https://doi.org/10.14456/jeir.2023.58

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15

The Model of Buddhism Human Resource Development of Sangha Order, Region 15

พระปลัดสุมิตร มณีโชติ

Phrapaladsumit Maneechot

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Political Science Bangkokthonburi Universiry, Thailand

E-mail: submitm72@gmail.com

Received May 2, 2022; **Revised** September 13, 2023; **Accepted** September 15, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 และ (3) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระภิกษุในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 จำนวน 387 รูป และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ปกครองคณะสงฆ์ และหัวหน้าหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 12 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอิงอาศัยข้อมูลทุติยภูมิ มีลักษณะเป็นคำถามชนิดเลือกตอบ คำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ และคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาในลักษณะการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 โดยภาพรวม ($\bar{X}$= 4.20) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.22) ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.19) และด้านพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.19) (2) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง ความสามารถ โครงสร้างองค์กร และค่านิยมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ในทิศทางบวก ร้อยละ 56.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากร

บุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 เป็นลักษณะของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมวัฏจักรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการทรัพยากรบุคคล และเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ด้านการบริหารและมีความประพฤติดี

คำสำคัญ: รูปแบบ; การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนา

Abstract

The objective of this research were (1) to study the level of Buddhism human resource development of Sangha order, region 15, (2) to study the factors that influence Buddhism human resource development of Sangha order, region 15, and (3) to present the model of Buddhism human resource development of Sangha order, region 15.The methodology was quantitative mainly, in which the researcher collects information from 387 monks in Sangha order, region 15 and supplemented by qualitative research in which the researcher collects information by the method of purposive sampling from 12 Sangha administrator and chiefs of the government sectors that participate. The research instruments include the questionnaires that were developed by the researcher based on secondary data. The questions were in closed–ended form, rank order form, and open–ended form. The research results were analyzed by descriptive statistics, namely percentage, mean, and standard deviation. Also, the methods of inferential analysis, in which the relation between various factors was analyzed, multiple regression analysis, and the qualitative used the interview that was structured to thoroughly interview the significant interviewees, were utilized. The interview was analyzed by the technique of descriptive content analysis.

The finding of this research were as follows : (1) Buddhism human resource development of Sangha order, region 15, overall, at high level ($\bar{X}$= 4.20). When considering each area, found that “training” at high level ($\bar{X}$= 4.22), “Education” at high level ($\bar{X}$= 4.19), and “Development” at high level ($\bar{X}$= 4.19). (2) Social and political changes, ability, structure and values were the factors that influence Buddhism human resource development of Sangha administration, region 15, positive affected at 56.90% with statistically significant level of 0.05. And (3) the model of Buddhism human resource development of Sangha order, region 15 that was a form of human resource development process, which covers the cycle of human resource development that includes training, education, and development. Thus, creating short–term, medium–term, and long–term training programs, the

education support following the needs of person, and the development to provide knowledge in administration and encourage good conduct.

Keywords: Development Administration; Eastern Community; In Accordance With Buddhism.

บทนำ

สถาบันพระพุทธศาสนาเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือต่อสังคมไทยมาตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันโดยมีส่วนช่วยเหลือในการขัดเกลาจิตใจและลักษณะนิสัยของคนไทยตลอดจนการให้บริการตามความจำเป็นตามความต้องการของประชาชนอีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาทางสังคมให้แก่เรามาแล้วเป็นส่วนมาก(พระครูปลัดเถรานุวัตร (สุเทพ ดีเยี่ยม), (2560) แม้กระทั่งในปัจจุบันหน้าที่ดังกล่าวก็ยังคงอยู่พระภิกษุสงฆ์กับวัดต้องรับภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือสังคม และทางราชการอยู่ตลอดไป ดังนั้น สถาบันแห่งนี้จึงอำนวยประโยชน์เกื้อกูลต่อการปกครองและการบริหารของไทยอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประชาชนแถบชนบทที่รับการบริการจากรัฐบาลได้ไม่ทั่วถึง (พระครูใบฎีกาสะอาด ปญญาทีโป (ดิษฐสวรรค์), 2558) ซึ่งมีจำนวนเกือบ 80 เปอร์เซ็นต์ของประเทศ อีกทั้งชุมชนในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะเป็นชุมชนเล็ก ๆ กระจายอยู่ทั่วประเทศประมาณร้อยละ 90 เปอร์เซ็นต์ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 10 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้นที่มีอยู่ในเขตเทศบาลหรือสุขาภิบาลซึ่งเป็นชุมชนหนาแน่น ดังนั้นในประเทศไทยจึงมีชุมชนส่วนใหญ่ที่มีหมู่บ้านเป็นหน่วยหลักและมักจะมีวัดตั้งอยู่ในใจกลางหมู่บ้านวัดจึงเป็นแหล่งศูนย์กลางสำหรับการสมาคมหรือการดำรงชีวิตทางสังคมและศูนย์กลางของวัฒนธรรมชีวิตในชนบทจะอยู่รอบ ๆ วัด เพราะประชาชนส่วน ใหญ่ยังคงนับถือพระพุทธศาสนาอย่างจริงจัง วัดจึงเป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาที่อยู่เหนือจิตใจของชาวไทยอยู่มาก และนับได้ว่าเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดในหมู่บ้านที่รองไปจากครอบครัว (พระครูปลัดเถรานุวัตร (สุเทพ ดีเยี่ยม), 2560).

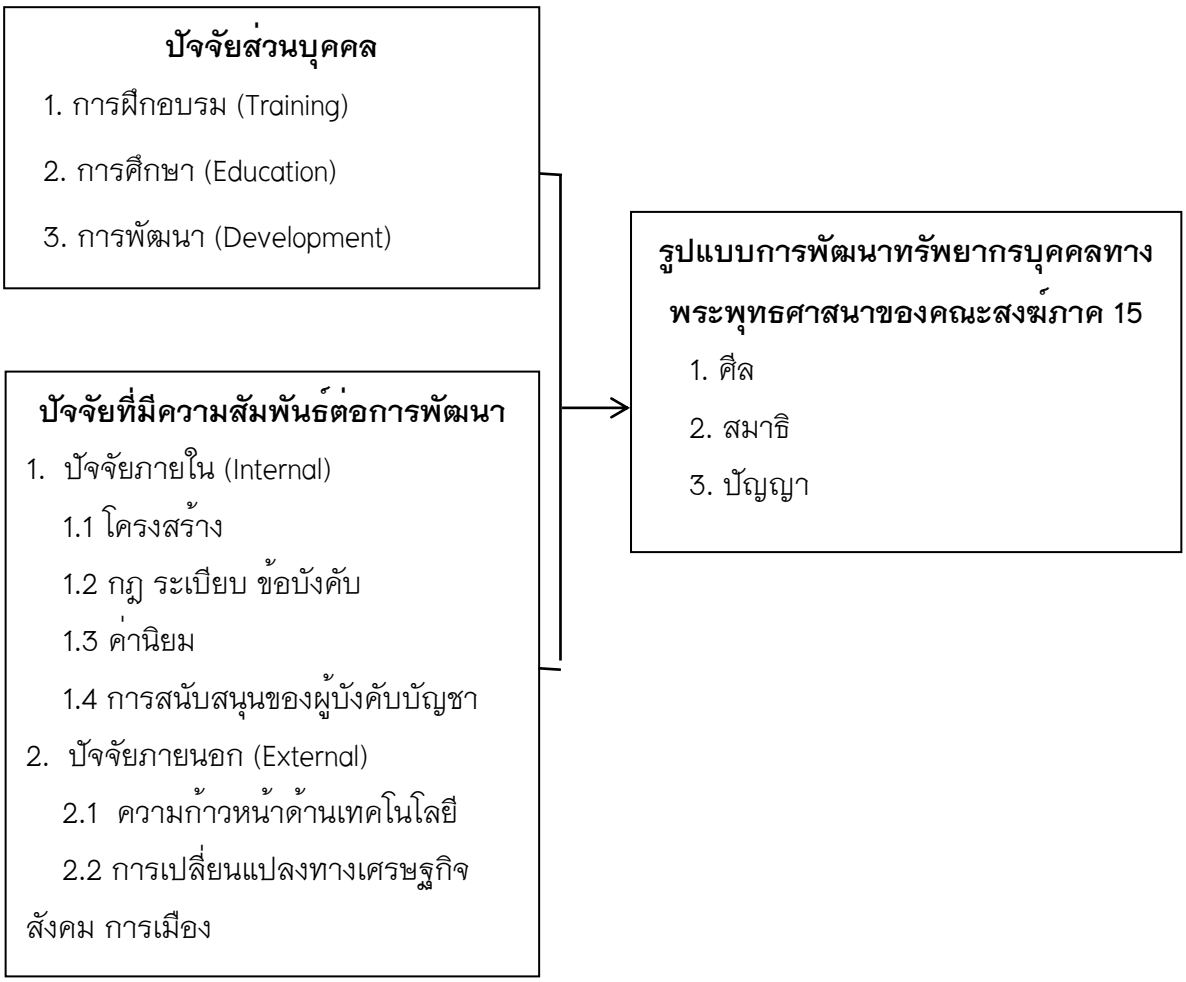
จากความปรากฏในกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2535) ว่าด้วยการจำนวนและเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า เขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ระดับภาค มี 18 ภาค โดยที่เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 (มหานิกาย) ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากสภาพการณ์ปัจจุบัน พบว่า การฝึกอบรมบุคลากรมิได้ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้กำหนดว่าบุคลากรจำเป็นต้องฝึกอบรมในเรื่องอะไรบ้าง เพราะตัวผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะเป็นคนที่รู้ดีที่สุดว่าบุคลากรของตนนั้นมีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่อง จึงควรให้การอบรมและพัฒนาในเรื่องอะไร เป็นต้น (พระครูสันติธรรมาภิรัต (บุญชัย สนฺติกโร), 2558) นอกจากนี้ยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างทั่วถึงโดยมีแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่างๆ (พระศรีพัชโรดม (ลักษณะ กิตติญาโณ), (2560)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของปัญหา จึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15” เพื่อเป็นฐานคิดสำคัญสู่การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก เสริมข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นำเสนอได้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระภิกษุในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 จำนวน 1,486 รูป (ใช้หลักเกณฑ์การแบ่งชั้นตามกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 387 รูป จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 4 กลุ่ม ตามสังกัดจังหวัด แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วน เพื่อไม่ให้การสุ่มตกไปอยู่กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือไม่กระจายไปตามสัดส่วนที่ควรเป็น แล้วจึงสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจุกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดที่กำหนด นำเสนอได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (พระภิกษุในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15)

ที่	จังหวัด	ประชากร (รูป)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป)
1	ราชบุรี	5,126	173
2	สมุทรสงคราม	1,449	49
3	เพชรบุรี	2,851	96
4	ประจวบคีรีขันธ์	2,060	69
	รวม	**11,486**	**387**

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นและดัดแปลงจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน เพื่อหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้วิจัยจึงทำการเลือกเฉพาะข้อคำถามที่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ IOC ≥ .50 เพื่อแสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและมีความเหมาะสม การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยการนำ แบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 30 ราย ก่อนนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจริงโดยมีค่าความเชื่อมั่นค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยเสนอต่อมหาวิทยาลัย

กรุงเทพธนบุรี ถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย พร้อมแบบสอบถามต่อกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 387 รูป เพื่อขอความอนุเคราะห์ด้านข้อมูล เพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูปได้แก่ 1)ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = Standard Divination) เพื่อจำแนกประเภทข้อมูลและให้ทราบลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา 2)การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ใช้การวิเคราะห์แบบบรรยายในลักษณะการบรรยายและความสอดคล้องของตัวแปร และ3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปรต่อไป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ประชากร คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งได้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วย เจ้าคณะภาค 15 เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด นายอำเภอ ผู้ใหญ่บ้าน และที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน/ไวยาวัจกรวัด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งได้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและลึกซึ้ง โดยผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1)ศึกษาเอกสาร แนวคิดและวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้องและศึกษาบทสรุป ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแล้วสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก 2)นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และ 3)ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญตามลำดับ

2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1)ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยเสนอต่อมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย พร้อมแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) ต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) 2)ผู้วิจัยทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ 3)ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขอ

อนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ และ 4)นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลและจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพเรียบเรียงข้อมูลที่เป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อยจากนั้นลดทอนข้อมูลที่คลุมเครือและซ้ำซ้อนกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมพิจารณาความสอดคล้องความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลพรรณนา จากนั้นนำเสนอข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาบูรณาการเพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยแล้วนำมาสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอทั้งข้อมูลที่มีความเหมือนและความต่างที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจนได้แก่นแท้ของแนวคิดในประเด็นที่ได้ศึกษาต่อไป (บุษกร เชี่ยวจินดากานต์, 2561)

2.5 การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นการเก็บรักษาความลับ ความปลอดภัย คำถามที่ใช้ต้องไม่คุกคามอารมณ์ความรู้สึก และเคารพสิทธิของผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15” ครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 60 ปี จำนวน 180 รูป คิดเป็นร้อยละ 46.51 มีพรรษา 5–10 พรรษา จำนวน 122 รูป คิดเป็นร้อยละ 31.52 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 230 คิดเป็นร้อยละ 59.43 และมีระยะเวลาการอยู่ในสังกัดขององค์กรคณะสงฆ์ 5–10 ปี จำนวน 122 คิดเป็นร้อยละ 31.52

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 โดยภาพรวม ($\bar{X}$= 4.20) ตรงกับระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม (Training) ($\bar{X}$= 4.22) ตรงกับระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการศึกษา (Education) ($\bar{X}$= 4.19) ตรงกับระดับมาก และด้านพัฒนา (Development) ($\bar{X}$= 4.19) ตรงกับระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปร จำนวน 4 ตัว ได้แก่ (1) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง (2) ความสามารถ (3) โครงสร้างองค์กร และ (4) ค่านิยมองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ในทิศทางบวก ร้อยละ 56.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ว่า (1) หลังสถานการณ์โรคระบาด หลายคนประสบปัญหาทางอาชีพ และเมื่อคนเหล่านี้มีความทุกข์ ก็จะแสวงหาผู้ที่เป็นที่พึงพาทางใจให้แก่พวกเขาได้ พระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางใจและจิตวิญญาณจึงได้รับโอกาสในการช่วยปลดเปลื้องความ

ทุกข์ให้ (2) พระสงฆ์เป็นเนื้อนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก ไม่มีเนื้อนาบุญอื่นยิ่งกว่า ประเด็นนี้ อธิบายว่า พระสงฆ์ เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ปฏิบัติถูกทาง ปฏิบัติสมควร และเป็นผู้บริสุทธิ์ สมควรได้รับการกราบไหว้บูชา พระสงฆ์จึงเป็นที่ปลูกฝังความดีงามและเป็นที่รักษาไว้ซึ่งความดีงามทั้งปวง และ (3) โครงสร้างองค์กรคณะสงฆ์ในปัจจุบัน เจ้าคณะผู้ปกครองทุกระดับมีบทบาทหน้าที่หลัก คือ ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ชั้นของตนให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี วินิจฉัยลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นของตน แก้ไขข้อขัดข้องของผู้ใต้บังคับบัญชาในชั้นของตนให้เป็นไปโดยชอบ ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าผู้ใต้บังคับบัญชาในชั้นของตน หรือพระภิกษุสามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย และ (4) ค่านิยมการประพฤติพรหมจรรย์ ได้แก่ การประพฤติตัวเองอย่างพระพรหม หรือความประพฤติอันประเสริฐ คือ การประพฤติตนตามคุณธรรมต่าง ๆ ทั้งหมดในศาสนาให้เคร่งครัด เพื่อป้องกันไม่ให้กิเลสฟูกลับขึ้นมาอีก จนกระทั่งหมดกิเลส ซึ่งต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตามภูมิชั้นของจิต

4. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ได้ออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ด้านการฝึกอบรม พบว่า การอบรมมุ่งเน้นการควบคุมคุณภาพของพระภิกษุสงฆ์ให้เป็นพระสงฆ์ในอุดมคติ โดยอาศัยการปฏิบัติสมถวิปัสสนากรรมฐานเป็นเครื่องอบรมปัญญา ซึ่งการนี้ นอกจากต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกเบื้องต้นรองรับการฝึกปฏิบัติแล้ว ยังมีบุคลากรผู้สอน ควบคุม ดูแลการปฏิบัติในอิริยาบถต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่ได้ถ่ายทอด รวมถึงกระบวนการสอบอารมณ์ของผู้ปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ด้านการฝึกอบรม คือ การวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งก่อนและหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว การใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร การจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ

2)รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ด้านการศึกษา พบว่า เจ้าอาวาสทุกวัดสนับสนุนการดำเนินงานด้านศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรในปกครองของตนเป็นอย่างดียิ่ง แต่ก็อาจมีกำลังสนับสนุนแตกต่างกันไปบ้าง เพราะแต่ละวัดต่างมีศักยภาพทางการเงินไม่เท่ากัน ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์

ภาค 15 ด้านการศึกษา คือ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น และการสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการทรัพยากรบุคคล

3) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ด้านการพัฒนา พบว่า พระสังฆาธิการทุกระดับได้ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรคณะสงฆ์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานคณะสงฆ์เป็นสำคัญ ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ด้านการพัฒนา คือ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ด้านการบริหารและมีความประพฤติดี

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นภารกิจระยะต้น ที่จำเป็นต้องจัดให้กับทรัพยากรบุคคลในองค์กรคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความสามารถและทักษะของบุคคลตั้งแต่แรกเข้า ให้สามารถทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ แล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที กล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของทรัพยากรบุคคลทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการ พัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การจูงใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรมโดยมีรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น) และคณะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการสร้างองค์กรพระพุทธศาสนาในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่าคณะสงฆ์และองค์กรพระพุทธศาสนาในสังคมไทย มีบทบาทหลักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและการพัฒนาสังคมโดยมีเป้าหมายเพื่อการสร้างประโยชน์และความสุขตามแนวพระพุทธศาสนาให้กับผู้คนในสังคม ไปสู่การพฤติกรรมที่เหมาะสม มีจิตใจและสติปัญญาในการพัฒนาตนเองและการจักการเพื่อคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน พร้อมทั้งผลงานวิจัยของสรายุทธ์ เศรษฐขจร และพระครูภาวนาธรรมธารี (สัมพันธ์ นิศามณีรัตน์) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์ของคณะสงฆ์ภาค 12” พบว่า วัดมีกระบวนการบริหารงาน 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน Planning 2) การจัดบุคคลากร Personnel Management 3) การจัดงบประมาณ Budgeting 4) การดำเนินงาน Implementation 5) การติดตาม Monitoring 6) การ

ประเมินผล Evaluation ซึ่งยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาต้องพัฒนาไปร่วมกันให้ครอบคลุมในทุกด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามลำดับ

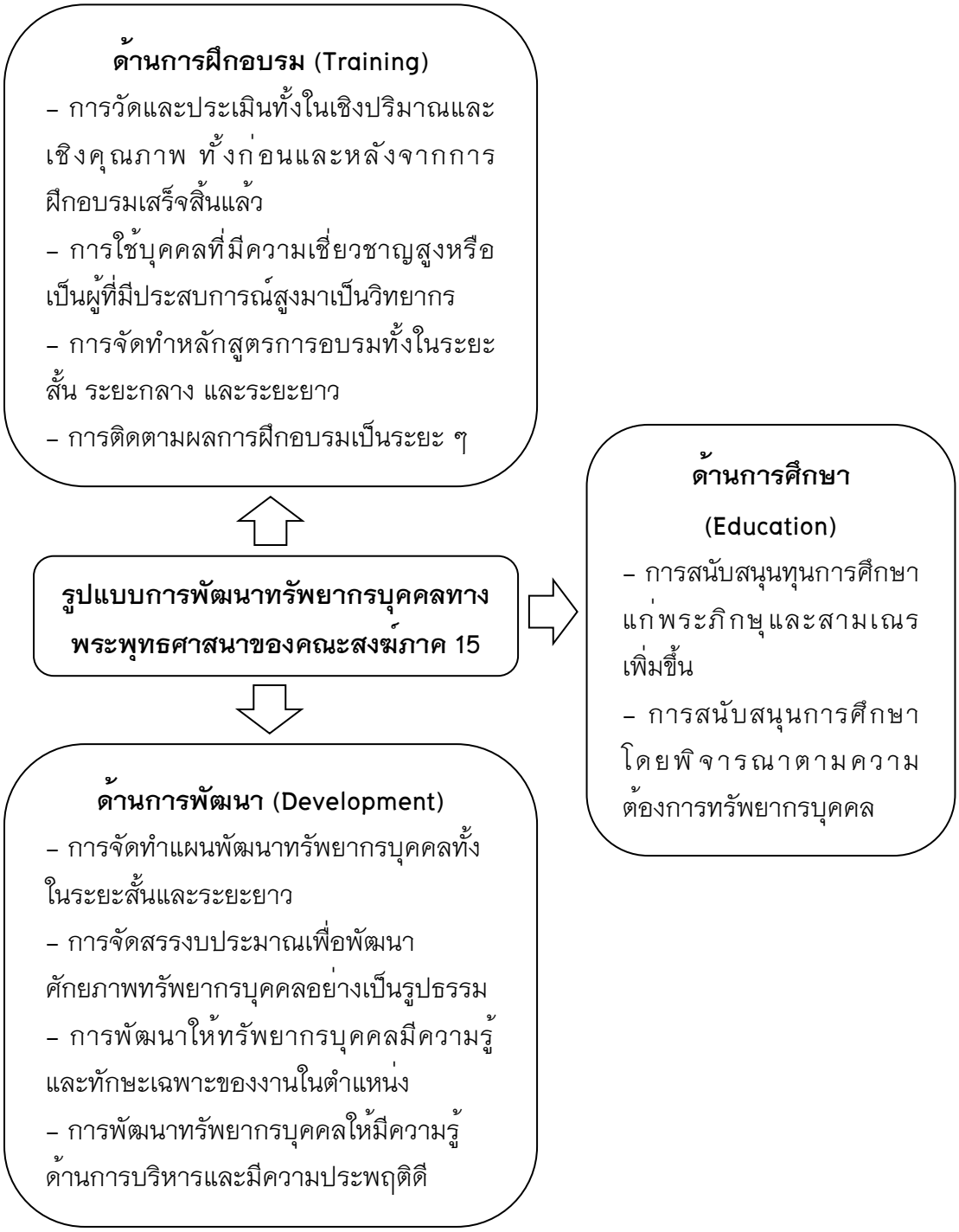
ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 มีผลมาจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ใดที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่พยายามที่จะก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียผลประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บนพื้นฐานแนวคิดสำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระศรีพัชโรดม (ลักษณะ กิตติญาโณ) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในสังคมไทยผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหารูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ใน สังคมไทยเกิดจากรูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยในอดีตที่ต้องไปเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และการบริหารงานคณะสงฆ์ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา หรือการศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ถึงแม้จะมีกระบวนการ ด้านศาสนธรรม ศาสนบุคคล ศาสนสถาน ศาสนวัตถุ และด้านศาสนพิธี การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ใน สังคมไทยจำต้องอาศัยหลักการและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้ามาพัฒนารูปแบบเพื่อให้มีแผนหรือยุทธศาสตร์สัมพันธ์เอื้อหนุนกัน พร้อมทั้งผลงานวิจัยของชัยกฤต ชรารัตน์ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก พบว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับภารกิจหลักที่กำหนดไว้ ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ พบว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานสามารถปฏิบัติได้ทั้งหมด ด้านค่านิยมองค์กร พบว่าปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมตามหลักกฎหมาย ดำรงชีวิตด้วยความพอเพียงเหมาะสมกับฐานะ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าต้องการที่จะพัฒนาตนเองเสมอ หน่วยงานมีการให้ความดีความชอบที่เหมาะสม ปัจจัยภายนอกองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถปรับตัวเองเข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ ด้านความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการดำรงชีวิต และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับขีดความสามารถด้านการแข่งขัน

ประเด็นที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 โดยพิจารณาตามความต้องการทรัพยากรบุคคล สำหรับด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ด้านการบริหารและมีความประพฤติดี ทั้งนี้ เนื่องจากการ

พัฒนาเป็นสิ่งที่ทุก ๆ องค์กรในทุก ๆ ภูมิภาคของโลก พึงปรารถนา แม้หลายองค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ แต่ในความเป็นจริงแล้วมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนา แต่ถ้าจะพิจารณาให้รอบครอบแล้วการพัฒนาจะครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่นๆ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรมคือทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ส่วนการศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาคนให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมจากการบริหารองค์กรพระพุทธศาสนาได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย โดย David (2012) กล่าวว่า การบริหารประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ กลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ส่วน Abraham (2006) กล่าวว่า กระบวนการในการบริหารที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีขององค์การและสภาพแวดล้อมไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระราชวรมุนี (พล อาภากโร) และคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พระธรรมทายาท: พระสงฆ์นักพัฒนาเพื่อการพัฒนาสังคม” ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการทำงานของอดีตพระธรรมทายาทว่าส่วนหนึ่งมีบทบาทสำคัญเป็นพระสงฆ์นักพัฒนาสังคมโดยมุ่งเน้นการทำงานที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาควบคู่กับการใช้หลักการพัฒนาชุมชนเพื่อการประยุกต์ให้ชุมชนท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ของสังคมไทยตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15 ได้แก่ 1)หลังสถานการณ์โรคระบาด หลายคนประสบปัญหาทางอาชีพ และเมื่อคนเหล่านี้มีความทุกข์ ก็จะแสวงหาผู้ที่เป็นที่พึงพาทางใจให้แก่พวกเขาได้ พระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางใจและจิตวิญญาณจึงได้รับโอกาสในการช่วยปลดเปลื้องความทุกข์ให้ 2)พระสงฆ์เป็นเนื้อนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก ไม่มีเนื้อนาบุญอื่นยิ่งกว่า ประเด็นนี้ อธิบายว่า พระสงฆ์ เป็นผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ ปฏิบัติถูกทาง ปฏิบัติสมควร และเป็นผู้บริสุทธิ์ สมควรได้รับการกราบไหว้บูชา พระสงฆ์จึงเป็นที่ปลูกฝังความดีงามและเป็นที่รักษาไว้ซึ่งความดีงามทั้งปวง 3)โครงสร้างองค์กรคณะสงฆ์ในปัจจุบัน เจ้าคณะผู้ปกครองทุกระดับมีบทบาทหน้าที่หลัก คือ ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ชั้นของตนให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย และ4) ค่านิยมการประพฤติพรหมจรรย์ ได้แก่ การประพฤติตัวเองอย่างพระพรหมหรือความประพฤติอันประเสริฐ คือ การประพฤติตนตามคุณธรรมต่าง ๆ ทั้งหมดในศาสนาให้เคร่งครัดเพื่อป้องกันไม่ให้กิเลสฟูกลับขึ้นมาอีก จนกระทั่งหมดกิเลส ซึ่งต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตามภูมิชั้นของจิตโดยนำเสนอได้ดังภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 15

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์กรคณะสงฆ์ ควรกำหนดนโยบายการศึกษาภาคบังคับทั้งในส่วนของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ทั้งแผนกธรรม–บาลี แผนกสามัญ และการอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์

1.2 องค์กรคณะสงฆ์ ควรกำหนดนโยบายในการฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลโดยให้ความสำคัญด้านคันถธุระและวิปัสสนาธุระเป็นอันดับแรก ก่อนการฝึกอบรบประเภทอื่น ๆ

1.3 องค์กรคณะสงฆ์ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและตั้งเป้าหมายในการทำงานทั้งในส่วนของเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาวขององค์กรคณะสงฆ์

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านการฝึกอบรม

2.1.1 ควรฝึกอบรมเทคนิคการเผยแผ่ เพราะภารกิจทุกด้านขององค์กรคณะสงฆ์ล้วนเป็นไปเพื่อสนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งสิ้น

2.1.2 ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพตัวบ่งชี้โดยวิธีการวัดผลและการประเมินผลของการฝึกอบรมที่เหมาะสม ครอบคลุมกระบวนการทั้งระบบ เริ่มตั้งแต่ การประเมินความรู้ความเข้าใจ การประเมินการฝึกปฏิบัติ การตรวจผลงานภาคปฏิบัติ การสังเกตความสนใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตามลำดับ

2.2 ด้านการศึกษา

2.2.1 ควรแสวงหาแหล่งทุน แหล่งงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เกิดการจัดการส่งเสริมงานด้านการศึกษาของคณะสงฆ์

2.2.2 ควรสำรวจความต้องการ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ด้านการพัฒนา

2.3.1 ปรับรูปแบบการดำเนินการโดยเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับยุคสมัย ให้เป็นปัจจุบัน ให้ทันโลกทันเหตุการณ์ บนพื้นฐานแนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.3.2 ควรพัฒนาศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือพัฒนาเทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์แก่ทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย

3. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธ–ศาสนาภายใต้สถานการณ์ระบาดของ Covid 19

3.2 การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนา

3.3 การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลขององค์กรคณะสงฆ์ตามหลักไตรสิกขา

เอกสารอ้างอิง

บุษกร เชี่ยวจินดากานต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์ คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 13*(25),103–118.

พระมหาสมเดช วงศ์ธรรม. (2559). *พระสงฆ์นักพัฒนา: รูปแบบการใช้ภูมิปัญญาพื้นบ้านในการจัดการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์จังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์วัฒนธรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระศรีพัชโรดม (ลักษณะ กิตติญาโณ). (2560). *รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในสังคมไทย* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัญฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดเถรานุวัตร (สุเทพ ดีเยี่ยม). (2560). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภาคเหนือตอนล่าง* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสันติธรรมาภิรัต (บุญชัย สนฺติกโร). (2558). *การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 15* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูใบฎีกาสะอาด ปญญาทีโป (ดิษฐสวรรค์). (2558). *การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชนในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระราชวรมุนี (พล อาภากโร) และคณะ (2557). *การขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดหลักสูตรพระธรรมทายาท* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น) และคณะ (2556). *การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายองค์กรพระพุทธศาสนาในประเทศไทย* (รายงานการวิจัย). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

Abraham, S.C. (2006). *Strategic Planning a Practical Guide for Competitive Success*. Ohio: Thomson South–Western.

David, F.R. (2012). *Strategic Management: Concepts and Cases*. (Edition 6). New Jersey: Prentice Hall.