฆ์ จึงต้องมีการส่งเสริมด้านทุนทรัพย์ให้แก่ศาสนทายาทภายในเขตปกครองของตน โดยการจัดสร้างกองทุนเพื่อการศึกษาโดยเฉพาะ หรือการระดมทุนในแต่ละวัดเพื่อใช้ในการศึกษาและส่งเสริมศาสนทายาทให้มีความรู้ มีทักษะ เป็นที่ต้องการขององค์กรต่อไป

๓. ด้านการพัฒนา

๑) จัดกิจกรรมส่งเสริม ด้าน ศิล สมาธิ และปัญญา แก่พระภิกษุ สามเณร ทั้งด้านปริยัติ และภาคปฏิบัติ คือ พัฒนาศาสนทายาทให้มีไตรสิกขา คือ ศิล สมาธิ และปัญญา ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการฝึกอบรมด้านวิปัสสนากรรมฐานให้แก่ศาสนทายาทในเขต เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแก่นแท้ของชีวิต มีสติในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ อดทน และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่นได้

๒) จัดตั้งกองทุนกลางเพื่อการศึกษาโดยเฉพาะ การศึกษาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ ในการที่จะพัฒนาศาสนาทายาท ให้มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการขององค์กร ดังนั้นคณะสงฆ์เขตประเวศ ควรที่จะมีกองทุนกลางเพื่อการศึกษาและพัฒนาเพื่อต่อยอดทักษะ ความสามารถ หรือสร้างแรงจูงใจให้แก่ศาสนทายาทในการเรียนรู้ และปฏิบัติหน้าที่

๔. ด้านกายภาวนา

ด้านกายภาวนานั้น คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ควรที่จะจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพให้แก่ศาสนทายาทและส่งเสริมสุขภาพให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ คือ จัดกิจกรรมพัฒนาด้านบุคลิกภาพให้แก่ศาสนทายาท ฝึกความเป็นระเบียบและฝึกการวางตัวในที่ประชุมชน ฝึกการนุ่งห่มที่ถูกต้องและมีรูปแบบที่ชัดเจนในการปฏิบัติร่วมกันและ มีการให้ความรู้แก่กับการรักษาสุขภาพทางด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง รู้จักการบริโภคอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ และจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพเป็นประจำเพื่อลดอัตราการเจ็บป่วย และรักษาสุขภาพทางด้านร่างกายให้ถูกวิธี

๕. สីลภาวนา

ด้านสีลภาวนานั้น คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พัฒนาด้านพฤติกรรมให้แก่ศาสนทายาท และมีมาตรการควบคุม มี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน คือ ฝึกอบรมให้ศาสนทายาทเรียนรู้ให้หลักไตรสิกขา เพื่อละลายพฤติกรรมในการรู้ร่วมกันเป็นหมู่คณะ และฝึกให้ศาสนทายาทรู้จักจริยวัตรที่ควรปฏิบัติตามพระธรรมวินัย รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมให้ศาสนทายาททุกคนในเขตปกครองรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ และสร้าง กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติให้แก่ศาสนทายาท และบทลงโทษอย่างเป็นรูปธรรม มีการสอดส่องตรวจตราและดูแลอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้ศาสนทายาทละเมิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และพระธรรมวินัย

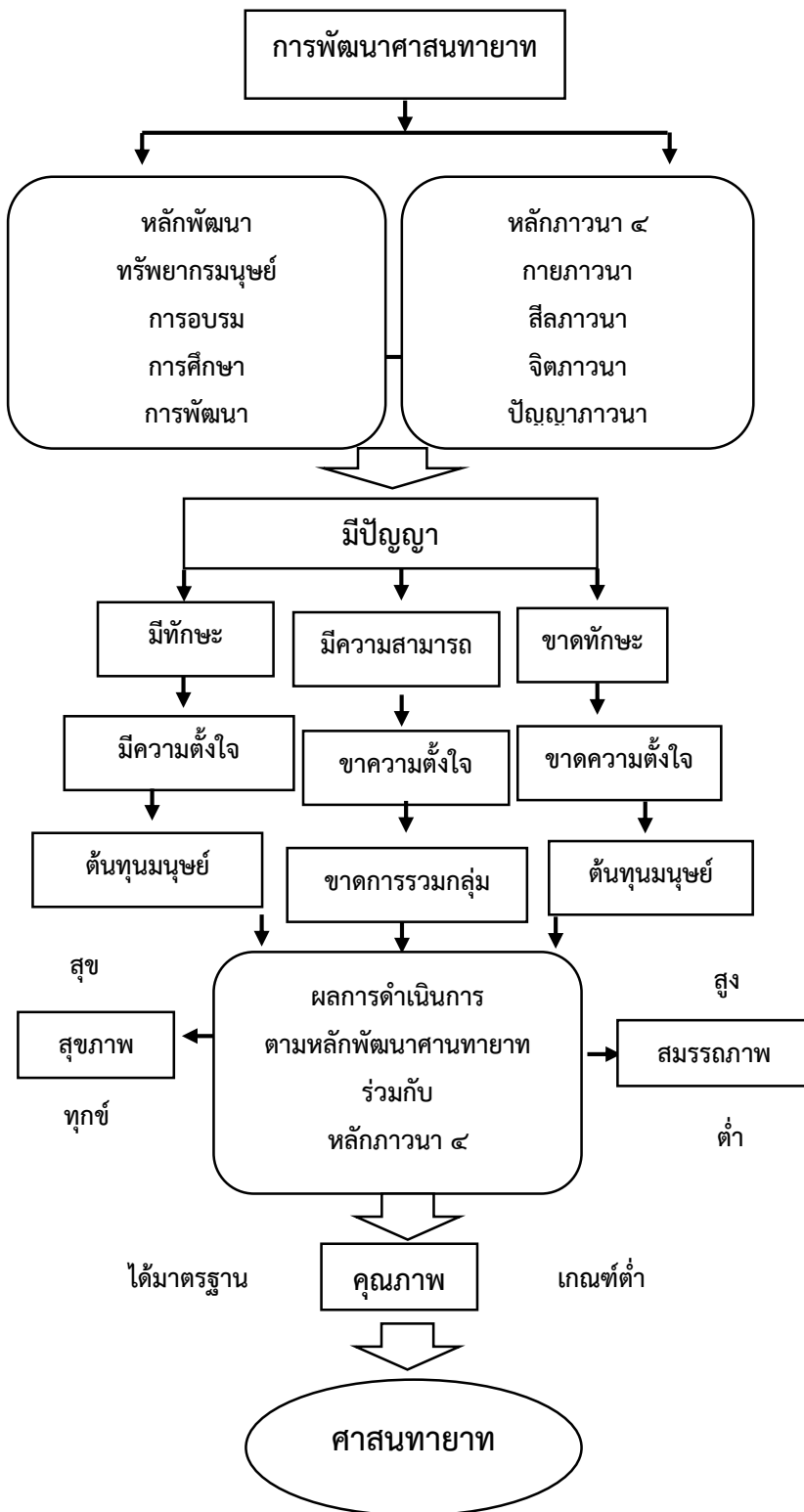
๖. จิตภาวนา

ด้านจิตภาวนานั้น คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานให้แก่ศาสนทายาทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาจิตใจให้แก่ศาสนทายาท โดยเน้นการฝึกการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้รู้จักคุณค่าของสติ ฝึกให้รู้จักการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมเชิงลบ สอนให้รู้จักการเสียสละ และซื่อสัตย์ มีเมตตา และสามารถนำความรู้ด้านจิตภาวนาไปเผยแผ่ต่อไป

๗.ปัญญาภาวนา

ด้านปัญญาภาวนานั้น คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมให้ศาสนทายาทได้รับการศึกษาต่อตามความถนัด เรียนรู้จากปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิด(โยนิโสมนสิการ) คือ ฝึกให้ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ รู้จักการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้มีการศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด เพื่อให้เกิดทักษะ และความชำนาญในงานของตนเอง เพื่อให้เกิด (โยนิโสมนสิการ) คือ สามารถให้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการคิด พิจารณาอย่างถี่ถ้วน เป็นระบบ ละเอียดยรอบรอบ และพัฒนาให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพขององค์กรต่อไป

๔.๖.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

ที่มา : จากสังเคราะห์จากผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย การพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะที่สำคัญในแต่ละด้าน โดยได้แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม ๒) ด้านศึกษา ๓) ด้านการพัฒนา ๔) ด้านกายภาวนา ๕) ด้านศีลภาวนา ๖) ด้านจิตภาวนา ๗) ด้านปัญญาภาวนา โดยสรุปดังนี้

การพัฒนาสาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา และการพัฒนาสาสนทายาทตามหลักภาวนา ๔ จะทำให้สาสนทายาทมีปัญหา มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะตน มีสมรรถภาพที่เป็นที่ต้องการขององค์กร มีสุขภาพแข็งแรงและสมบูรณ์ และมีคุณภาพพร้อมที่จะใช้งาน จนการเป็นสาสนทายาทที่สมบูรณ์แบบ ตามที่องค์กรต้องการ

& #õ ð ð ÷ ñ ú
& \$ñ ÿ î î

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ñ ú Ö ø ü Ý ÷ Ù ø Ü î ð ñ a ü Ý ÷ Ý Ö ú ` ü ë
Ù è ÿ Ü Û d x ê ð ø ü ý ð Ö ø Ü î ó ö î Ù ø ð é ö ü ê ë ö

๕.๑.๑ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

Ý Ö Ö ø ü Ý ÷ ð ó î ü ` ð ð f Ý Ý Ü Ö ` ð ð ä ç Ü Ù ý x ý
ì ÷ ì x Ü Ù è ÿ Ü Û d x ê ð ø ü ý ð Ö ø Ü î ó ö î Ù ø ð Ý
é a î ÷ ð ó î ü ` ð ñ a ê î î % x ð ä î ö ý % ð ð ä ð ö è
ð h î ð # ÷ ð ð
é a î ó ø ø p ð ó î ü ` ð ñ a ê î î ÿ î % # ð ö ð Ù è á a `
ð h î ð # % ÷ % ð
é æ î î ` Ü ì Ü Ù è ÿ Ü Û d ð ó î ü ` ð ñ a ê î î ÿ î ë
 Ý " î ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð a ÷ ú ð
é a î ü ç Ö ø ý Ö p ÿ ö â ð ó î ü ` ð ñ a ê î î ÿ
 Ý * # ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð a ÷ ú ð
é a î ü ç Ö ø ý Ö p î ÿ Ü ï ð ð ð ö ð ö ð ö ð ð ð ð ð ð a ê ç
ö Ý % ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð a ÷ ú ð
é a î ü ç Ö ø ý Ö p ð ø ÷ â í ø ø ö ð ó î ü ` ð ñ a
ö Ý) # ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð ð a ÷ ú ð

๕.๑.๒ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสถานสงเคราะห์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร

Ö ø ü Ù ø d ø é î Ù ü ö Ù é î x Ü ó ø ö Ö
x Ü Ù è ÿ Ü Û d x ê ð ø ü ý ð Ö ø Ü î ó ö î Ù ø ð é Ü ê `
" ö ø ö Ö p ð ÿ ö è ø ö Ù ü ö Ù é î ê ` Ö ø ó ö
Ö ø Ü î ó ö î Ù ø ð é ö ì ù p ð ð ø ð ø ç í é ð ö ö ø ö ð ð ö ð ð ð
S.D. = ! (* ð ö ó Ý ø è ð h î ð ÷ é a î ð ó î ü ` ð ÷ ` î

óõ õ Öp ðÿ ö èøö Ùü öÙ é îê` Ö øó
Öð Ü íóö îÙðð íéa îÖ % ðÿ= Öð' ð ù: ` òíð éó
ðhîð ðóîü` ð ÷ ` îð é îö Öì Öéa î

\$ óõ õ Öp ðÿ ö èøö Ùü öÙ é îê` Ö øó
Öð Ü íóö îÙðð íéa(xî= Ö% ðÿ= Öð' ð ù: ` òíð éó Ýíöð
ð ÷ xa ðóîü` ð ÷ ` îð é îö Öì Öéa î

% óõ õ Öp ðÿ ö èøö Ùü öÙ é îê` Ö øó
Öð Ü íóö îÙðð íéa(xî= Ö% ðÿ= Öð' ð ù: ` òíð éó Ýíöð
ð ÷ xa ðóîü` ð ÷ ` îð é îö Öì Öéa îð

& óõ õ Öp ðÿ ö èøö Ùü öÙ é îê` Ö øó
Öð Ü íóö îÙðð íéa(xî= Ö% ðÿ= Öð' ð ù: ` òíð éó Ýíöð
ð ÷ xa ðóîü` ð ÷ ` îð é îö Öì Öéa îð

' óõ õ Öp ðÿ ö èøö Ùü öÙ é îê` Ö øó
Öð Ü íóö îÙðð íéa(xî= Ö% ðÿ= Öð' ð ù: ` òíð éó Ýíöð
ð ÷ xa ðóîü` ð ÷ ` îð é îö Öì Öéa îð

(óõ õ Öp ðÿ ö èøö Ùü öÙ é îê` Ö øó
Öð Ü íóö îÙðð íéa(xî= Ö% ðÿ= Öð' ð ù: ` òíð éó Ýíöð
ð ÷ xa ðóîü` ð ÷ ` îð é îö Öì Öéa îð

) óõ õ Öp ðÿ ö èøö Ùü öÙ é îê` Ö øó
Öð Ü íóö îÙðð íéa(xî= Ö% ðÿ= Öð' ð ù: ` òíð éó Ýíöð
ð ÷ xa ðóîü` ð ÷ ` îð é îö Öì Öéa îð

* óõ õ Öp ðÿ ö èøö Ùü öÙ é îê` Ö øó
Öð Ü íóö îÙðð íéa(xî= Ö% ðÿ= Öð' ð ù: ` òíð éó Ýíöð
ð ÷ xa ðóîü` ð ÷ ` îð é îö Öì Öéa îð

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุที่มีต่อการพัฒนาสถานสงเคราะห์ของ
คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุที่มีต่อ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
พรรษา ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม
สมมติฐานที่ ๑-๖ ดังนี้

๑) การฝึกอบรม

ปัญหา อุปสรรค ì Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý îÿî ÷ ì x Ö ø Ü ï ó ö Ö ï ÷ ü ö ö ï

" ÿ è î ï î Ö ø Ý é Ö Ý Ö ø ø ö ê ` Ü x Ü Ù è ÿ Ü

ð h î ï Ü Ö ø ð

ð ü ì ÷ Ö ð ñ î ï é ï ï a ÷ Ü ü ö ø a ÷ Ü ö Ý

\$ ð ø ï ø ö a ê ` ú Ù ø Ü ÿ ` ü î â ` ÷ Ü ð h î Ö

ข้อเสนอแนะ Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý îÿî ÷ ì x Ü Ù è ÿ é a ï ð ó Y Ö ï ø ö ð ó ï ü `

" ù è ÿ Ü Ù d x ê ð ø ü ý Ù ü ø ö ÿ è î ï î Ö ø Ý ý ÷ d Ö ú Ü ð ø Ý x ê ð

ù è ÿ Ü Ù d î x ê ð ø ü ý Ù ü ø ö Y Ö ó ø ü ì ÷ Ö Ü ü ö ø a Ö ` ý ÿ î ï ÷ ì î x ê ð

\$ ù è ÿ Ü Ù d x ê ð ø ü ý ÷ Ü x é ÿ ì ì îÿ ö ÷

๒) ด้านการศึกษา

ปัญหา อุปสรรค ì Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý ð ï ÿ î ï ü ÿ ð ì x Ö ø Ü ï ó ö Ö ï ÷ ü ö ö ï

" x é Ü î Ö Ü ï îÿ î ÿ î ï ï ð h î Ö Ü ï îÿ ` ü î Ö

ÿ ÿ î ï ÷ ì x é ø Ü Ý Ü Ý a Ö ø ï Ý ý Ö p ê `

\$ ð é î x ê ö ` ö î ÷ ï ÷ ÿ î ÿ î ï î a ý Ö p ê ` ï

ข้อเสนอแนะ ð ç í ý îÿ î ï ÷ ì x Ü Ù è ÿ Ü Ù d x é a ï ð ý ó ï Ö p

" ù è ÿ Ü Ù d x ê ð ø ü ý Ù ü ø ö Ö ø ø ` ü ö ö ï Ö ý ÿ î ï ÷ ì a ö Ü ü ö ø a ï ÿ Ü x î

ù ø ö ö ï ø Ü ü ú ø Ý ì î Ö ø ý Ö p ê à ÿ ø

a ÿ è î ï ê ` Ü

\$ ð ÷ Ö a ê ` ú ü é î x ê ö Ö ø ÿ ` Ü ÿ ø ö a ó ÿ Ü x î ð ÷ ` Ü ï ü è Ü ð

๓) ด้านการพัฒนา

ปัญหา อุปสรรค ì Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý îÿî ÷ ì x Ö ø Ü ï ó ö Ö ï ÷ ü ö ö ï

" ǝfYÝ ì ÿ óǝ ãǝ Ö p× é ð öY ǝüíüé Ö ð ðÿ ö
 Ö øý Öp é öì éíðð øëí ðÿ`üîö Öð ÿ Öx ú c
 \$ù è ÿÜÛd× éí ÷î ÷ îÖ øß Ößüî a Ö éý
 ข้อเสนอแนะ Ö ÷üÖ îÖ øó çí ý îÿîî ÷ ì× Ü
 Öø Ü ìóöÖ îüóçü`
 " ù è ÿÜÛd ×éðð üýÜüøö î ÷î ÷ îÖ øÿøø
 #ù üøö Ö øÿøa Ü øÜÝ Ü îð ø ö î ö ÷Ü
 Ö øý Öp ì ÿ ø Ýö ð
 \$ù è ÿÜÛdÜüøäã î é Ö ø ß Üú Ö ó
 óø ó ìíý ÿî ð

๔) ด้านกายภาวนา

ปัญหา อุปสรรค ì Ö ÷üÖ îÖ øó çí ý îÿîî ÷ ì×
 Öø Ü ìóöÖ îüóçü`éa î
 " ÿ xõ óì Üéa îð` ÜÖ ÷ ö`Ü` ÷ × Ü øÜð
 #ǝ êê øì Þ îî ðêâ Ûê ðhúðð ǝßíðÖa c
 è Öéa Üê ö ú Ö õßî Ö øð
 \$ÿ Ü üéì ÷ ` ý ÷ Ö ý ö`Ü` ÷è` ÷ ìð
 ข้อเสนอแนะ Ö ÷üÖ îÖ øó çí ý îÿîî ÷ ì× ÜÜè ÿ
 éaÖ î ÷ öóüü`
 ǝ"ǝ ÷ Ö aö Ö øÝ éêøüÝy× ê ÷ ö Üÿǝø øÿö
 #ð ÷ Ö aö Ö øÝ éÖ ÝÖøøö aÜü öø a í
 ÿ ö èðð î xê ÷` Üì üë Üð
 \$ù üøö î`ü ÷Ü îõ Üø åÿ`Ü î`ü ÷Ü îÿ í øé
 ÷ ` ý ÷ aë Öÿ xú Öpè ðÿ éððð ýÝ Ööúó

๕) ด้านสีลภาวนา

ปัญหา อุปสรรค ì Ö ÷üÖ îÖ øó çí ý îÿîî ÷ ì×
 Öø Ü ìóöÿ üüóçü`éa î
 " ǝø õ Öp ðÿ ö èððñ aîüß ö`ð ÷ Ü ö`Ü`
 Ö øú`üÜú ö éð ú ÝéÝ îüî ÜÖ øðä î é ì ñ
 #ðî ê`úðüîîǝxæ î ÜÜ îð ú îüî ÜÖ øðä î é

ข้อเสนอแนะ Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý îÿ î ÷ ì x Ü Ù è ÿ
é ä ý í ú ó ó ü ü `

" ð ÷ Ö a ö Ö ø ÿ é ÿ ` Ü é ú Ü ü ö ð h í ó ø ö
ö ó ø ó ú ð h Ü ö í Ö ø ö ð Ý Ü Ü ü a ø a ú Ö ó ø í ø ø ö ü
ÿ Ü é a ì ö ` é a ð é ÷ a ñ a ð Ö Ü ø Ü ê ` Ü ê Ü Ü
ð ÷ Ö ö Ö ã ø î ÷ î ð î î ñ í ð ú x a î Ü Ü î ì
ø ` ü ö ì Ö Ý Ö ø ø ö Ü ö h Ö ø ð ` Ü è ð ì ð h í î ü ì

๖) ด้านจิตภาวนา

ปัญหา อุปสรรค ì Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý îÿ î ÷ ì x
Ö ø Ü ì í ó ö Ý Ü ö ø ü ì ö é a í

" ø ö Ö p ð ÿ ö è ø í ð f Ý Ý î î ð # ð ö ì Ö ÿ ú Ü ü ö
Ý ø â ó ø ö Ö p ð ÿ ö è ø ø ð ð f Ý Ý î ö Ý Ö x é é ø ö ð
÷ é è Ö ã Ö è æ d ð ì Ü ú Ö ö Ö Ö î ð ð

ข้อเสนอแนะ Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý îÿ î ÷ ì x Ü
Ö ø Ü ì í ó ö Ý Ü ö ø ü ì ö é a í

" ð ÷ Ö a ó ø ö Ö p ð ÿ ö è ø ø ø a Ý Ö Ü ü `
ó ø ó ñ í ý ÷ ÿ Ü è Ö é a Ü ð é ÷ Ö ø Ý é Ü ø Ü Ö ø î ` Ü
ÿ Ü Ü ø d ß ` ü ÷ ú ñ a ê Ö ì Ö é a ÷ Ö ð ø ß ` ü ÷

ð ÷ Ö a ö Ö ø ð ú Ö ö f Ü Ü ` î ÷ ö ì é Ö é a Ü
ì ù p ä ð ú ö Ü ð ä î x é ø ` ü # ö ö ð ü ð ð í ö ` Ü è í

๗) ด้านปัญญาภาวนา

ปัญหา อุปสรรค ì Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý îÿ î ÷ ì x
Ö ø Ü ì í ó ö ö f â ð ð ð ü ö é a í

" ø Ü é a ÷ ð ø ÿ î Ö ø ø ö Ü ü ö Ü é ì ÷ Ü ö ` ø
x é Ö ø Ö æ ø ø f ä ø ÿ î ø ö Ü ü Ý í a ÷ ð

ø Ü x é Ö ø ó Ý ø è ð ü î Ý ð ê ø ` ê ø Ü ð ú
ข้อเสนอแนะ ì ì Ö ÷ ü Ö iÖ ø ó ç í ý îÿ î ÷ ì x
Ö ø Ü ì í ó ö í Ü ø ð ð é a í ð f â â ö ü î ð ó î ü `

" Ü ü ø ö Ö ø ö Ý Ö î ø ö ÿ ø ö ÿ ø a Ü Ü Ü ö é ø a ø
ó Ý ø è ø ø a Ý Ö ü î Ý p ÷ ð ú Ö a x ø f â ð é a ü ÷

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ñ ú Ö ø"üÖ Ýø é øí ý Üÿ î ÷ ì x Ü Ù è ÿ Ü Û d x é
ñ a ü Ý ÷ x ÿ î î é Ü î

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑.ด้านการฝึกอบรม Ü è ÿ Ü Û d x ê ð ð ü ý ð Ü ü ø ö Ö ø Ý
ø Ü ø ï ñ a x a ø ` ü ö ï ø ö ð ú ÿ ø a Ü ó ø ü ì ÷ Ö ø ø

๒. ด้านการศึกษา Ü è ÿ Ü Û d x ê ð ð ü ý ð Ü ü ø Ý é ê Ü Ö
ø Ü x Ü Ö ø ý Ö þ x Ü ý ÿ î ÷ ì é ÷ þ ó

๓. ด้านการพัฒนา Ü è ÿ Ü Û d x ê ð ð ü ý ð Ü ü ø ö î ÷ î ÷ Ö
aö x ï ï ß a ó ø ó ï í ý ÿ î ð ú ö Ö ø ÿ ` Ü ÿ ø ö a ý
Ö ø ý Ö þ a ø ï é Ü ì Ý ÿ ö ø è ó ç î ê î Ü ê ` ð

๔. ด้านกายภาพ Ü è ÿ Ü Û d x ê ð ð ü ý ð Ü ü ø ö Ö ø ÿ ` Ü
ë Ö ü í ð ú Ü ü ø ö Ý Ö ÿ è ÿ ð ä ÷ ì è æ ø è ÿ Ö à î Ö Ü é

๕. ด้านศิลปภาพ Ü è ÿ Ü Û d x ê ð ð ü ý ð Ü ü ø ö Ö ä ø
ø ð ï ï ð ð h î ø ð í ø ø ö ð ÿ ö ø è ß a ð h î î ü ì Ü ` Ü

๖. ด้านจิตภาพ Ü è ÿ Ü Û d x ê ð ð ü ý ð Ü ü ø Ý é Ö Ý Ö
÷ ` Ü ÿ ö ÿ ö ó ó ç î Ý é Ý ð ÿ ø ö ÿ ø a Ü Ü ü
Ö ø ê ø ü Ý ÿ x ö ü é a î Ý é a Ö ` ý ÿ î ÷ ì ÷ ` Ü è

๗. ด้านปัญญาภาพ Ü è ÿ Ü Û d x ê ð ð ü ý ð Ü ü ø ÿ ` Ü ÿ ø
ö ì Ö þ ð ö Ü ü ö ß ÷ ð ß ÿ ð è é d Ü ð ø Ü ü Ü ö ÿ ø ð ÿ ý á
Ö ø é î î ß ü é ê ` ð

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

Ö ö Ö ø ý Ö þ ü Ý ÷ Ö ÷ ñ ä ü Ö í ø ö ø ÿ í ý
é î î Ö Ü ø ü Ü é ÷ ð é Ü î

" ö Ö ð ð Ý Ü è ö ö ý ð Ö þ
กรุงเทพฯ นคร ö x ê ø Ý î Ü ü ø è ø ý ÿ î ÷ ì ð ì Ö ú a Ü ÷

" ()

ðÖ ðä ÝÛËðö ö äð ø ý Ö þ ùü ö ù é í Ö
 คณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ó ðhîõ óÿ ïa îä `ÜË Ùã Ùã ì ë ÷ î
 ÷ ` Ü ø îÖ ø ð çÝ ÿÖÿäðÿø ðð ðé Üð Ö
 \$ ð îÖÜð ü ÛËðö ö äð ø ý ÖþÿÙü ÷ö ùð÷éü Ö î×Ü Û
 ó Ýพัฒนการศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ó îÝ äðhî
 îüî îÜ øð çï ÿ÷ÿîäÖ ø ó çð ø ÷ÿ îÜ öð óö Ö÷ Ü×

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา, ๒๕๔๒.

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

เชาว์ โรจนแสง. แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๘.

दनัย เทียนพุ่ม. ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

_____. กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม : การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : บิ๊กแบงก์, ๒๕๔๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. เอกสารประกอบสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์สยาม, ๒๕๔๙.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๔๖.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพมหานคร: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖.
- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม ๑. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๓.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยดุสิต, ๒๕๔๘.
- พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน์. พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.
- พระธรรมธีรราชฆาต (โชดกญาณสิทธิ). วิปัสสนาญาณโสภณ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์การพิมพ์, ๒๕๔๖.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- _____ . ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). ความสุขที่แท้จริง. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- _____ . พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- _____ . วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สยาม, ๒๕๔๖.
- _____ . พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๖.
- _____ . ธรรมบุญชีวิต. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐.
- พระไพศาล วิสาโล. พุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต. กรุงเทพมหานคร มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.

พิษณุ ผ่องศรี. วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรอพเพอร์ตี้พรีนซ์, ๒๕๕๐.

พุทธทาสภิกขุ. วิปัสสนาในอิริยาบถหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

แม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุด. เพื่อนทุกข์ ๒. กรุงเทพมหานคร : แพลนพรีนติ้ง, ๒๕๔๔.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : VJ.พรีนติ้ง, ๒๕๔๖.

สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๖.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

อภิชัย พันธเสน. พุทธเศรษฐศาสตร์ : วัตตนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พรีนติ้ง, ๒๕๔๔.

อำนวยการ แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๐.

อำนาจ เจริญศิลป์. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓.

(๒) บทความ:

นิสดารก์ เวชยานนท์. บทความทางวิชาการ HR. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

_____. บทความวิชาการ HR. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

ปาริชาติ ธีระวิทย์. “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑”. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม, มิถุนายน ๒๕๖๑): ๑๔๖-๑๔๗.

พระมหาทวี วิสารโท. “การบวชเป็นศาสนทายาทในพุทธศาสนาแบบเถรวาท”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม, มีนาคม ๒๕๖๐): ๑๕-๑๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระไพศาล พุกสุตโต. “วิธีการสร้างศาสนทายาทของพระสายปฏิบัติ ในจังหวัดสกลนคร”. **วารสาร
ปณิธาน** ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑๖ (มกราคม, มิถุนายน ๒๕๕๘): ๑๓๐-๑๓๑.

(๓) งานวิจัย:

จักรวาล สุขไมตรี. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา”.
ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิติต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๗.

ณัฐชนันตร์ อยู่สีมารักษ์. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของรัฐ
สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิติต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ปัญญาอุท นาคมุจลินท์. “แนวทางการพัฒนาศาสนทายาทที่พึงประสงค์ในพระพุทธศาสนา”.
ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิติต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ผกามาศย์ รักษณา. “การใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาศีลธรรมของเยาวชนไทย ศึกษากรณี : โรงเรียน
วิถิปุทธในจังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๗.

พระเอกราช กิตติธโร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอหนองหาน
จังหวัดอุดรธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พิชญ์รัชต์ บุญช่วย. “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”.
วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

รัฐพล เย็นใจมา. “การบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

วิรัตน์ มั่นทานนท์. “อิทธิพลของหลักไตรสิกขาที่มีผลต่อการสอนและการเรียนรู้ของเด็ก กรณี : ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดศิริพงษ์ธรรมนิมิต”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.

(๔) ออนไลน์:

รายงานการศึกษา. **ศาสนสถานประเภทวัดในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ.๒๕๕๕**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://cpd.bangkok.go.th:90/web2/strategy/DATA54/MO_BKK55.pdf [๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ข้อมูลพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ปี ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.onab.go.th/wp-content/uploads/๒๐๑๖/๑๒/onab_primaryinfo๖๐edit.pdf [๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

(๕) สัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม(เสือปลา) เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. พระครูสรวิชัย, เลขานุการเจ้าคณะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร., นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลา, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอ่อนนุชบริหาร, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. นายวรพล วชิระพงษากุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราษฎรเขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา/ราษฎร์เขต
 ประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

_____. นายปริญญา สมานทอง, ราษฎร์เขตประเวศ. ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.

๒. ภาษาอังกฤษ

Adranam H. Maslow. “A Theory of Human Motivation”. Psychological Review, 1943

Beach. Dale S. Personnel. **The Management of People at Work**, New York: The
 Macmillan Publishing Co. 1980.

Douglas McGregor. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill, 1960

Gilley J.W. Egglend. S. A.& Maycunich. A. **Principle of human resource development**.
 2nd ed. Cambridge, MA : Persues Books, 2002.

Leonard Nadler. Corporate Human Resources Development. New York: American for
 Training and Development, 1980.

Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Performance**,
 Homewood Ill. Dorsey Press, 1968.

Megginson. Leon C. Personnel. **A Behavioral Approach to Administration**. omewood:
 Richard D Lrwin, 1969.

Nadler, Leonard. **Desingning training program** : The critical events model, (Reading.
 ass. Addison – Wesley, 1982.

Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**. New Jersey: Prentlice Hall,1991.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๖ ๑๑๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี 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

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด


ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร" เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ


Phra Chaiyathit
(พระไชยสิทธิ์, พ.ศ.ดร.)
๑๑ ก.ค. ๖๓


(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๔๐๓-๙๐๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๗๒

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปิฎโณ นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

รศ. ดร. สุรินทร์ นียมางกูร

๒๗ มิ.ย. ๖๓

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปิฎโณ

โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๔๐๓-๙๐๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ก ๑๗๒ วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเทศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ฯ

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ต่อ : ๐๓๕-๔๐๓-๔๐๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๗๒

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.ประเสริฐ อีลาว

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ตรงจุดส่งมอบแล้ว

 ผศ.ดร.ประเสริฐ อีลาว

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ : ๐๙๘-๔๐๓-๔๐๖๓

ภาคผนวก ข
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา(นันทจักร์)
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย


| ข้อที่ | การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | สรุปและแปลผล | | |
|--|---|-------------------|----|----|----|----|--------------|---------|--------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
| ๑. การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านการฝึกอบรม) | | | | | | | | | |
| ๑.๑ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมพระ นวกะเป็นประจำทุกปี | ++ | ++ | ++ | ++ | ++ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๑.๒ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมวิปัสสนา กรรมฐาน แก่พระภิกษุ สามเณรอย่างต่อเนื่อง | ++ | ++ | ++ | ++ | ++ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๑.๓ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมก่อนสอบ นักธรรม บาลี และธรรมศึกษา | ++ | ++ | ++ | ++ | ++ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๑.๔ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมพระสอน ศีลธรรมในโรงเรียน | ++ | ++ | ++ | ++ | ++ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๑.๕ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมสามเณร ภาคฤดูร้อน | ๐ | ++ | ++ | ++ | ++ | ๕ | ๐.๕ | ใช้ได้ |
| ๒. การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านการศึกษา) | | | | | | | | | |
| ๒.๑ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการสนับสนุนให้ พระภิกษุ สามเณรในเขตได้ศึกษาต่อเพื่อ พัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น | ++ | ++ | ++ | ++ | ++ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๒.๒ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมพระภิกษุ สามเณร เรียนนักธรรม อย่างต่อเนื่อง | ++ | ++ | ++ | ++ | ++ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๒.๓ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้ พระภิกษุ สามเณรเรียนบาลี อย่างต่อเนื่อง | ++ | ++ | ++ | ++ | ++ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | สรุปและแปลผล | | |
|---|--|-------------------|----|----|----|----|--------------|---------|--------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
| ๒.๔ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้ พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาต่อสายสามัญ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๒.๕ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีส่งเสริมการศึกษาตาม อริยาถัย | ๐ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๐.๘ | ใช้ได้ |
| ๓. การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านการพัฒนา) | | | | | | | | | |
| ๓.๑ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้ พระภิกษุ สามเณร ได้แสดงศักยภาพในตนเอง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๓.๒ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร ในเขตทั้งด้านภาคปริยัติและ ภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๓.๓ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อ การศึกษา และพัฒนาพระภิกษุ สามเณรที่ ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๓.๔ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมขวัญและ กำลังใจ แก่พระภิกษุ สามเณร เมื่อทำความดี | ๐ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๐.๘ | ใช้ได้ |
| ๓.๕ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดกิจกรรมพัฒนา พระภิกษุ ด้านศีล สมาธิ ปัญญาอย่างต่อเนื่อง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๑. การพัฒนาศาสนทายาท (กายภาวนา) พัฒนากาย | | | | | | | | | |
| ๑.๑ | ท่านมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๑.๒ | สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยของท่านเกื้อกูลต่อ สุขภาพ ปราศจากมลพิษ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๑.๓ | ท่านมีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่าง สม่ำเสมอ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๑.๔ | ท่านมีพฤติกรรมกรณินที่ถูกต้องตามหลัก โภชนาการ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | การพัฒนาศสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | สรุปและแปลผล | | |
|--|---|-------------------|----|----|----|----|--------------|---------|-------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
| ๑.๕ | ท่านมุ่งหมั่นจิ๋วเป็นปริมลล | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๒. การพัฒนาศสนทายาท (สีลภาวนา) พัฒนาความประพฤติ | | | | | | | | | |
| ๒.๑ | ท่านมีการปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัยอย่าง เคร่งครัด | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๒.๒ | ท่านมีการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๒.๓ | ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงานอย่าง ความสามารถ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๒.๔ | ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่น ในพระธรรมวินัย | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๒.๕ | ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๓. การพัฒนาศสนทายาท (จิตภาวนา) พัฒนาจิตใจ | | | | | | | | | |
| ๓.๑ | ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจต่อหน้าที่ ที่ ได้รับมอบหมาย | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๓.๒ | ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างดีที่สุด | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๓.๓ | ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีสติ เอา ใจฝึกฝนตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |
| ๓.๔ | ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | +๒ | ๕ | ๑.๐ | ใจดี |

| ข้อที่ | การพัฒนาศสนทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | สรุปและแปลผล | | |
|---|---|-------------------|----|----|----|----|--------------|---------|--------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
| ๓.๕ | การปฏิบัติศาสนกิจของท่านมีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ | -๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๐.๘ | ใช้ได้ |
| ๔. การพัฒนาศสนทายาท (ปัญญาภวณา) พัฒนาปัญญา | | | | | | | | | |
| ๔.๑ | ท่านได้ใช้ปฏิบัติน้ำที่โดยความละเอียด รอบคอบ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๔.๒ | ท่านได้ใช้เหตุผลและผล ในการปฏิบัติหน้าที่ของ ตน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๔.๓ | ท่านมีสติทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๔.๔ | ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐ | ใช้ได้ |
| ๔.๕ | ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำความผิด และสรรเสริญ ผู้ที่ทำความดี | ๐ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๐.๘ | ใช้ได้ |

ลงชื่อประธานที่ปรึกษา



(พระมหาภคญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)

...../...../.....

ผลการหาคำดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ (IOC) ของแบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาศานทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา(นันทจักร)

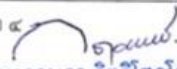
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็น สอดคล้อง | CVI (รายชื่อ) |
|--|---|-------------------|---|---|---|---|--|------------------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | |
| ๑. เพื่อศึกษาการพัฒนา ศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร | ๑.๑ ท่านคิดว่า การพัฒนา ศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการอบรม เป็นอย่างไร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕ | ๑.๐ |
| | ๑.๒ ท่านคิดว่า การพัฒนา ศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา เป็นอย่างไร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕ | ๑.๐ |
| | ๑.๓ ท่านคิดว่า การพัฒนา ศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา เป็นอย่างไร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕ | ๑.๐ |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็น สอดคล้อง | CVI (รายชื่อ) |
|--|--|-------------------|---|---|---|---|--|------------------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | |
| ๒. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัย ทางการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์กับการ พัฒนา ศาสน ทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล | ๒.๑ ท่านคิดว่า คณะสงฆ์ เขตประเวศพัฒนา ศาสน ทายาท ตามหลักกาย ภาวนาหรือไม่ อย่างไร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕ | ๑.๐ |
| | ๒.๒ ท่านคิดว่า คณะสงฆ์ เขตประเวศพัฒนา ศาสน ทายาท ตามหลักศีล ภาวนาหรือไม่ อย่างไร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕ | ๑.๐ |
| | ๒.๓ ท่านคิดว่า คณะสงฆ์ เขตประเวศพัฒนา ศาสน ทายาท ตามหลักจิต ภาวนาหรือไม่ อย่างไร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕ | ๑.๐ |
| | ๒.๔ ท่านคิดว่า คณะสงฆ์ เขตประเวศพัฒนา ศาสน ทายาท ตามหลักปัญญา ภาวนาหรือไม่ อย่างไร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕ | ๑.๐ |
| ๓. เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่มี ต่อ การ พัฒนา ศาสน ทายาทของคณะ สงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร | ๓.๑ ท่านคิดว่า การ ประยุกต์หลักภาวนา ๔ เพื่อการพัฒนา ศาสน ทายาทของคณะสงฆ์เขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสม ควรเป็น อย่างไร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕ | ๑.๐ |
| ความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ | | | | | | | ๑.๐ | |

หมายเหตุ : ✓ แทนค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน ๓ หรือ ๔


 (พระมหาภคชญา กิติโสภโณ, ผศ.ดร.)
 รักษาการเลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิศวกรรม คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง 8 504
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

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน พระครูวรกัจจาทร์ เจ้าคณะเขตสวนหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร" เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุในการปกครองของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความ
เที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(พระอุดมสิทธิชัยก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

อ.ช.ต.ต.
พว.บุญอิน
เจ้าอาวาสวัดป่ามะม่วง

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ต่อ : ๐๓๕-๔๐๓-๔๐๖๓

ภาคผนวก ง
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ผลการหาค่า Reliability (Alpha)
เรื่อง การพัฒนาศานตทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
ของ พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา (นันทจักร)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics


| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .827 | 35 |


พระมหาคุณชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.
.....

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| a1 | 137.17 | 72.626 | .329 | .823 |
| a2 | 136.90 | 77.748 | .035 | .831 |
| a3 | 136.97 | 69.137 | .618 | .811 |
| a4 | 137.43 | 78.599 | -.037 | .833 |
| a5 | 136.83 | 71.661 | .577 | .815 |
| a6 | 136.67 | 74.506 | .432 | .821 |
| a7 | 136.90 | 68.024 | .683 | .808 |
| a8 | 137.00 | 75.517 | .353 | .823 |
| a9 | 137.13 | 72.120 | .580 | .815 |

| | | | | |
|-----|--------|--------|-------|------|
| a10 | 137.27 | 80.340 | -.162 | .843 |
| a11 | 136.97 | 70.930 | .591 | .814 |
| a12 | 136.87 | 72.671 | .388 | .821 |
| a13 | 137.00 | 71.241 | .579 | .814 |
| a14 | 137.07 | 74.202 | .344 | .822 |
| a15 | 137.47 | 75.430 | .167 | .829 |
| b1 | 136.97 | 74.033 | .515 | .819 |
| b2 | 137.13 | 73.775 | .346 | .822 |
| b3 | 137.00 | 75.103 | .406 | .822 |
| b4 | 137.57 | 75.978 | .202 | .826 |
| b5 | 136.93 | 73.375 | .499 | .818 |
| b6 | 137.20 | 72.786 | .661 | .815 |
| b7 | 137.13 | 75.223 | .314 | .823 |
| b8 | 137.43 | 73.220 | .378 | .821 |
| b9 | 137.17 | 75.799 | .156 | .829 |
| b10 | 137.77 | 77.013 | .041 | .836 |
| b11 | 136.90 | 75.472 | .369 | .822 |
| b12 | 137.17 | 71.592 | .666 | .813 |
| b13 | 137.07 | 75.720 | .312 | .824 |
| b14 | 137.17 | 73.385 | .363 | .821 |
| b15 | 137.40 | 81.214 | -.320 | .838 |
| b16 | 137.07 | 72.961 | .504 | .818 |
| b17 | 136.90 | 76.507 | .168 | .827 |
| b18 | 137.33 | 76.023 | .168 | .828 |
| b19 | 136.90 | 77.955 | .036 | .830 |
| b20 | 137.83 | 75.937 | .286 | .824 |


 พระมหาฤชฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.
 เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาคผนวก จ

หนังสือของความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ฮว ๘๐๐๕.๒/๒๓๓๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี 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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

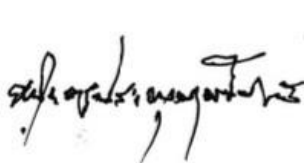
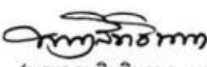
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูประทุมบุษโยภาส เจ้าคณะแขวงประเทศ-สะพานสูง กรุงเทพมหานคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปญโญ นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๖๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเทศกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุในเขตปกครองของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ



 (พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปญโญ

โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๕๐๓-๙๐๖๓

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาศานาทยาของคณะสงฆ์เขตประเวศ

กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศานาทยาของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง ให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วนคือ

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อปัจจัยทางด้านการพัฒนาศานาทยาของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ ด้าน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อปัจจัยทางด้านการพัฒนาศานาทยาของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลัก ภาวนา ๔

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาศานาทยาของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

ผู้วิจัยหวังว่า จะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

.....
(พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๖๓

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง : การพัฒนาสาสนายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริง

๑. อายุ

- ต่ำกว่า ๒๐ ปี ๒๐-๓๐ ปี ๓๑-๔๐ ปี
 ๔๑ ปีขึ้นไป

๒. พรรษา

- ไม่มีพรรษา น้อยกว่า ๕ พรรษา ๕-๑๐ พรรษา
 ๑๐-๑๕ พรรษา ๑๕ พรรษาขึ้นไป

๓. ตำแหน่งทางคณะสงฆ์

- ไม่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส
 เจ้าคณะแขวง เจ้าคณะเขต

๔. วุฒิการศึกษาสามัญ

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
 สูงกว่าปริญญาโท

๕. วุฒิการศึกษาทางธรรม

- ไม่มี นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท
 นักธรรมชั้นเอก

๖. วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม

- ไม่มี เปรียญตรี เปรียญโท
 เปรียญเอก

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อปัจจัยทางด้านการพัฒนาสาสนายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ ๓ ด้าน โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

- ๑ หมายถึงมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
- ๒ หมายถึงมีระดับความคิดเห็นน้อย
- ๓ หมายถึงมีระดับความคิดเห็นปานกลาง
- ๔ หมายถึงมีระดับความคิดเห็นมาก
- ๕ หมายถึงมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

| ข้อ ที่ | คำถาม/ข้อความ | ระดับการพัฒนา | | | | |
|---|---|---------------|---|---|---|---|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านการฝึกอบรม) | | | | | | |
| ๑ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมพระนวกะเป็นประจำทุกปี | | | | | |
| ๒ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมวิปัสสนากรรมฐานแก่พระภิกษุ สามเณรอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ๓ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมก่อนสอบ นักธรรมบาลี และธรรมศึกษา | | | | | |
| ๔ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน | | | | | |
| ๕ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดอบรมสามเณรภาคฤดูร้อน | | | | | |

| ข้อ ที่ | คำถาม/ข้อความ | ระดับการพัฒนา | | | | |
|---|--|---------------|---|---|---|---|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านการศึกษา) | | | | | | |
| ๑ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการสนับสนุนให้พระภิกษุ สามเณรในเขตได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |
| ๒ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมพระภิกษุ สามเณร เรียนนักธรรม อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ๓ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร เรียนบาลี อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ๔ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาต่อสายสามัญ | | | | | |
| ๕ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย | | | | | |
| การพัฒนาศาสนทายาท (ด้านการพัฒนา) | | | | | | |
| ๑ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณร ได้แสดงศักยภาพในตนเอง | | | | | |
| ๒ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร ในเขตทั้งด้านภาคปริยัติและภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ๓ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา และพัฒนาพระภิกษุ สามเณรที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |

| ข้อ ที่ | คำถาม/ข้อความ | ระดับการพัฒนา | | | | |
|------------|---|---------------|---|---|---|---|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๔ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แก่พระภิกษุ สามเณร เมื่อทำความดี | | | | | |
| ๕ | คณะสงฆ์เขตประเวศมีการจัดกิจกรรมพัฒนาพระภิกษุ ด้านศีล สมาธิ ปัญญา อย่างต่อเนื่อง | | | | | |

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อปัจจัยทางด้านการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลัก ภาวนา ๔

| ข้อ ที่ | คำถาม/ข้อความ | ระดับการพัฒนา | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|---|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| การพัฒนาศาสนทายาท (กายภาวนา) พัฒนากาย | | | | | | |
| ๑ | ท่านมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง | | | | | |
| ๒ | สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยของท่านเกื้อกูลต่อสุขภาพปราศจากมลพิษ | | | | | |
| ๓ | ท่านมีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| ๔ | ท่านมีพฤติกรรมการณ์ที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ | | | | | |
| ๕ | ท่านนุ่งห่มจีวรเป็นปริมลทล | | | | | |
| การพัฒนาศาสนทายาท (ศีลภาวนา) พัฒนาความประพฤติ | | | | | | |
| ๑ | ท่านมีการปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| ๒ | ท่านมีการสำรวมระเวงกาย วาจา ใจ | | | | | |
| ๓ | ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างความสามารถ | | | | | |
| ๔ | ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในพระธรรมวินัย | | | | | |
| ๕ | ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| การพัฒนาศาสนทายาท (จิตภาวนา) พัฒนาจิตใจ | | | | | | |
| ๑ | ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยความตั้งใจต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| ๒ | ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด | | | | | |
| ๓ | ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีสติ เอาใจใส่ ใฝ่ตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

| ข้อ ที่ | คำถาม/ข้อความ | ระดับการพัฒนา | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|---|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๔ | ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ | | | | | |
| ๕ | การปฏิบัติศาสนกิจของท่านมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| การพัฒนาศาสนทายาท (ปัญญาภาวนา) พัฒนาปัญญา | | | | | | |
| ๑ | ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ | | | | | |
| ๒ | ท่านได้ใช้เหตุและผล ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน | | | | | |
| ๓ | ท่านมีสติทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| ๔ | ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ | | | | | |
| ๕ | ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำความผิด และสรรเสริญผู้ที่ทำความดี | | | | | |

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

๑) ด้านการฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒) ด้านการการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๓) ด้านการพัฒนา

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๔) ด้านกายภาพ (พัฒนากาย)

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๕) ด้านศีลภาวนา (พัฒนาความประพฤติ)

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๖) ด้านจิตภาวนา (พัฒนาจิตใจ)

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๗) ด้านปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา)

ปัญหาและอุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือของความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(Key informants)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๗ ๑๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี 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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูประทุมบุษโยภาส เจ้าคณะแขวงประเวศ-สะพานสูง กรุงเทพมหานคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ต่อ : ๐๔๘-๔๐๓-๙๐๖๓

ที่ ฮว ๘๐๐๕.๒/๑๑๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี่ 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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูโสภณพิหารกิจ เจ้าอาวาสวัดกระทุ่มเสือปลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๔๔-๔๐๓-๔๐๖๓

ที่ ฮว ๘๐๐๕.๒/๑ ๑๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี่ 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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูสรวิชัย เลขานุการเจ้าคณะเขตประเวศ-สะพานสูง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ : ๐๙๘-๔๐๓-๙๐๖๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ร ๑๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทรน้อย
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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นางวารุณี เสือสวย รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคโกลีอ้อนนุชบริหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

อ.พ. ๑๐๖๖๓
อ.พ. ๑๐๖๖๓
(นางวารุณี เสือสวย)

อ.พ. ๑๐๖๖๓
(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา
โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๔๐๓-๙๐๖๓

ที่ ยว ๘๐๐๕.๒/ร ๑๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง 8 504
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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายวรพล วชิระพงษากุล รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปณฺโญ นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

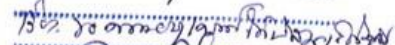
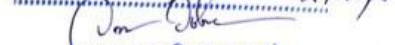
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปณฺโญ

โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๔๐๓-๙๐๖๓

เรียน ผอ.ร.วัดกระทุ่มเสือปลา

 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา อื่นๆ.....

(นายวรพล วชิระพงษากุล)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓

ที่ ฮว ๘๐๐๕.๒/ร ๑๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี 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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

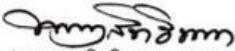
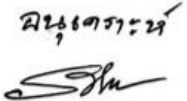
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นางวรินทร์ กิจนุเคราะห์ ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


 (พระอุคมสิทธินายก, ผศ.ดร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

 (นางวรินทร์ กิจนุเคราะห์)

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๔๘-๔๐๓-๔๐๖๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี่ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา/ราษฎร์เขตประเวศ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักรี รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๒๐๔๐๑๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

อ.ไพฑูริย์
วิไลวรรณ
23 ส.ค. 2563

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ : ๐๙๘-๔๐๓-๙๐๖๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑ ๑๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี 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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล ราษฎรเขตประเวศ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร" เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

วิมลธรรมา
อธิการบดี
วิมลธรรมา
(นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล)

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๔๐๓-๔๐๖๓

ที่ ฮว ๘๐๐๕.๒/๗ ๑๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี 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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายปริญญา สมานทอง ราษฎรเขตประเวศ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

๐๙/๐๙/๖๓
พระไชยสิทธิ์

ขอแสดงความนับถือ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๔๘-๔๐๓-๔๐๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ก ๖๕๖๗

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระมหานิกธ ฐานุตโร, ดร.

เนื่องด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๒๐๔๐๑๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศกรุงเทพมหานคร" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหานิกธ ฐานุตโร, ดร.)

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ต่อ : ๐๔๘-๔๐๓-๔๐๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ (๗๒๒๓๓)

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

เนื่องด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๐๑๒๐๔๐๑๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ในนามของคณะสงฆ์

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรติดต่อบ : ๐๙๘-๔๐๓-๙๐๖๓

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

๑๗/๘/๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑ ๙๙๓๓

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร. ประเสริฐ อีลาว

เนื่องด้วย พระไชยสิทธิ์ ฉายา กิตติปัญญา นามสกุล นันทจักร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๒๐๔๐๑๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ยื่นขอให้สัมภาษณ์

ผศ.ดร. ประเสริฐ อีลาว

ผู้ประสานงาน : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๔๐๓-๙๐๖๓

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
แบบเจาะลึก (Structured In-depth Interview)
เรื่อง การพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ถูกสัมภาษณ์..... อายุ ปี พรรษา.....
 วุฒิทางการศึกษาสามัญ..... วุฒิทางการศึกษานักธรรม.....
 วุฒิทางการศึกษาเปรียญธรรม..... ตำแหน่งทางการปกครอง.....
 ผู้สัมภาษณ์.....วันที่สัมภาษณ์.....
 สถานที่.....

ตอนที่ ๒ เป็นคำสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

๒.๑ ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านต่าง ๆ มีอะไรบ้าง

๒.๑.๑ ปัญหา อุปสรรค ด้านการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๑.๒ ปัญหา อุปสรรค ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๑.๓ ปัญหา อุปสรรค ด้านการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒ ท่านคิดว่า การพัฒนาสาธารณสุขของคณะสงฆ์เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ตามหลัก
ภavana ๔ ควรพัฒนาอย่างไร

๒.๒.๑ การพัฒนาด้านกายภavana (พัฒนากาย) ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอก
อินทรีย์ทั้ง ๕ ด้วยดี และการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ควรพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒.๒ การพัฒนาด้านสีลภavana (พัฒนาความประพฤติ) เช่น ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่
เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ควรพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒.๓ การพัฒนาด้านจิตภาวนา (พัฒนาจิตใจ) เช่น ให้ความเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ควรพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒.๔ การพัฒนาด้านปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) เช่น มีความเข้าใจปัญหา การหาเหตุของปัญหาเพื่อการแก้ไข เกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญาขึ้นในตนเอง มีมโนทัศน์เรื่องนั้นได้ถูกต้องตามความเป็นจริง ควรพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ/เจริญพร ทุกท่าน ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

พระไชยสิทธิ์ กิตติปญโญ

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ณ
รูปภาพสัมภาษณ์เชิงลึก



สัมภาษณ์ พระครูวรกิจจาทร, เจ้าคณะเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร, ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ พระครูประทุมบุษโยภาส, เจ้าคณะแขวงประเวศ กรุงเทพมหานคร,
๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ พระครูโสภณพิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดกระทุ่ม(เสือปลา) เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ พระครูสรวิชัย, เลขานุการเจ้าคณะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร,
๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓



สัมภาษณ์ นางวารุณี เสือสวย, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอ่อนนุชบริหาร,
๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ นายวรพล วชิระพงษากุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทุ่ม(เสือปลา),
๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ นางรวินันท์ กิจนุเคราะห์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระท่อม(เสือปลา),
๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ แสงวงศ์ทอง, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดกระท่อม(เสือปลา)/
ราษฎร์เขตประเวศ, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ นายธนพจน์ สุขสถาพรสกุล, ราชภัฏนครปฐม, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ นายปริญญา สมนาทอง, ราชภัฏนครปฐม, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ พระมหานิกธ ฐานุตโตโร,นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง,นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ,
๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓.



สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว, นักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.

ประวัติผู้วิจัย



| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ ฉายา นามสกุล | : พระไชยสิทธิ์ กิตติปัญญา (นันทจักร์) |
| วัน/เดือน/ปีเกิด | : วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ |
| สถานที่เกิด | : ๑๕ ม.๙ ต.หนองฮี อ.ปลาปาก จ.นครพนม ๔๘๑๖๐ |
| การศึกษา | : นักธรรมชั้นเอก สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| อุปสมบท | : วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ |
| สังกัด | : มหานิกาย |
| เข้าศึกษา | : มีนาคม ๒๕๖๒ |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | : วัดกระท่อม (เสือปลา) อ่อนนุช ๖๗ แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๕๐ |
| อีเมล | : sackrock12.38@gmail.com |