วัตร (3) เนื้อหาด้านพระวินัย (4) กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี และ (5) กิจกรรมการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่น

ระดับสูง เน้นการพัฒนาจิตมีคุณธรรม (Moral) ผ่านโครงการการอบรม การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 คืน 5 วัน ที่เน้นภาควิชาการ เน้นสันทนการ และเน้นปฏิบัติการทางจิตเป็นสำคัญ ได้แก่ การนำกรรมฐานทั้ง 2 ประการ คือ สมถกรรมฐาน และวิปัสสนากรรมฐาน

ระดับมืออาชีพเน้นการพัฒนาปัญญามีคุณวุฒิ (Qualification) ประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นรู้หลักธรรม เป็นการมองถึงองค์ความรู้เป็นหลักใหญ่สำหรับการเข้าถึงคำสั่งสอนในทุกด้าน เป็นการนำองค์ความรู้มาปฏิบัติจนเกินเป็นประสบการณ์เป็นผลต่อกำลังใจและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ขั้นรู้หลักการวางตน เป็นการใช้ผลจากการฝึกฝนอบรมและการพัฒนามาอย่างดีในการครองตนเองเป็นไปอย่างราบรื่น และขั้นรู้จักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งทีสามารถต่อยอดการพัฒนาทั้งตนเองและผู้อื่น

สำหรับการประเมิลผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลตามระดับ ได้แก่ ระดับต้น เน้นการพัฒนากายมีคุณภาพ (Quality) โดยใช้เครื่องมือการประเมินและทดสอบ ระดับกลาง เน้นการพัฒนาศีลมีคุณความดี (Merit) โดยกำหนดรูปแบบของการสัมภาษณ์ระหว่างกลุ่ม และระหว่างบุคคลเพื่อตรวจสอบตรวจจุดบกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักศีลธรรม ระดับสูง เน้นการพัฒนาจิตมีคุณธรรม (Moral) โดยกำหนดรูปแบบของการสังเกตซึ่งคณะกรรมการจะต้องมีแบบสังเกตการณ์ และระดับมืออาชีพเน้นการพัฒนาปัญญามีคุณวุฒิ (Qualification) โดยใช้รูปแบบการทดลองถึงความสามารถ ศักยภาพถึงระดับการแก้ไขปัญหา และระดับการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

7. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องนี้ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม พบว่า

1) ด้านการฝึกอบรม ในจังหวัดนครพนมมีโครงการฝึกฝนอบรมพระธรรมทูตสัญจร อบรมประชุมประจำปีสำหรับพระสังฆาธิการ อบรมพระเลขานุการ และพระวิปัสสนาจารย์ ส่วนมากมีแต่การอบรมระดับพระสังฆาธิการ แต่การอบรมทรัพยากรมนุษย์ คือ พระภิกษุสามเณรยังไม่มีโครงการรองรับ ทำให้พระภิกษุสามเณรขาดทักษะในการฝึกฝนพัฒนาตนทำให้พระวิปัสสนาจารย์ที่ผ่านการอบรมไปแล้วไม่สามารถจะทำหน้าที่ได้สมบูรณ์มากนักจึงส่งผลต่อการเกิดปัญหา เช่น ขาดเทคนิคในการเทศนาและสั่งสอนประชาชน ขาดกลยุทธ์ในการจูงใจเพื่อการสร้างศาสนทายาท ขาดการบูรณาการในการบริหารขาดการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน ขาดการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ ขาดให้ความสำคัญต่อพระสงฆ์ที่ไม่เห็นด้วยซึ่งมีเสียงส่วนน้อย ขาดการยอมรับข้อเสนอแนะจากพระผู้น้อยหรือผู้ถูกปกครอง และขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่วนมากจะเป็นปัญหาเชิงการบริหารมากกว่าปัญหาเชิงปฏิบัติในพื้นที่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรรัชดา **วิโรจน์รัตน์ และ ปภาวี สุขมณี** วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากร