



การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

THE DEVELOPMENT OF THE ADMINISTRATIVE POTENTIAL OF
ECCLESIASTICAL OFFICIALS IN WANG NAM YEN DISTRICT,
SA KAEU PROVINCE

พระมหาสมภาร จิตตลัมโร (แสงผล)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๘



การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว

พระมหาสมภาร จิตตสัรวโร (แสงผล)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๘

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Development of the Administrative Potential of
Ecclesiastical Officials in Wang Nam Yen District,
Sa Kaeo Province

Phramaha Sompan Cittasamvaro (Sawaengphon)

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. 2025

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัด
สระแก้ว" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการเชิงพุทธ

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ. ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระอุดมสิทธิธนายก, รศ. ดร.)

กรรมการ

(รศ. ดร.อานาจ บัวศิริ)

กรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(พระเทพวัชรสารบัณฑิต, รศ. ดร.)

กรรมการ

(ผศ. ดร.ประเสริฐ ชัยลาว)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระเทพวัชรสารบัณฑิต, รศ. ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ. ดร.ประเสริฐ ชัยลาว

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระมหาสมภาร จิตตส่วโร)

ชื่อสารนิพนธ์ : การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการใน
อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผู้วิจัย : พระมหาสมพาร จิตตสัโร (แสงผล)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

- : พระเทพวัชรสารบัณฑิต, รศ. ดร., พธ.บ. (การสอนสังคมศึกษา),
วท.ม. (การจัดการสิ่งแวดล้อม), ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- : ผศ. ดร.ประเสริฐ ธิลาว, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ๒) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ๓) นำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑๕๘ รูป และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบการวิจัยภาคสนามด้วยการลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ พระสังฆาธิการ ผู้นำท้องถิ่น และนักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล จำนวน ๑๐ รูป หรือคน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสรุปผลการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด, ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้และด้านทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ครอบคลุมทั้งกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักไตรสิกขา โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมทักษะด้านการบริหาร การปกครอง และการเป็นผู้นำเชิงศีลธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง วัดได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และชุมชน โดยเน้นการวางแผนโครงการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา ด้านศีล สมาธิ และปัญญา มีการปลูกฝังการปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด เพื่อเสริมสร้างจิตใจมั่นคงและพัฒนาศักยภาพการปกครองที่มีคุณธรรม เสริมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะเชิงบวก ความรู้ ทักษะด้านการบริหารและการใช้เทคโนโลยี รวมถึงส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารและเผยแผ่ธรรมะทำให้พระสังฆาธิการสามารถขับเคลื่อนกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

Research Paper Title : Potential Development of an Ecclesiastical Official Monk for Sangha Administration Wangnamyen District, Sa Kaeo Province

Researcher : Phramaha Sompan Cittasamvarao (Sawaengphon)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee:

: Phra Thepwatcharasarabandit, Assoc. Prof. Dr.,
B.A. (Social Studies), M.Sc. (Environmental Management),
Ph.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao, B.A. (Public Administration),
M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : July 4, 2025

Abstract

This research aims to: 1) Study the current conditions of the administrative potential of ecclesiastical officials in Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province, 2) Examine the relationship of the factors related to the development of the administrative potential of ecclesiastical officials in Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province and 3) Propose guidelines for developing the administrative potential of ecclesiastical officials in Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province. This study employs a mixed-methods research design, consisting of: Quantitative research using a survey method with questionnaires administered to a sample group of 158 Buddhist monks in Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province and Qualitative research using fieldwork and in-depth interviews with key informants, including ecclesiastical officials, local leaders, and experts in human resource development, totaling 10 individuals. Statistical methods used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. Interview data were analyzed using content analysis techniques.

Research findings:

1) The overall level of administrative performance based on the process of developing the administrative potential of ecclesiastical officials in Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province was found to be at the highest level. Likewise, the overall level of administrative performance according to the principles of the Threefold Training (Sikkhā) in developing the administrative potential was also at the highest level.

2) Human resource development through training showed a significantly negative relationship with the development of administrative potential, particularly in the areas of knowledge and skills, at a very low level, with statistical significance at the 0.05 level. Similarly, human resource development through education was found to have a significantly negative relationship with skills development, with statistical significance at the 0.01 level, supporting the proposed hypotheses. In addition, the “wisdom” component of the Threefold Training exhibited a negative correlation with knowledge and skills development in ecclesiastical administration, with statistical significance at the 0.05 level, thereby confirming the research hypotheses.

3) The development of the administrative potential of ecclesiastical officials in Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province, integrates both human resource development processes and the Threefold Training (Sīla-morality, Samādhī-concentration, Paññā-wisdom). Emphasis is placed on continuous practical training to enhance leadership, governance, and moral administration skills, along with promoting higher education and ongoing academic activities. Temples are developed into community learning centers, with a focus on project planning, effective resource utilization, and the promotion of volunteerism. In terms of Sīla, Samādhī, and Paññā, strict adherence to Dhamma practice is instilled to cultivate mental stability and moral leadership. Personality development, positive attitudes, knowledge, administrative skills, and technological proficiency are also enhanced, alongside the promotion of creative thinking in administration and Dhamma dissemination. These efforts enable ecclesiastical officials to effectively and sustainably drive the monastic administrative affairs.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มี พระเทพวัชรสารบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร. และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด เพื่อให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ประกอบด้วย พระอุดมสิทธินายก, รองศาสตราจารย์ ดร., รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ, รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม, พระเทพวัชรสารบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร. และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว ที่ได้สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบสารนิพนธ์ ทำให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความราบรื่น

ขอขอบพระคุณ พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ.ดร., พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ไยอินทร์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ศรีราช และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีละใบ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและกำลังใจอันมีค่าแก่ผู้วิจัยเสมอมา

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่เมตตาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยอันเป็นประโยชน์สำคัญยิ่งที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ทุกคน ที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิภาพการ และประสบการณ์ ตลอดจนสหธรรมิกที่เป็นกำลังใจอย่างดีเยี่ยม และให้การช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงโยมมารดาบิดาที่ได้ให้การอุปถัมภ์เป็นภาระในงานต่าง ๆ ขออนุโมทนาในคุณงามความดีแต่ทุกท่าน

พระมหาสมภาร จิตตสวโร

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๖
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๖
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ หลักไตรสิกขา	๑๐
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๖
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ	๔๒
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์	๕๓
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๖๙
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๓
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๓
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๙๔
๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๔
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๕
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๗
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๙๙
๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๙๙
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๐
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๑
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๑
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ สภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของ พระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสุพรรณบุรี	๑๐๓
๔.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครอง คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสุพรรณบุรี	๑๑๘
๔.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสุพรรณบุรี	๑๒๑
๔.๔ องค์ความรู้	๑๖๒
๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๖๒
๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัย	๑๖๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๗๕
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๘๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๙๒
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๙๒
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๙๓
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	๑๙๓
บรรณานุกรม	๑๙๔
ภาคผนวก	๒๐๓
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย	๒๐๔
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๒๑๗
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความ เที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try Out)	๒๑๖
ภาคผนวก ง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)	๒๑๘
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๒๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๒๒๕
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๓๕
ภาคผนวก ซ ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๔๐
ประวัติผู้วิจัย	๒๔๕



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา	๒๕
๒.๒	สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๐
๒.๓	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔๐
๒.๔	สรุปความหมายของพระสังฆาธิการ	๔๕
๒.๕	สรุปความสำคัญ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ	๕๒
๒.๖	สรุปแนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์	๕๗
๒.๗	สรุปความหมายเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์	๖๐
๒.๘	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล	๖๘
๒.๙	วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๑	๗๑
๒.๑๐	วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๒	๗๑
๒.๑๑	วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๓	๗๑
๒.๑๒	วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๔	๗๒
๒.๑๓	วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลตาหลังใน เขต ๑	๗๒
๒.๑๔	วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลตาหลังใน เขต ๒	๗๒
๒.๑๕	วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลทุ่งมหาเจริญ เขต ๑	๗๓
๒.๑๖	วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลทุ่งมหาเจริญ เขต ๒	๗๓
๒.๑๗	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ	๗๖
๒.๑๘	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ	๘๑
๒.๑๙	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์	๘๖
๒.๒๐	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา	๙๐
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	๙๕
๔.๑	จำนวนและค่าร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๓
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำ เย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม	๑๐๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำ เย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการฝึกอบรม	๑๐๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำ เย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการศึกษา	๑๐๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำ เย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนา ๑๐๗
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขา ในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวัง น้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม ๑๐๘
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขา ในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวัง น้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านศีล ๑๐๙
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขา ในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวัง น้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านสมาธิ ๑๑๐
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขา ในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวัง น้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านปัญญา ๑๑๑
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพ การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม ๑๑๒
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพ การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ๑๑๓
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพ การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ๑๑๔
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพ การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ๑๑๕
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพ การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) ๑๑๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)	๑๑๗
๔.๑๖	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม	๑๑๘
๔.๑๗	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม	๑๒๐
๔.๑๘	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการฝึกอบรม และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๒๔
๔.๑๙	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการศึกษา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๒๙
๔.๒๐	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๓
๔.๒๑	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านศีล และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๗
๔.๒๒	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านสมาธิ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๔๐
๔.๒๓	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านปัญญา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๔๓
๔.๒๔	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๔๗
๔.๒๕	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๕๐
๔.๒๖	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๕๔
๔.๒๗	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๕๗
๔.๒๘	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๖๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น
๒.๒	โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
๒.๓	กรอบแนวคิดในการวิจัย
๔.๑	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม
๔.๒	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา
๔.๓	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา
๔.๔	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล
๔.๕	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ
๔.๖	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา
๔.๗	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ
๔.๘	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ
๔.๙	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้
๔.๑๐	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ
๔.๑๑	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์
๔.๑๒	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
๔.๑๓	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.ส. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระสุตตันตปิฎก

คำย่อ		ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ขุ.จ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จุฬนิตเทส	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ป. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภิทามรรค	(ภาษาไทย)
ขุ.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิตเทส	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อิติวุตตกะ	(ภาษาไทย)
ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณาสก	(ภาษาไทย)
ม.อ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปณาสก	(ภาษาไทย)
อง.ติก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ดิกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)

พระวินยปิฎก

วิ.จ. (ไทย)	=	วินยปิฎก จุฬวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.ม. (ไทย)	=	วินยปิฎก มหาวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.มหา. (ไทย)	=	วินยปิฎก มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)

ข. คำย่อภาษาอังกฤษ

คำย่อ	คำเต็ม	ความหมาย	หมายเหตุ
ed.	Editor	ผู้แปล, ผู้แก้ไข	
no.	Number	ฉบับที่	
p.	Page	หน้า	พหุพจน์ใช้ pp.
vol.	Volume	เล่มที่	
S.D.	Standard Deviation	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

การปกครองคณะสงฆ์ประเทศไทยในปัจจุบันนี้มีนิกายฝ่ายเถรวาท ๒ นิกาย คือ มหานิกายและธรรมยุตินิกาย มหานิกายมีจำนวนมากกว่าและสืบเชื้อสายตรงมาจากการสถาปนา คณะสงฆ์ลังกาวงศ์ในยุคสุโขทัย ส่วนธรรมยุตินิกายได้สถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๓๗๖ โดยเจ้าฟ้ามงกุฎ ซึ่งต่อมาได้ขึ้นครองราชย์เป็นพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงเป็นนิกายเล็กกว่า มุ่งเน้นการ ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด แต่ทั้งสื่อนิกายก็อยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม และ สมเด็จพระสังฆราชคณะสงฆ์ในประเทศไทยได้ปกครองตัวเองอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับล่าสุด ซึ่งตราออกเป็นพระราชบัญญัติเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในระบบ การปกครองคณะสงฆ์ งานการปกครองคณะสงฆ์ เป็นงานที่สำคัญที่สามารถพัฒนาคณะสงฆ์ให้มีความ เจริญรุ่งเรือง โดยพระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญด้านการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการ พระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรมั่นคงสืบต่อไป^๑

เมื่อพิจารณาจากประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนาในช่วงต้นพุทธกาล ในการปกครอง คณะสงฆ์ พระพุทธเจ้ายังไม่ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อควบคุมความประพฤติของพระสงฆ์ เพราะ พระสงฆ์ ชุดแรก ๆ ที่เข้ามาบวช ล้วนมีจิตใจเลื่อมใส และตั้งใจประพฤติปฏิบัติ นอกจากนั้นจำนวน ของพระสงฆ์ก็ยังไม่มีมาก แต่มาช่วงระยะหลัง^๒ เมื่อพระสงฆ์มีมากขึ้น กฎเกณฑ์ต่าง ๆ จึงต้องมี เพื่อให้ภิกษุแต่ละรูปได้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ทำนองเดียวกับกฎหมายของรัฐ ก็เกิดขึ้นจากการ ที่มนุษย์มาอยู่รวมกัน และการกระทำของคนคนหนึ่ง อาจจะไปล่วงละเมิดคนอื่นคนหนึ่ง รัฐจึง จำเป็นต้องออกระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่เราเรียกว่า กฎหมาย มาคุ้มครอง โดยเฉพาะพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาสซึ่งจะใกล้ชิดกับพระภิกษุสามเณรในวัดและประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่ปกครองดูแล คณะสงฆ์ในเขตปกครองและในวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศและพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุม และส่งเสริม รักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จัดการและพัฒนาศาสนศึกษาการศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาการสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุและสามเณร ดูแลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

^๑คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘๗.

^๒วิ.มหา. (ไทย) ๑/๙/๗.

ให้ภิกษุและสามเณรมีจริยาวัตรตรงตามประเพณีปฏิบัติตามพระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนดูแลการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุและสามเณรไม่ให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษาจัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่สำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการอบรมศึกษาสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้สะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล กรรมาการศาสนา และกระทรวงศึกษาธิการ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่าพระพุทธศาสนา เป็นศาสนาประจำชาติ จะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไปก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ^๓

ในส่วนของพระพุทธเจ้า พระองค์ไม่ได้ทรงคิดที่จะสร้างระบบ เพื่อเรียกร้องสิทธิ และความรับผิดชอบทางสังคมให้กับบ้านเมือง แต่สังคมสงฆ์ที่พระองค์ปกครองอยู่ พระองค์ได้วางระบบไว้อย่างชัดเจน วินัยสงฆ์นั้นเอง คือระบบเรียกร้องความรับผิดชอบต่อสังคมสงฆ์^๔ พระพุทธองค์ยอมให้มีกฎหมายที่จะละเมิดสิทธิส่วนบุคคลผู้กระทำความชั่วได้ พระพุทธองค์จึงทรงบัญญัติสิกขาบทเอาไว้เพื่อเอาผิดกับผู้ฝ่าฝืน ซึ่งเป็นการผิดต่อสังคม ในขณะที่เดียวกันก็มีจุดมุ่งหมายอื่น ๆ ด้วย ดังที่พระองค์ได้ตรัสไว้ว่า

ภิกษุทั้งหลาย เราบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย โดยอาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการคือ ๑) เพื่อความยอมรับว่าดีแห่งสงฆ์ ๒) เพื่อความผาสุกแห่งสงฆ์ ๓) เพื่อข่มบุคคลผู้เกียติ ๔) เพื่อความอยู่ผาสุกแห่งเหล่าภิกษุผู้มีศีลอันดีงาม ๕) เพื่อปิดกั้นอาสวะทั้งหลายอันจะเกิดขึ้นในปัจจุบัน ๖) เพื่อกำจัดอาสวะทั้งหลายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ๗) เพื่อความเสื่อมใสยิ่งขึ้นของคนที่ยังไม่เสื่อมใส ๘) เพื่อความเสื่อมใสของบุคคลผู้เสื่อมใสอยู่แล้ว ๙) เพื่อความตั้งมั่นแห่งสัทธรรม ๑๐) เพื่อเอื้อลือพระวินัย^๕

จะเห็นได้ว่า ที่พระองค์บัญญัติพระวินัยนั้น ข้อ ๑-๒ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของคณะสงฆ์เอง ข้อ ๓-๔ เพื่อประโยชน์แก่บุคคล ข้อ ๕-๖ เพื่อประโยชน์แก่ความบริสุทธิ์ ข้อ ๗-๘ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ข้อ ๙-๑๐ เพื่อประโยชน์แก่พระศาสนาโดยรวม

ขั้นตอน วิธีการในการบัญญัติกฎหมาย สิกขาบท พระพุทธเจ้าทรงทราบดีว่า เมื่อใดควรจะบัญญัติ โดยคำนึงถึงหลัก ๓ ประการ ได้แก่ ๑. สงฆ์ตั้งได้เป็นเวลายาวนานพอสมควร ๒. สังคมขยายใหญ่ขึ้น และ ๓. มีผลประโยชน์มากขึ้น

จากแนวทางทั้ง ๓ ประการนี้เอง จึงก่อให้เกิดการบัญญัติพระวินัย หรือกฎหมายคณะสงฆ์ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย ๑๐ ประการดังกล่าวแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อที่ ๑๐ นั้น หมายถึงเอาเพื่อการเกื้อหนุนการปกครอง^๖ สิกขาบท หรือพระวินัย ถือได้ว่า เป็นธรรมนูญการปกครองที่ภิกษุจะต้อง

^๓กรมการศาสนา, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑.

^๔สมภาร พรหมทา, “ศีลธรรมกับกฎหมาย มุมมองจากพุทธศาสนา”, **วารสารพุทธศาสนศึกษา**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒-๓, (พฤษภาคม-ธันวาคม ๒๕๔๑) : ๕๑-๕๒.

^๕วิมพา. (ไทย) ๑/๓๙/๒๘-๒๙.

^๖พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), **นิติศาสตร์แนวพุทธ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๖๗.

ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ถ้าหากว่าล่วงละเมิดก็จะได้รับการลงโทษหนักบ้าง เบาบ้าง ตามลักษณะของการกระทำ

ปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ประชาชนพลเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความเชื่อค่านิยมต่าง ๆ ก็เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างต่อเนื่อง บทบาทเด่น ๆ หลายอย่างก็ได้ถูกเปลี่ยนแปลงจนเกิดวิกฤตศรัทธาต่อพุทธศาสนา พระสังฆาธิการส่วนใหญ่กำลังสับสนลังเลใจกับบทบาทของตนเองว่าจะต้องทำอะไร ไม่มีจุดยืนที่แน่นอนจึงกลายเป็นปัญหาอยู่ในสังคมปัจจุบัน ประกอบกับมีวัดหลายแห่งได้มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านวัตถุมากเกินไป ละเลยการพัฒนาด้านจิตใจของบรรพชิต และคฤหัสถ์มีการก่อสร้างที่ใหญ่โตสวยงาม ใช้งบประมาณจำนวนมาก ทำให้เกิดความจำเป็นและไม่สอดคล้องกับสภาพชุมชนเศรษฐกิจ และการใช้งาน แทนที่จะพัฒนาในสิ่งที่ขาด และจำเป็น พระภิกษุสามเณรมีเวลาน้อยลง ที่จะไปศึกษาพระธรรม หรือปฏิบัติวัตรตามสมควร เกิดการทำลายสภาพแวดล้อมของวัดมุ่งหารายได้เข้าวัดมากเกินไป พระสงฆ์ไม่สนใจศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งการปฏิบัติและเผยแผ่แก่ประชาชน อีกทั้งความเจริญทางด้านเทคโนโลยีหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์ และโลกของการสื่อสารไร้สาย เช่น โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันไหลทะลักเข้าสู่องค์กรสงฆ์ อันเป็นมูลเหตุนำมาซึ่งสิ่งอันไม่สมควร ยั่วยุกามารมณ์ ก่อให้เกิดกิเลสขึ้นในจิตใจ เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาศรัทธาของพุทธบรรพชิต ทำให้เกิดวิกฤตศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ วัดพระสงฆ์ตลอดถึงพุทธศาสนิกชน ได้มีการฟื้นฟูพัฒนา กำหนดแนวทางดำเนินกิจการพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสมบูรณ์เป็นศูนย์รวมจิตใจ โดยพระสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และช่วยชี้แนวทางที่ถูกต้องโดยเฉพาะพระสังฆาธิการต้องทบทวนบทบาทด้านการปกครองเป็นสำคัญต่อไป^๗

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

การปกครองพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง จึงมีความท้าทายอย่างยิ่งเพราะในเวลานี้โครงสร้างการปกครองและการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีศูนย์รวมอยู่ที่ เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และพระสังฆาธิการในแต่ละตำบลจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะปกครองคณะสงฆ์ในพื้นที่ของตนให้สงบ เรียบร้อย ตามพระธรรมวินัยพระสังฆาธิการที่มีหน้าที่ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจรรโลงพระพุทธศาสนา และช่วยสงเคราะห์ประชาชนตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย และกฎหมายอาญา

พระพุทธศาสนาจะรุ่งเรืองและพัฒนาไปได้นั้นพระสังฆาธิการ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการเป็นหัวหน้าหน่วยงานบังคับบัญชาควบคุมพระภิกษุที่อยู่ใต้คำบังคับบัญชา แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าบทบาทของพระสังฆาธิการ เจ้าคณะอำเภอและเจ้าคณะตำบลต้องรับผิดชอบในการกิจการคณะสงฆ์ทั้งหลายในพื้นที่เพียงองค์เดียวโดยเห็นได้จากการที่การไม่มีคณะทำงาน หรือองค์กรมารับรองเพื่อสนับสนุนงานไม่มีองค์กรมาตรวจสอบ

^๗สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, คู่มือวิชาการโครงการอนุรักษ์วัด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๔.

การทำงานอย่างจริงจัง พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสจึงมีอำนาจสูงสุดในการปกครองวัดของตนแต่เพียงผู้เดียวการรวมศูนย์อำนาจเช่นนี้เกิดจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕^๔ จึงทำให้การบริหารงานตามหน้าที่ของพระสังฆาธิการในอำเภอลำน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีความบกพร่องเพราะขาดเครื่องมือ ทีมงาน และกลยุทธ์ที่จะสนองงานอื่นให้ได้ผลนั้นเป็นไปได้ยาก ทั้งในด้านการปกครองคณะสงฆ์ ขาดการร่วมมือ ขาดงบประมาณ และขาดเอกภาพในการทำงานอยู่ไม่น้อย มีงานล้นมือจึงทำให้การบริหารงานล่าช้า ปกครองไม่ทั่วถึง เนื่องจากการไม่มีการปฏิรูปโครงสร้างของคณะสงฆ์ การปกครองมิได้เป็นไปในลักษณะองค์กรรวมของสงฆ์ แต่จะเป็นเรื่องของเจ้าอาวาสแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งทำให้ไม่มีพลังพอที่จะทำงานได้ครอบคลุมทุกด้าน และเกิดความบกพร่องในการดำเนินงานได้ง่าย สมาชิกในวัดและประชาชนขาดความเป็นเจ้าของวัด การทุ่มเทเพื่อการพัฒนาวัดก็ไม่เต็มที่ การปกครองคณะสงฆ์ นับเป็นบทบาทสำคัญยิ่ง วัดที่จะมีความเจริญได้นั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ประกอบกับการปกครองที่ทั่วถึง เป็นธรรม จึงจะไม่เกิดการประทุพผิตที่เสื่อมเสียผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายของภิกษุสามเณรภายใต้การปกครองตามมาภายหลังภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า พระสังฆาธิการควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้ทราบและตระหนักถึงกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพเข้าใจปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา

การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาเมืองศรีประจวบ ๔ ประเด็น คือ

๑) เรื่องทรัพย์สินของวัดและพระสงฆ์ เนื่องจากเห็นว่า มีพระสงฆ์บางรูปแสดงอาการอวดรวย ใช้ชีวิตฟุ้งเฟ้อ ทำให้เห็นว่าเป็นผู้สะสมมากกว่าเสียสละ และทรัพย์สินของวัดไม่มีการแสดงบัญชีทรัพย์สินให้พุทธศาสนิกชนได้รับรู้ถึงที่มาที่ไปของเงินบริจาค ไม่มีการตรวจสอบความโปร่งใส

๒) เรื่องปัญหาของพระสงฆ์ที่ไม่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยนำมาซึ่งความเสื่อมศรัทธา เนื่องจากเห็นว่า มีพระสงฆ์บางรูปที่ประพฤตินอกกลุ่มนอกทาง ประพฤติไม่เหมาะสม ทั้งนี้ เพราะไม่มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน สั่งสอนประชาชนตามความเข้าใจของตนเอง ที่คิดว่าถูกต้อง หรือสอนตามแบบอย่างโบราณาจารย์ที่เคยสั่งสอนกันมาจากอดีต

๓) เรื่องการทำพระธรรมวินัยให้วิปริตและการประพฤตวิปริตจากพระธรรมวินัย เนื่องจากมีพระภิกษุบางรูปที่มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาพอสมควรแต่ดัดแปลงหลักธรรมคำสอนนั้นให้เอื้อประโยชน์แก่ตนเอง สร้างความเข้าใจผิดแก่พุทธศาสนิกชนผู้เคารพนับถือและปฏิบัติตามจนเข้าใจว่านั่นคือพระพุทธศาสนาที่แท้จริง

๔) เรื่องฝ่ายอาณาจักรที่จะต้องเข้าไปสนับสนุนปกป้องคุ้มครองกิจการพระพุทธศาสนา เพราะเห็นว่า องค์กรทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติไม่สามารถที่จะบริหารจัดการกิจการพระพุทธศาสนาให้เรียบร้อยดีงามได้ องค์กรทางพระพุทธศาสนาขาดความทันสมัย แก้ไขปัญหาได้ไม่ทันทั่วทั้งที่สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ จึงนำเสนอให้คณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบคณะรัฐมนตรี พิจารณาแล้วมีมติให้ฝ่ายศาสนาจักร คือ

^๔ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐.

มหาเถรสมาคม ดำเนินการหาแนวทางในการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา อย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมืองและจารีตประเพณีที่ปฏิบัติสืบกันมา^๙

เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ทุกส่วนทุกชั้น ให้มีเจ้าคณะมหานิกายและเจ้าคณะธรรมยุต ปกครองบังคับบัญชาวัดและพระภิกษุสามเณรในนิกายนั้น ๆ เพราะฉะนั้น ที่มาและความสำคัญของการปกครองคณะสงฆ์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ย่อมเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงความสำคัญและวิธีการแนวทางในการจรรโลงพระพุทธศาสนาเอาไว้สืบไป พร้อมกับยังเป็นสถาบันหลักที่ยึดเหนี่ยวจิตใจพุทธบริษัทเอาไว้อย่างไม่เสื่อมคลาย แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่กำลังกล่าวไปนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ หมวดที่ ๒ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง ข้อ ๕ ว่าด้วย ๑) วิธีดำเนินการเพื่อความเรียบร้อยดีงาม ๒) วิธีดำเนินการศาสนศึกษา ๓) วิธีดำเนินการศึกษาสงเคราะห์ ๔) วิธีดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕) วิธีดำเนินการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์อันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม^{๑๐} ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น อย่างไร

ในปัจจุบันคณะสงฆ์อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่นมีงานกิจการคณะสงฆ์มีเพิ่มมากขึ้น ทำให้พระสังฆาธิการจำเป็นต้องเร่งปรับตัวในการทำงานเชิงรุก เพื่อกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานคณะสงฆ์มากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะพระสังฆาธิการผู้รับผิดชอบในการปกครอง ที่อาจจะดูแลการบริหารได้ไม่ทั่วถึง กลายเป็นภาระของเจ้าคณะปกครองชั้นสูงขึ้นไปที่จะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษมาใช้ในการบริหารปกครองย่อมจะทำให้องค์กรโปร่งใส ตรวจสอบได้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็มีผู้ที่รับผิดชอบอย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ทราบถึงการปกครองในแต่ละพื้นที่ในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไร และสอดคล้องกันตรงไหนบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดรูปแบบและวิธีการ ปกครองในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น มี ๔ ตำบล คือ ตำบลคลองหินปูน ตำบลตาหลักใน ตำบลทุ่งมหาเจริญ และตำบลวังน้ำเย็น อาจจะเป็นแนวทางที่คณะสงฆ์ในเขตปกครองภาคอื่น ๆ นำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้ และการทำวิจัยเรื่องนี้อาจเป็นผลดีต่อวงการคณะสงฆ์ไทยที่จะได้ แนวคิดหรือวิธีการที่จะปฏิรูปกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองที่ดีได้ เพื่อพัฒนาองค์กรของคณะสงฆ์ ให้มีความเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย สืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนตลอดไป

^๙“อำนาจ บัวศิริ, “แนวทางการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ไทย”, วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๓๗-๔๗.

^{๑๐}สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, การพัฒนาพระสังฆาธิการคณะสงฆ์ ภาค ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑.

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ สภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์อย่างไร

๑.๒.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nader and Wiggs ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒) ด้านการศึกษา (Education) และ ๓) ด้านการพัฒนา (Development)^{๑๑} และหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา^{๑๒} และแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ๒) ด้านเจตคติ

^{๑๑}Nadler, L., and Wiggs, G. D., *Managing Human Resource Development*, (San Francisco: Jossey-Bass, 1989), p. 22.

^{๑๒}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.

(ทัศนคติและค่านิยม) ๓) ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ๔) ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) และ ๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)^{๑๓}

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ ในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๒๖๑ รูป^{๑๔}

๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน ๑๐ รูปหรือคน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และได้แบ่งกลุ่มออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- | | | |
|--|---|-----|
| (๑) กลุ่มพระสังฆาธิการ ในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี | ๕ | รูป |
| (๒) กลุ่มผู้นำท้องถิ่น อำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี | ๓ | คน |
| (๓) นักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | ๒ | คน |

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ ได้แก่ วัดในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๔๖ วัด แบ่งเป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ จำนวน ๘ ตำบล

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๗ ถึง เมษายน ๒๕๖๘ รวม ๑๐ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานที่ ๒ หลักไตรสิกขา อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

^{๑๓}McClelland, D. C., A Competency Model for Human Resource Management Specialists to Be Used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle, (Boston: Mcber, 1975), p. 1.

^{๑๔}สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดงหลวง, สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖, (สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอดงหลวง, ๒๕๖๖). (อรรถาธิบาย)

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้เพื่อการวิจัย ดังนี้

การพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการประโยชน์สูงสุดแก่พระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย ได้แก่

๑) **การฝึกอบรม (Training)** หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายคือยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

๒) **การศึกษา (Education)** หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการเตรียมตัวให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรคณะสงฆ์

๓) **การพัฒนา (Development)** หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องที่คณะสงฆ์ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ไตรสิกขา หมายถึง หลักธรรมสำหรับการพัฒนามนุษย์ผ่านกระบวนการศึกษาและอบรมด้วยศีล สมาธิ และปัญญา ประกอบด้วย

๑) **ศีล** หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรม ทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี

๒) **สมาธิ** หมายถึง การฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ

๓) **ปัญญา** หมายถึง การฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดการต่าง ๆ สร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง

ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อมในตัวบุคคล หรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มี ๕ ด้าน ดังนี้

๑) **บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่าง ๆ

๒) เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึกซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะ ชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ เป็นลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่

๓) ความรู้ หมายถึง ความสามารถที่เกิดขึ้นจากการศึกษา การเรียนรู้จากเอกสาร จากบุคคล และประสบการณ์ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

๔) ทักษะ หมายถึง ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน มีการรับรู้และพัฒนาได้รวดเร็ว อย่างมีชั้นเชิง สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยรวดเร็ว

๕) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดเชื่อมโยงที่พยายามหาทางออกหลาย ๆ ทาง ใช้ความคิดที่หลากหลาย แสวงหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และนอกกรอบ

การปกครองคณะสงฆ์ หมายถึง การกิจของผู้เป็นเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะปกครอง ดำเนินการสอดส่องดูแลรักษาความเรียบร้อยดีงามภายในวัด เพื่อให้ผู้อยู่ใต้การปกครองปฏิบัติตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งประกาศของมหาเถรสมาคม ภายใต้ ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งหรือหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ในจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะ อำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วย เจ้าอาวาส

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของ พระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดีขึ้น

๑.๗.๒ ทำให้ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครอง คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๑.๗.๓ ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ที่จะนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว และในอำเภออื่นต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ภายใต้นามแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๑ หลักไตรสิกขา

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ หลักไตรสิกขา

การศึกษาเรียนรู้ตามหลักการทางพระพุทธศาสนานั้น ไม่ได้เป็นไปเพื่อให้คนมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด เก่งและกล้าเพียงด้านเดียว แต่การศึกษาเรียนรู้ ต้องเป็นไปเพื่อความเป็นคนดีมีคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรมเป็นสำคัญ พระพุทธศาสนาส่งเสริมให้มนุษย์ทุกคนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และได้จัดแบ่งบุคคลออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคคลที่ยังต้องศึกษา เรียกว่า เสาบุคคล และกลุ่มบุคคลผู้จบการศึกษาแล้ว เรียกว่า อเสขบุคคล ส่วนเรื่องที่ต้องศึกษาเรียนรู้ นั้น ก็คือ ไตรสิกขา ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา อธิปัญญาสิกขา เรียกสั้น ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา นั่นเอง^๑

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า ไตรสิกขา เป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักในการศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน^๒ ด้วยพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการรู้แจ้ง ทั้งทางหลักธรรมและการปฏิบัติตามธรรม อันประกอบด้วย การเรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตน หลักสิกขาแสดงให้เห็นว่ามนุษย์จะต้องแก้ไขพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยไม่ประมาท เป็นการพัฒนาที่เน้นการสร้างเสริมคุณภาพของมนุษย์ที่จะมาเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของยุคสมัย อีกทั้งเป็นการพัฒนามนุษย์ให้สอดคล้องกับจุดหมายระยะยาวแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

^๑พ.จ. (ไทย) ๓๑/๙๒/๑๖.

^๒พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๑, (กรุงเทพมหานคร : ผลิตีพิมพ์, ๒๕๕๘), หน้า ๑๒๔.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวว่า ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา ๓ หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษา ข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่าง คือ อริสัณสิกขา คือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติตนให้ถูกต้องดีงาม ให้บริสุทธิ์ตามหลักจุลศีล มัชฌิมศีล และมहाศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลักอินทรีย์สังวร สติสัมปชัญญะ และสันโดษ อริจิตตสิกขา คือ ศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่การบำเพ็ญสมถกรรมฐาน ของผู้สมบูรณ์ด้วยอริยสัณขันธ์ จนได้บรรลุมาน ๔ อริปัญญาสิกขา คือ ศึกษาเรื่องปัญญา อบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่ การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้มานแล้ว จนได้บรรลุวิชชา ๘ คือ เป็นพระอรหันต์^๓

คำว่า ไตรสิกขา มาจากคำว่า ไตร หรือ ตรี เป็นภาษาสันสกฤต ตรงกับภาษาบาลีว่า ตติ แปลว่า สาม และคำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^๔ คำว่า ไตรสิกขา จึงหมายถึง การศึกษา ประกอบด้วยองค์ ๓ คือ อริสัณสิกขา, อริจิตตสิกขา, อริปัญญาสิกขา หรือศีล สมาธิ และปัญญาโดยมีความหมายปรากฏในพระไตรปิฎก ดังนี้

๒.๑.๑ ศีล

ศีล หมายถึง ข้อปฏิบัติ สำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติ ให้ถูกต้อง ดีงามทางความประพฤติอย่างสูงปรากฏในคฤหัสถ์สุตตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

“อริสัณสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มืศีล สำรวมด้วยความสังวร ในพระปาฏิโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่ คือ สัณขันธ์เล็ก สัณขันธ์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธาน เพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศลนี้ ชื่อว่า อริสัณสิกขา”^๕

การฝึกอบรมศีล มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำ เป็นเกราะกั้นกิเลสที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงไว้ในมาติกาภาคคัมภีร์ปฏิสมัภาต มรรค ว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สัณวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ ความสำรวม ชื่อว่า อริสัณสิกขา อพยابาท ชื่อว่า สัณวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท อรหัตตมรรค ชื่อว่า สัณวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^๖

๒.๑.๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักศีลสิกขา

ศีล แปลว่า ปกติ คือความตั้งใจรักษากายและวาจาของตนให้เป็นปกติ เป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานที่ช่วยควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจาของมนุษย์ให้เรียบร้อย เป็นหลักปฏิบัติที่สร้างสันติสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นหลักชำระกายวาจาให้สะอาด มีหลายระดับทั้งศีล ๕ ศีล ๘ ศีล ๑๐ ศีล

^๓พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗๔.

^๔อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

^๕ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^๖ช.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

๒๒๗ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศภาวะและความสามารถของผู้ปฏิบัติ” นั้น ๆ ศิล คือ ข้อปฏิบัติการรักษากาย และวาจาให้เรียบร้อย ควบคุมกายวาจาให้ตั้งอยู่ในความดีงาม เป็นคนที่มีจิตปกติ ไม่ถูกโลภะ โทสะ โมหะ ครอบงำ และชักนำไปทำความชั่ว “เมื่อทำอะไรทางกายด้วยจิตที่เป็นปกติ ก็ไม่ทำกายทุจริต เมื่อจะพูดอะไรทางวาจาที่ปกติ ก็ไม่พูดวจีทุจริต เมื่อคิดเรื่องอะไรทางใจที่ปกติ ก็ไม่คิดเป็นมโนทุจริต เพราะฉะนั้น มโนหรือใจจึงเป็นศีล ทำดีทางกาย กายก็เป็นศีล ทำดีทางวาจา วาจาก็เป็นศีล คิดดีทางใจ ใจก็เป็นศีล”^๔ การรักษาศีล ก็คือ การควบคุม กาย วาจา ใจ มิให้ล่วงละเมิดปกติวิสัยของตน ไม่เกิดการเบียดเบียนต่อผู้อื่น ผู้รักษาศีล ย่อมมีกริยางดงาม มีความประพฤติเรียบร้อย และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนให้เป็นปกติวิสัยได้

ศีล คือ ความประพฤติปกติ ความประพฤติดีทางกายและวาจา, การรักษากายและวาจาให้เรียบร้อย, ข้อปฏิบัติสำหรับควบคุมกายและวาจาให้ตั้งอยู่ในความดี, การรักษาปกติตามระเบียบวินัย, ปกติมารยาทที่ปราศจากโทษ, ข้อปฏิบัติในการฝึกหัดกายวาจาให้ดียิ่งขึ้น, ความสุจริตทางกาย วาจาและอาชีพ^๕ ศิล ว่าโดยประเภท มี ๒ คือ ศิลของบรรพชิต และศิลปของคฤหัสถ์ สำหรับบรรพชิตมีหลักปฏิบัติตามศีลสิกขา ที่พิเศษกว่าคฤหัสถ์ทั่วไป เป็นคุณเครื่องทำความบริสุทธิ์แห่งกาย วาจา อันเป็นเหตุให้ถึงความบริสุทธิ์หมดจด แห่งจิตและปัญญา เรียกว่า “ปาริสุทธิศีล ๔” เป็นหลักปฏิบัติที่สนับสนุนให้เป็นผู้สะอาดบริสุทธิ์ มีผลอันสูงส่งให้ได้ทั้งโลกียสุขและให้ได้บรรลู่ถึงทั้งโลกุตตรสุข ดังนี้

๑. ปาฏิโมกขสังวรศีล ได้แก่ ศิล คือความสำรวมในพระปาฏิโมกข์ เว้นข้อที่พระพุทธเจ้าทรงห้าม ทำตามข้อที่พระพุทธองค์ทรงอนุญาต ปฏิบัติเคร่งครัดในสิกขาบทบัญญัติทั้งหลาย รักษาภูมณฑลทุกติกา ในการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่เป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตแห่งชุมชน แบ่งออกเป็น ๒ คือ ๑) ปาฏิโมกขสังวรศีลของบรรพชิต ได้แก่การสำรวมระวังในพระปาฏิโมกข์ เว้นข้อที่พระพุทธองค์ทรงห้าม ปฏิบัติในพระวินัยคือทำตามข้อที่พระพุทธองค์ทรงอนุญาตประพฤติกะเคร่งครัด ในสิกขาบททั้งหลาย ๒) ปาฏิโมกขสังวรศีลของคฤหัสถ์ ได้แก่ การงดเว้นจากการล่วงละเมิดตามวิรติ ๓ ได้แก่ สมาทานวิรติ งดเว้นการทำบาปอกุศล ด้วยการตั้งใจเปล่งวาจาสมาทานศีล สัมปัตตวิรติ เว้นการทำบาปอกุศล ในเมื่อประสบกับเหตุที่จะพึงล่วงละเมิดศีล กล่าวคือ ยับยั้งห้ามใจไม่ตกอยู่ในอำนาจกิเลส สมุจเฉทวิรติ เว้นการทำบาปอกุศลได้โดยเด็ดขาด ดำรงอยู่ในศีลของพระอริยะ วิรติหรือการเว้นจากการทำบาปอกุศลทั้ง ๓ ประการนี้ ถือเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับคฤหัสถ์และบรรพชิต ปาฏิโมกขสังวรศีล ข้อนี้ บัณฑิตจะพึงรักษาให้สำเร็จได้ด้วยศรัทธา คือความเชื่ออย่างมีเหตุผล

๒. อินทริยสังวรศีล ได้แก่ ศิล คือ ความสำรวมระวังอินทริย์ ๖ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ไม่ให้บาปอกุศลและกิเลส เช่น ความชอบความชัง ติดใจใฝ่หา หรือว่าไม่ชอบใจผลักดันครอบงำจิต เมื่อเวลารับรู้อารมณ์ต่าง ๆ รับรู้อารมณ์อย่างมีสติสมบูรณ์ แบ่งเป็น ๒ คือ ๑) อินทริยสังวรศีลของ

^๔พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี), เบญจศีลเบญจธรรมอุดมชีวิตของมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ต้นบุญ, ๒๕๕๔), หน้า ๓.

^๕พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔๕.

^๖พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๓๙๔.

บรรพชิตและ ๒) อินทรีย์สังวรศีล ของคฤหัสถ์ ในการฝึกให้มีหิริ ความละอายแก่ใจ และโอตตปปะ ความเกรงกลัวต่อบาป ๒ ประการนี้ เป็นผลให้เกิดอินทรีย์สังวร คือความสำรวมอินทรีย์ อินทรีย์สังวร ทำให้เกิดศีล ได้แก่ความประพฤติปกติทางกาย วาจา ศีล ทำให้เกิดสมาธิ คือความที่จิตตั้งมั่น สมาธิ ทำให้เกิดปัญญา คือความรอบรู้ ผู้มีอินทรีย์สังวรดี ศีลก็ย่อมบริสุทธิ์ ผู้มีศีลบริสุทธิ์ สมาธิก็เกิดได้ง่าย อินทรีย์สังวรศีลนี้ บัณฑิตจะพึงรักษาให้สำเร็จได้ด้วยสติ คือ การมีความระลึกทั่วทั่วพร้อมอยู่เสมอ (๓) อาชีวกปาริสุทธิศีล ได้แก่ ศีล คือความบริสุทธิ์แห่งการแสวงหาเครื่องเลี้ยงชีพโดยทางที่ชอบ ประกอบด้วยธรรม ไม่โกหกหลอกลวงผู้อื่นเลี้ยงชีวิต แสวงหาเลี้ยงชีวิตตามครรลองครองธรรม แบ่งออกเป็น ๒ คือ ๑) อาชีวกปาริสุทธิศีลของบรรพชิต ภิกษุมิอาชีวะบริสุทธิ์ ในการแสวงหาปัจจัย ๔ ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม อาหารบิณฑบาต ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคโดยชอบธรรม เทียวบิณฑบาตไปตามลำดับ ไม่กระทำการแสวงหาในทางที่ผิด เช่น แสวงหาลาภสักการะด้วยการอวดอุตริมนุชยธรรม ที่ไม่มีในตน ออกปากขอกับคฤหัสถ์ที่ไม่ใช่ญาติ ไม่ใช่ปวารณา ประจบสอพลอ หรืออ้างเลศนัยเพื่อให้เขาถวายปัจจัยบริโภค ๒) อาชีวกปาริสุทธิศีลของคฤหัสถ์ ได้แก่ การดำรงอยู่ในทวิภุทธมิกัตถประโยชน์ ประโยชน์ในปัจจุบัน กล่าวคือ การขยันหา, รักษาดี, มีกัลยาณมิตร, ดำรงชีวิตเหมาะสม, เป็นการแสวงหาและรักษาทรัพย์ให้มั่นคง ถูกต้องตามหลักการและเหตุผล อาชีวกปาริสุทธิศีลนี้สำเร็จได้ ด้วยวิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียร (๔) ปัจจัยสันนิสสิตศีล ได้แก่ ศีล คือการพิจารณาก่อนใช้สอยปัจจัย ๔ ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม อาหารที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ที่แสวงหามาได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้สอยที่แท้จริง เป็นคุณธรรมที่ช่วยประคับประคองชีวิตของบรรพชิตและคฤหัสถ์ให้มีความหมดจดผ่องใส และร่มเย็นเป็นสุข แบ่งเป็น ๒ คือ ๑) ปัจจัยสันนิสสิตศีลของบรรพชิต ได้แก่ บรรพชิตพึงพิจารณาใช้สอยบริโภคปัจจัย ๔ คือ จีวร เครื่องนุ่งห่ม อาหารบิณฑบาต เสนาสนะ ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ว่าเพียงพอบำบัดความหนาว เพื่อยังอัตภาพให้ดำเนินไปได้ เพื่อบำรุงพรหมจรรย์ ไม่บริโภคด้วยความมัวเมาในกิเลสตัณหา ๒) ปัจจัยสันนิสสิตศีลของคฤหัสถ์ คือ การพิจารณา เสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่อาศัยยารักษาโรค ว่าเสื้อผ้าอาภรณ์สมควรใส่ เพื่อปกปิดร่างกาย ไม่ให้เกิดความละอาย บรรเทาความร้อนความหนาว บ้านเรือนที่อยู่อาศัย ใช้สอย เพื่อป้องกันอันตรายจากสัตว์ร้าย ใช้เพื่อหลบแดดหลบฝนและยารักษาโรค ใช้สอยเพื่อรักษา บรรเทา บำบัดความเจ็บไข้ เป็นต้น ศีลข้อนี้สำเร็จได้ ด้วยปัญญา

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ศีลที่เป็นระเบียบวินัยนั้น ย่อมเป็นไปเพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข สร้างสันติสุข สันติภาพให้แก่ชาวโลกทั้งมวลได้ เป็นสภาพเกื้อกูลต่อการดำเนินชีวิต ประกอบธุรกิจทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยสุจริตธรรม เว้นจากการเบียดเบียนกัน เพราะศีลคือเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ให้เป็นผู้มีกายวาจาเรียบร้อยดีงาม สามารถกำจัดกิเลสอย่างหยาบที่จะแสดงออกมา ทางกายวาจาได้ ชัดเกล้าให้คนประพฤติกายวาจา ดีขึ้นไปสู่พื้นฐานของการฝึกหัดอบรมพัฒนาจิตใจให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น สีสลักษณ์ จึงกล่าวได้ว่าเป็นหลักส่งเสริมและชำระจิตวิญญาณของมนุษย์ให้สูงส่ง ดีงามขึ้นเป็นลำดับ ๆ ไป

๒.๑.๑.๒ ประโยชน์ของการพัฒนาชีวิตตามหลักศีลสิกขา

เมื่อคนในสังคม ประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล ปัญหาความวุ่นวายเดือดร้อนต่าง ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น ที่เกิดขึ้นแล้วก็จะสงบระงับดับไป เพราะคนในสังคมที่ปฏิบัติศีลจะมีความรัก ความเมตตาต่อกันเสมอ เห็นชีวิตหรือประโยชน์สุขหรือทุกข์ของคนอื่น เป็นเสมือนสุขหรือทุกข์ของตนเอง

ที่ใดมีศีล ที่นั่นอยู่เป็นสุข ดังนั้น พระพุทธองค์ตรัสแสดงประโยชน์ของการพัฒนาชีวิตตามหลักศีลสิกขา ในมหาปริณิพพานสูตร ที่ฉนิกายมหารวรรค ไว้ ๕ ประการ^{๑๐} ดังนี้

- ๑) ผู้มีศีลย่อมประสบโภคทรัพย์เป็นอันมากเพราะความไม่ประมาทเป็นเหตุ
- ๒) เกียรติศัพท์ ชื่อเสียงอันงามของผู้มีศีลย่อมฟุ้งจรไปไกล
- ๓) ผู้มีศีลเข้าไปสู่สมาคมใด ๆ ย่อมองอาจกล้าหาญ ไม่เก้อเขิน
- ๔) ผู้มีศีลย่อมไม่หลงทากาละ คือเมื่อถึงเวลาตาย ก็ตายอย่างมีสติ ไม่หลงตาย
- ๕) ผู้มีศีล ตายไปแล้ว ก็ย่อมไปบังเกิดในสุคติโลกสวรรค์

ประโยชน์ของศีล เป็นความสุขขั้นพื้นฐานในชีวิตของมนุษย์และมีความสุขในการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นเสมือนน้ำที่ล้างมลทินคือความชั่วของสัตว์ทั้งหลาย ทำให้ผู้รักษาสงบร่มเย็น ไม่รุ่มร้อนไปด้วยกิเลส เป็นบันไดที่จะขึ้นสู่สวรรค์ และรวมไปถึงการก้าวไปสู่ความเป็นอริยบุคคลด้วย

๒.๑.๑.๓ โทษของการไม่พัฒนาชีวิตตามหลักศีลสิกขา ๕ ประการ^{๑๑} ได้แก่

- ๑) ผู้ไม่มีศีล ย่อมเสื่อมจากโภคทรัพย์อย่างใหญ่หลวง
- ๒) ผู้ไม่มีศีล ชื่อเสียงอันชั่วช้าลามกย่อมลือกระฉ่อนไปทั่ว
- ๓) ผู้ไม่มีศีล จะเข้าไปในสมาคมใด ๆ ย่อมไม่องอาจ ไม่กล้าหาญ
- ๔) ผู้ไม่มีศีล ตายอย่างคนหลงลืมไม่มีสติ
- ๕) ผู้ไม่มีศีล ตายแล้วย่อมเกิดในอบายภูมิ คือ ทุกคติ วินิบาต นรก

๒.๑.๒ สมาธิ

หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง สงัดจากกาม และอกุศลธรรมทั้งหลาย ดังปรากฏในคฤหัสถ์สุตตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

“อริจิตตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย บรรลุปฐมฌานมีวิตก วิचार ปีติ และสุขอันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตก วิचार สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิचार มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่ เพราะปีติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌาน ที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่าผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุตตตฌาน ที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่ นี่ชื่อว่าอริจิตตสิกขา”^{๑๒}

สมาธิ หมายถึง ความมีใจตั้งมั่น ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำให้จิตสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่อะไรสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ เรียกว่า จิตตสิกขา^{๑๓}

การฝึกจิตให้มีสมาธิ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน ไม่จำกัดว่าจะเป็นบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ผู้ครองเรือน ไม่จำกัดว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ หรือจะประกอบอาชีพงานใด ๆ เพราะการฝึกสมาธิ ก็คือการบริหารจิต เพื่อให้จิตมีพลังเข้มแข็ง และเพื่อให้จิตมีสุขภาพดีอยู่เสมอ สมาธิแสดงให้เห็นถึงพลังจิต

^{๑๐}วิ.ม. (ไทย) ๕/๒๘๕/๙๙, ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๕๐/๙๔, อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๒๑๓/๓๖๕.

^{๑๑}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๗๙/๑๐๒.

^{๑๒}ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๓}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๕๔.

ที่ใช้การได้ ซึ่งไม่โชนเอนหวั่นไหว แกว่งไกวไปมาเพราะความร่ำร้อนตามการแผดเผาของกิเลส ผลที่แท้จริงของสมาธิ คือสภาพจิตที่นิ่งปราศจากการถูกรบกวนจากสิ่งภายนอกและเป็นสภาพที่ชัดเจนซึ่งถูกแทรกซึมเข้าไปในอารมณ์ของสมาธิ เมื่อจิตบรรลุถึงขั้นนี้ จิตจะตั้งอยู่อย่างไม่หวั่นไหว เพราะเหตุแห่งเครื่องร่ำร้อนภายนอก สงบระงับไป สมาธิย่อมชำระจิตให้บริสุทธิ์ โดยการขจัดกิเลสภายในจิตให้บางเบาจนหมดสิ้นไป จิตของผู้มีความสงบย่อมจดจ่ออยู่ ณ อารมณ์ใดอารมณ์หนึ่ง หรือจุดใดจุดหนึ่ง เมื่อกายและจิตสงบนิ่ง จะเกิดความสุขของกายและจิตขึ้น อันเป็นสาเหตุโดยตรงของสมาธิ^{๑๔}

การฝึกพัฒนาจิตให้เป็นสมาธิในพระพุทธศาสนา กุลบุตรบุคคลสามารถกระทำจิตให้เป็นสมาธิได้ด้วยกรรมฐาน ๔๐ ประการ ส่วนกัลยาณมิตรผู้ให้กรรมฐานแก่กุลบุตรนั้น ในครั้งพุทธกาลที่พระพุทธองค์ยังทรงพระชนม์อยู่ จะทรงประทานกรรมฐานด้วยพระองค์เอง จากนั้นคือพระอรหันต์สาวกชั้นผู้ใหญ่ สมัยต่อ่นั้นมาเป็นพระมหาเถระผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ และต่อมาจะเป็นบัณฑิตผู้ศึกษาเล่าเรียนมาก เป็นพหูสูต กุลบุตรเมื่อได้พระอาจารย์ผู้เป็นกัลยาณมิตรแล้ว พึงเข้าไปหาฝากตัวเป็นศิษย์หรืออยู่อาศัยอยู่ปฎิภาสรับใช้ สนทนาธรรมและหาโอกาสเรียนกรรมฐานจากท่าน โดยเริ่มจากกิจเบื้องต้น ตามแบบแผน คือ วิธีการฝึกอบรมกรรมฐานเจริญสมาธิอย่างที่ได้ปฏิบัติ สืบ ๆ กันมา

๒.๑.๒.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักจิตตสิกขา

คัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท มีวิธีการปฏิบัติกรรมฐานโดยสังเขป ได้แก่ เบื้องต้น ผู้ปฏิบัติกรรมฐาน ต้องตัดปัลลิว คือ เหตุกังวลใจสำหรับผู้จะเจริญวิปัสสนา ๑๐ อย่าง (ปัลลิว คือ ๑) ที่อยู่อาศัย ๒) ตระกูล ๓) ลาภสักการะ ๔) หมู่คณะ ๕) การงาน ๖) การเดินทาง ๗) ญาติพี่น้อง ๘) ความเจ็บป่วย ๙) การศึกษา ๑๐) ฤทธิ์ของปุถุชน) ก่อน จากนั้นเข้าไปหาพระอาจารย์ผู้ให้กรรมฐาน เรียนและรับเอากรรมฐานข้อใดข้อหนึ่ง จากกรรมฐาน ๔๐ แล้วเข้าไปสู่โคนไม้ หรือเรือนว่าง อันเป็นที่สงัด เหมาะแก่อารมณ์กรรมฐาน แล้วปฏิบัติตามขั้นตอนของการเจริญกรรมฐานที่รับมาแล้วนั้น

คำว่า กรรมฐาน แปลว่า ที่ตั้งแห่งการทำงานของจิต หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นอารมณ์ในการเจริญภาวนา อุปกรณ์ในการฝึกอบรมจิต อุบายหรือกลวิธีเหนี่ยวนำจิตให้เป็นสมาธิ สงบ ไม่เลื่อนลอยไม่ฟุ้งซ่านไปอย่างไร้จุดหมาย แบ่งออกเป็น ๔๐ ประการ ได้แก่ กสิณ ๑๐ อสุภะ ๑๐ อนุสสติ ๑๐ พรหมวิหาร ๔ อาหारेปฏิกูลสัญญา ๑ จตุราตุวัตถถาน ๑ และ อรูปฌาน ๔ มีรายละเอียดดังนี้

๑. กสิณ ๑๐ ได้แก่ การฝึกจิตโดยใช้วัตถุสำหรับเพ่ง เพื่อจูงจิตให้เป็นสมาธิ เป็นวิธีใช้วัตถุภายนอกเข้าช่วยในการฝึก โดยวิธีเพ่งเพื่อรวมจิตให้เป็นหนึ่ง^{๑๕} มี ๑๐ ประการ ได้แก่

๑.๑ กุटकสิณ (กสิณ คือ มหาภูตรูป) ๔ คือ

๑.๑.๑ ปฐวีกสิณ เพ่งดินเป็นอารมณ์

๑.๑.๒ อาโปกสิณ เพ่งน้ำเป็นอารมณ์

๑.๑.๓ เตโชกสิณ เพ่งไฟเป็นอารมณ์

๑.๑.๔ วายุกสิณ เพ่งลมเป็นอารมณ์

^{๑๔}พระที วชิรญาณมหาเถระ, สมาธิในพระพุทธศาสนา, แปลโดย ชูศักดิ์ ทัพย์เกษร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๕-๔๖.

^{๑๕}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๖๕๑-๖๕๓.

๑.๒ วรรณกสิน (กสิน คือ สี) ๔ คือ

- ๑.๒.๑ นีลกสิน เฟ่งสีเขียวเป็นอารมณ์
- ๑.๒.๒ ปิตกสิน เฟ่งสีเหลืองเป็นอารมณ์
- ๑.๒.๓ โลหิตกสิน เฟ่งสีแดงเป็นอารมณ์
- ๑.๒.๔ โอทาทกสิน เฟ่งสีขาวเป็นอารมณ์

๑.๓ กสินอื่น ๆ คือ

- ๑.๓.๑ อาโลกกสิน เฟ่งอากาศเป็นอารมณ์เรียกสั้น ๆ ว่า อากาศ (ช่องว่าง)
- ๑.๓.๒ ปริจฉินนาทกสิน เฟ่งแสงสว่างเป็นอารมณ์

กสิน ๑๐ นี้ จะใช้ของที่มีอยู่ตามธรรมชาติก็ได้ หรือจะตกแต่งจัดทำขึ้นให้เหมาะกับการใช้เฟ่งโดยเฉพาะก็ได้ แต่โดยมากนิยมวิธีหลัง คือ จัดทำตกแต่งขึ้น

๒. อสุภะ ๑๐ ได้แก่ การฝึกจิตโดยพิจารณาซากศพในระยะต่าง ๆ กัน รวม ๑๐ ระยะ เริ่มแต่ศพที่ขึ้นอืด ไปจนถึงศพที่เหลือแต่โครงกระดูกเป็นอารมณ์ ดังนี้^{๑๖}

- ๒.๑ อุทุมมตกอสุภะ ซากศพที่ขึ้นพองน่าเกลียด
- ๒.๒ วินีลกอสุภะ ซากศพที่ขึ้นเป็นสีเขียวน่าเกลียด
- ๒.๓ วิปุปพกอสุภะ ซากศพที่มีหนองแตกพลัที่น่าเกลียด
- ๒.๔ วิทนิทกอสุภะ ซากศพที่ถูกตัดเป็นท่อน ๆ น่าเกลียด
- ๒.๕ วิกขยิตกอสุภะ ซากศพที่ถูกสัตว์กัดกระจุยกระจายน่าเกลียด
- ๒.๖ วิกขิตตกอสุภะ ซากศพที่ทิ้งไว้ริ้วราดน่าเกลียด
- ๒.๗ หตวิกขิตตกอสุภะ ซากศพที่ถูกสับฟันทั้งกระจัดกระจายน่าเกลียด
- ๒.๘ โลหิตกอสุภะ ซากศพที่มีโลหิตไหลออกน่าเกลียด
- ๒.๙ ปุฬวกอสุภะ ซากศพที่เต็มไปด้วยหนอนน่าเกลียด
- ๒.๑๐ อัญญิกอสุภะ ซากศพที่เป็นกระดูกน่าเกลียด

๓. อนุสติ ๑๐ คือการฝึกจิตโดยใช้การระลึกถึงอารมณ์ดังามเนื่อง ๆ ได้แก่

- ๓.๑ พุทธานุสติ ระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระพุทธเจ้า
- ๓.๒ ัมมานุสติ ระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระธรรม
- ๓.๓ สังฆานุสติ ระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระสงฆ์
- ๓.๔ สีลानุสติ ระลึกถึงและพิจารณาศีลของตน
- ๓.๕ จาคานุสติ ระลึกถึงและพิจารณาทานที่ตนได้บริจาคแล้ว
- ๓.๖ เทวตานุสติ ระลึกถึงและพิจารณาคุณธรรม ที่ทำคนให้เป็นเทวดา
- ๓.๗ มรณัสสติ ระลึกถึงและพิจารณา ความตายอันจะมีมาถึงตนเป็นธรรมดา

เพื่อให้เกิดความไม่ประมาท

๓.๘ กายคตาสติ สติอันไปในกายระลึกถึงเกี่ยวกับร่างกาย คือ กำหนดพิจารณา ภายนี้ ให้เห็นว่าประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ คือ อากา ๓๒ อันไม่สะอาด ไม่งาม น่าเกลียดเป็นหนทางรู้เท่าทันสภาวะของกายนี้ มิให้หลงใหลมัวเมา

^{๑๖}สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสภมมหาเถระ), คัมภีร์วิสุทธิมรรค, ฉบับรวมเล่ม พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนาเพรส จำกัด), หน้า ๑๘๓.

๓.๙ อานาปานสติ สติพิจารณากำหนดลมหายใจเข้าออก อัสสาส-ปัสสาสะ

๓.๑๐ อุปสมานุสติ ระลึกถึงธรรมเป็นที่สงบ คือนิพพาน และพิจารณาคุณของนิพพาน อันเป็นที่หายร้อนดับกิเลส และไร้ทุกข์

๔. อัปปมัญญา ๔ คือ การฝึกจิตโดยใช้ธรรมที่พึงแผ่ออกไปในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย อย่างมีจิตใจสม่ำเสมอทั่วกัน ไม่มีประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต เรียกว่า พรหมวิหาร ๔ (คุณธรรมประจำใจของท่านผู้ใหญ่) ดังนี้

๔.๑ เมตตา ความรัก คือปรารถนาดีมีไมตรีอยากให้มนุษย์และสัตว์มีสุขทั่วหน้า

๔.๒ กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์

๔.๓ มุทิตา ความพลอยยินดี คือ พลอยมีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข และเจริญงอกงามประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

๔.๔ อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปด้วยชอบหรือชัง ไม่หวั่นไหวในอิฏฐารมณ์และอนิฏฐารมณ์

๕. อรูป หรือ อารูป ๔ ได้แก่ การฝึกจิตโดยใช้การกำหนดภาวะ อรูปธรรมเป็นอารมณ์ ใช้ได้เฉพาะผู้ที่เพ่งกสิณ ๙ อย่างแรกข้อใดข้อหนึ่ง จนได้จิตตถณามาแล้ว คือ

๕.๑ อากาสนัญญายตนะ กำหนดช่องว่างหาที่สุดมิได้ เป็นอารมณ์

๕.๒ วิญญานัญญายตนะ กำหนดวิญญานหาที่สุดมิได้ เป็นอารมณ์

๕.๓ อากิญจัญญายตนะ กำหนดภาวะไม่มีอะไรเลย เป็นอารมณ์

๕.๔ เนวสัญญานาสัญญายตนะ เข้าถึงภาวะมีสัญญาที่ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่

๖. อาหาเรปฏิกูลสัญญา การฝึกจิตโดยกำหนดความเป็นปฏิกูล น่าเกลียดในอาหาร

๗. จตุธาตวัตถถาน กำหนดพิจารณาธาตุ ๔ คือ พิจารณาเห็นร่างกายของตน โดยสักว่าเป็นธาตุ ๔ แต่ละอย่าง ๆ ไม่ใช่สัตว์บุคคล ตัวตนเราเขา ไม่ให้หลงใหลมัวเมาในกายนี้

ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค ท่านจำแนกพื้นฐานการประพจน์เป็นปกตินิสัยของบุคคลไว้ ๖ แบบ มาใช้ในการเลือกกรรมฐานให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีลักษณะนิสัยอย่างนั้น ๆ เรียกว่า จริต^{๑๗} ดังนี้

๑) ราคจริต พวกรักสวยรักงาม ตัดใจและหมกมุ่นอยู่กับสิ่งสวยงาม มักทำอะไรเรียบร้อย ประณีต ใจเย็น กรรมฐานที่เหมาะสมคือ อสุภะ ๑๐ และกายคตาสติ

๒) โทสจริต พวกใจร้อน ชอบความเร็ว มักหงุดหงิดง่าย ถ้าถูกขัดใจ ขี้โมโห ชอบทำงานที่ต้องใช้ความเร็ว กรรมฐานที่เหมาะสมคือ เมตตา (อัปปมัญญา ๔) และกสิณ ๔

๓) โมหจริต พวกเขลาซึ่ม อืดอาด ขาดความกระตือรือร้นทำงานเฉื่อยชา ไม่ค่อยมีความคิดเป็นของตนเอง หลับในที่ทำงานเป็นประจำ กรรมฐานที่เหมาะสมคือ อานาปานสติกรรมฐาน

๔) สัทธาจริต พวกเชื่อง่าย มีข่าวคราวแปลก ๆ จะเชื่อก่อนคนอื่นมีจิตซาบซึ้งเลื่อมใสได้ง่าย ถ้าชอบใจใครจะทำงานให้อย่างเต็มที่ที่กรรมฐานที่เหมาะสมคือ อนุสติ มี พุทธานุสติ เป็นต้น

^{๑๗} สมเด็จพระพุทธปาหังจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ), คัมภีร์วิสุทธิมรรค, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธนาเพรส จำกัด), หน้า ๑๖๖-๑๘๒.

๕) พุทธิจริต พวกใฝ่รู้ ช่างสงสัย รักการศึกษาหาความรู้ มีความต้องการรายละเอียดมากกว่าคนอื่น ถนัดงานด้านวิชาการ ธรรมเนียมที่เหมาะสมควรเป็นธรรมเนียมที่ส่งเสริมการใช้ปัญญา คือ มรณสติ อุปมานุสติ จตุธาตวัตถาน อาหारेปฏิกุศลสัญญา

๖) วิตกจริต พวกช่างกังวลคิดวุ่นวายจับจดฟุ้งซ่านไม่กล้าตัดสินใจมักปล่อยเรื่องให้ค้างคา ธรรมเนียมที่เหมาะสมคือธรรมเนียมประเภทสะกดอารมณ์ ได้แก่ อานาปานสติ และกสิณ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักจิตตสิกขา เป็นการฝึกให้พร้อมด้วยสมณะมาแล้ว จึงเป็นจิตควรแก่การงาน มีสมาธิ มีลักษณะดีที่สุด และจิตที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว เป็นสมาธิ มีคุณภาพ สมรรถภาพ มีความสามารถ จะมีลักษณะ ๔ ประการ^{๑๘} ดังนี้ มีความเข้มแข็ง มีพลัง ๑ มีความราบเรียบสงบนิ่ง ๑ มีความกระจ่างใส มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้ชัดเจนตามความเป็นจริง ๑ และ มีความนุ่มนวลควรแก่การงาน หรือเหมาะสมแก่การใช้งาน ไม่เครียด ไม่สับสน ไม่เร่าร้อน ไม่กระวนกระวาย ๑

๒.๑.๒.๒ ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักจิตตสิกขา

การพัฒนาจิตให้มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ สะอาด สว่าง สงบ ปลอดจากกิเลส เพื่อใช้งานได้ดี เพื่อความสงบสุข สมาธิมีความสำคัญและมีประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เป็นธรรมมีอุปการะมากในการงานทุกอย่าง ทั้งหยาบละเอียด ทั้งในการประกอบกิจทางโลกและการปฏิบัติทางธรรม เป็นไปเพื่อความสงบ เพื่อความเห็นที่บริสุทธิ์ เป็นมาตรฐานแห่งการปฏิบัติวิปัสสนา เพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุด คือ ความหลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์ทั้งปวง ประโยชน์ของการพัฒนาชีวิตมนุษย์ตามหลักจิตตสิกขา^{๑๙} ดังนี้ เป็นไปเพื่อความสุขในปัจจุบัน ๑ เป็นไปเพื่อได้ญาณทัสสนะ ๑ เป็นไปเพื่อสติสัมปชัญญะ ๑ เป็นไปเพื่อสิ้นอาสวะ ๑ ประโยชน์ทั้ง ๔ ข้อนี้ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้พัฒนาจิตด้วยหลักสมาธิภาวนาอย่างสมบูรณ์

๒.๑.๒.๓ โทษของการไม่พัฒนาสมาธิตามหลักจิตตสิกขา

ผู้ขาดการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสมาธิตามหลักจิตตสิกขานั้น จะทำให้เป็นคนที่มีความเดือดร้อนอยู่เป็นนิตย์ในชีวิตประจำวัน เพราะจิตขาดความเข้มแข็ง จิตไม่มีพลังกำลังใจถดถอย จิตฟุ้งซ่านวิตกกังวลไม่หนักแน่น ไม่มั่นคง ไม่ผ่องใสใจเศร้าหมองหวาดระแวงง่าย กระวนกระวายโดยไม่จำเป็น นอนไม่หลับ ผันร้าย จิตเฉื่อยชา ถึงคราวแก้ปัญหาก็ไม่กล้าตัดสินใจในสถานการณ์บังคับตัดสินใจผิดพลาดง่าย ไม่มั่นใจในจุดหมายของชีวิต ขาดสติสัมปชัญญะ ขาดความยับยั้ง ทำงานไร้ประสิทธิภาพ สับสน ความจำเสื่อม สุขภาพร่างกายเสื่อมโทรมแก่เร็ว เกิดโรคเครียด โรคท้องผูก โรคความดันโลหิต หรือโรคทางกายและทางจิตอย่างอื่น อันเกิดจากความคิดมาก

๒.๑.๓ ปัญญา

ปัญญา แปลว่า รู้ทั่ว รู้รอบ รู้ยิ่ง หมายถึง ความรู้ที่ถูกต้องคือธรรมที่ควรรู้ครบถ้วน ตามที่ควรจะรู้ สำหรับจะแก้ปัญหาชีวิตได้ หรือสามารถจะดับทุกข์ได้^{๒๐}

^{๑๘}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๓๐.

^{๑๙}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๓/๒๓๓-๒๓๔.

^{๒๐}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๒๒.

ปัญญา หมายถึง ความรอบรู้ในสิ่งที่ควรรู้ เรียกว่า “ญเญยธรรม” แปลว่า ธรรมที่ควรรู้^{๒๑} หมายถึง ความรู้ในอริยสัจ ๔ คือ เรื่องความทุกข์ เรื่องเหตุให้เกิดทุกข์ เรื่องความดับสนิทของทุกข์ และเรื่องการปฏิบัติให้ได้มาซึ่งความดับสนิทของทุกข์นั้น การฝึกหัดระดับนี้ ถือเป็นขั้นสูงสุดของการฝึกหัดพัฒนาตนทางพระพุทธศาสนา การพัฒนาทางปัญญาจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้ความเป็นไปตามเหตุปัจจัย แล้วแก้ไขปัญหไปตามแนวของเหตุผล รู้เท่าทันโลกและชีวิตจนสามารถหาจิตให้บริสุทธิ์หลุดพ้นจากความยึดมั่นในสิ่งต่าง ๆ ดับเพลิงกิเลสเพลิงทุกข์ได้ในที่สุดเรียกว่า “อริปัญญา” ดังในพระไตรปิฎกคัมภีร์มหานิทเทสว่า “อริปัญญาศึกษาเป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มึปัญญาประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงสาเหตุและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์” ... “นี้สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)” ... “นี้โรธ (ความดับทุกข์) นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” ... เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” “นี้อาสวสมุทัย” ... “นี้อาสวนิโรธ” ... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” ... นี้ชื่อว่า อริปัญญาศึกษา” โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ทิวฐิวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่า เห็นความเห็นที่บริสุทธิ์ ชื่อว่า อริปัญญาศึกษา

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ตรัส ไว้ว่า “สำหรับบุคคลผู้ตั้งอยู่ตลอดเวลา หมั่นศึกษาไตรสิกขา ทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาณิพพาน อาสวะทั้งหลายย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๒๒}

พระสารีบุตรเถระได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ ในคัมภีร์มหานิทเทส^{๒๓} ว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดิตถิทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดิตถิ
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ
๔. เพื่อทางแห่งฌาน เพราะรู้เหตุแห่ง ความล่งเลงสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนา และสิ่งที่ไม่น่าปรารถนา

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฐิ กิเลส ทุจจริต มิจฉา ทิฐิมิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติ มิจฉาสมาธิ มิจฉายาน มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน

จะเห็นได้ว่าทั้งพระพุทธองค์และพระสาวกองค์สำคัญอย่างพระสารีบุตรเถระ ก็ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของหลักไตรสิกษาดังกล่าว เพื่อให้ชาวพุทธได้ตระหนักและปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ที่เป็นหนทางเพื่อเข้าสู่พระนิพพานอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

^{๒๑}พุทธทาสภิกขุ, **คู่มือพันทุกข์ ฉบับสมบูรณ์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๖-๗.

^{๒๒}พ.ร. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๒๓}พ.ม. (ไทย) ๒๕/๑๐/๕๐, ๒๕/๕๒/๑๘๒, ๒๕/๑๐๓/๓๑๙, ๒๕/๑๙๗/๕๔๗-๕๗๙, ๒๕/๒๐๙/

๒.๑.๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปัญญาศึกษา

ปัญญา คือ ความรู้ตน รู้คน และรู้งาน เป็นสิ่งสำคัญ หมายถึง ความรู้แจ้งซึ่งอริยสัจ ๔ และไตรลักษณ์ ดังนั้น บุคคลพึงพัฒนาปัญญาอยู่เสมอ ด้วยวิธีการพัฒนาให้เกิดปัญญาตามแนวทางดังนี้^{๒๔}

๑) สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการฟัง รวมไปถึงการศึกษาเล่าเรียน การรับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ยอมฟังคนอื่น คนที่มีปัญญาประเภทนี้ ต้องเป็นคนอ่านมาก ฟังมาก

๒) จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิด พิจารณาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ใคร่ครวญหาความจริงตามเหตุผล ด้วยโยนิโสมนสิการ คือหาไว้ในใจโดยแยบคาย

๓) ภาวนามยปัญญา ความรอบรู้ที่เกิดโดยประสบการณ์จากภาคปฏิบัติ ด้วยการฝึกฝนอบรมวิปัสสนาภาวนา เป็นประสบการณ์ตรง การฝึกฝนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คน เกิดความรู้ความชำนาญที่แท้จริง ปัญญาทั้ง ๓ ประเภทนี้ เป็นการพัฒนาขั้นที่ ๓ ในกระบวนการพัฒนาชีวิตตามหลักไตรสิกขา ส่วนปัจจัยเพื่อความเกิดขึ้นแห่งสัมมาทิฐิ หรือปัญญา มี ๒ ประการ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก หรือ ปรโตโฆสะ คือ เสี่ยงจากผู้อื่น หมายถึง การรับฟังผู้อื่น ปัจจัยภายนอกที่ดี ปัจจัยที่ถูกต้องดีงาม ปัจจัยภายนอกที่วุ่นวาย หากจะเป็นสิ่งทำให้เกิดสัมมาทิฐิได้ ก็ต้องเกิดจากแหล่งที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร เป็นสิ่งทำให้ผู้พบเห็นเกิดศรัทธา เกิดความเชื่อใส ให้ความเชื่อไว้วางใจ ปรโตโฆสะ ดังกล่าว นำมาจัดได้เป็น ๒ ด้านดังนี้ (๑) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ ธรรมชาติที่อยู่รอบตัวมนุษย์ พระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เพราะเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนทำให้ผู้พบเห็นศรัทธา ทั้งเป็นแหล่งจูงใจทำให้อยากเข้ามาใช้เป็นแหล่งสำหรับฝึกฝนพัฒนาให้มีความเจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป (๒) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สังคมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ปัจจัยภายใน หรือ โยนิโสมนสิการ คือการทำไว้ในใจโดยแยบคาย การใช้ความคิด ความรู้จักคิด คิดเป็นระเบียบ หมายถึง การรู้จักมองหรือพิจารณาในสิ่งทั้งหลายตามที่มีนัย เป็น การคิดหาเหตุผลแยกแยะสิ่งนั้น ๆ ออกให้เห็นตามสภาวะความสัมพันธ์ที่สืบต่อกันแห่งเหตุปัจจัย เป็นต้นข้อนี้เป็นวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ ลักษณะ^{๒๕} ได้แก่

ก) การคิดหรือพิจารณาโดยอุบาย การคิดที่อาศัยวิธีการอย่างถูกวิธีที่จะให้เข้าถึงความจริง สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา อุปายมนสิการ

ข) การคิดที่ดำเนินตามขั้นตอน การคิดเป็นระเบียบตามแนวเหตุผลรวมทั้งความสามารถที่จะชักชวนนึกคิดเข้าสู่แนวทางที่ถูกต้อง ไม่มีการลัดขั้นตอนหรือด่วนสรุป ปถมนสิการ

ค) การคิดตามเหตุผล หรือคิดจากเหตุโยงไปหาผล การคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันมาแห่งเหตุปัจจัย หรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ การณมนสิการ

ง) การคิดในแง่สร้างสรรค์ ให้เกิดผลที่พึงประสงค์คิดอย่างมีเป้าหมายที่ทำให้เกิดกุศลธรรม คิดให้มีความหวังมีกำลังใจในการทำงาน อุปาทมนสิการ

^{๒๔}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๑.

^{๒๕}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๖๖๙.

ทั้งปรัโตโฆสะและโยนิโสมนสิการ เป็นปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่มีอุปการะมาก ในการละอกุศลธรรมและเจริญกุศลธรรมทั้งหลาย^{๒๖} สำหรับผู้ที่ยังต้องศึกษาและฝึกฝนอบรมตนทุกคน ปัจจัยทั้งสองนี้จะช่วยส่งเสริมกันและกัน เป็นเครื่องมือแสวงหาปัญญา หรือฝึกฝนให้เกิดปัญญา เมื่อบุคคลได้รับการแนะนำแล้ว จึงได้ฝึกฝนตนเอง ให้รู้จักคิดเป็นทาเป็น แสวงหาและสร้างปัญญาให้เกิดขึ้นให้มีขึ้นภายในของตนได้ดังนั้นวิปัสสนาภาวนา คือการฝึกอบรมปัญญาให้แก้กล้าพิจารณาเห็นสังขารธรรมทั้งหลายตามสภาพที่เป็นจริง ตามกฎแห่งไตรลักษณ์ การเจริญวิปัสสนาจึงเป็นการฝึกให้เกิดปัญญาเพื่อดับวิปลาสธรรม คือ ธรรมที่เห็นผิดไปจากความจริง เมื่อเกิดปัญญาแล้ว ย่อมดับอวิชชาได้ ขณะที่ปฏิบัติสมณะและวิปัสสนานั้นถือว่าเป็นการได้ปฏิบัติตามมรรคครบทั้ง ๘ อีกทั้งได้กำหนดรู้ธรรม คือ อุปาทานขันธ์ ๕ ที่ควรกำหนดรู้ ได้ละธรรม คืออวิชชากับตัณหาที่ควรละ ได้เจริญธรรมคือสมณะกับวิปัสสนาที่ควรเจริญ และทำให้แจ้งธรรม คือวิชา กับวิมุตติที่ควรทำให้แจ้งด้วยปัญญาอันยิ่ง^{๒๗}

๒.๔.๓.๒ ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปัญญาศึกษา

ผลจากการพัฒนาปัญญา ทำให้ได้รับประโยชน์ ทั้งที่เป็นโลกียะและโลกุตระ เช่น ผลในการกำจัดกิเลส คือตัดสังโยชน์ มีสัkkายทิฏฐิเป็นต้น ตั้งแต่ชั้นโลกียะจนถึงชั้นโลกุตระทำให้ได้เสวยอริยมผล กล่าวคือทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับความสุขทั้งในชีวิตปัจจุบันและในอนาคต สามารถกำจัดความทุกข์ในชีวิตให้เบาบางลงหรือหมดไป ดังนี้ (๑) ทำให้ได้รับและมีความสุขในปัจจุบัน (๒) เป็นไปเพื่อการเห็นแจ้ง (๓) เป็นไปเพื่อการรู้ตัว (๔) เป็นไปเพื่อความสิ้นไปแห่งอาสวะกิเลสที่หมักหมมอยู่ในสันดานทั้งหลาย (๕) ทำให้เกิดความบริสุทธิ์ถึงที่สุด (๖) ทำให้มีอิสระเหนือความทุกข์ ความเศร้าโศก (๗) ทำให้เกิดปัญญารู้เห็นตามเป็นจริง (๘) ทำให้ดำเนินชีวิตไปในแนวทางที่ถูกต้อง (๙) ทำให้หลุดพ้นจากทุกข์ เข้าถึงสันติสุขอย่างแท้จริงคือนิพพาน

๒.๔.๓.๓ โทษของการไม่พัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปัญญาศึกษา

บุคคลผู้ไม่มีการพัฒนาปัญญา ย่อมพลาดจากประโยชน์ที่จะพึงได้รับ ทั้งที่เป็นประโยชน์ทางโลก (โลกียะ) และประโยชน์ทางธรรม (โลกุตระ) กล่าวคือผู้ปราศจากการพัฒนาปัญญา จะไม่ได้รับความสุขทั้งในชีวิตปัจจุบันและในอนาคต ไม่สามารถที่จะค้นหาแนวทางในการกำจัดความทุกข์ในชีวิตให้เบาบางลงหรือหมดไปได้ ดังนี้ ๑) ทำให้ไม่มีความสุขในปัจจุบัน ๒) ไม่มีปัญญาที่เป็นไปเพื่อการเห็นแจ้ง ๓) หลงมกมายไม่รู้สถานของตนเอง ๔) ไม่สามารถทำให้ชีวิตตนเองดำเนินไปสู่ความสิ้นไปแห่งอาสวะกิเลสที่เกิดหมักหมมอยู่ในสันดานทั้งหลายได้ ๕) ไม่สามารถทำให้ชีวิตเกิดความบริสุทธิ์ถึงที่สุดได้ ๖) ชีวิตถูกครอบงำและตกอยู่ภายใต้ความทุกข์ ความเศร้าโศก ๗) ไม่รู้เห็นตามเป็นจริงของสิ่งทั้งปวง ๘) ดำเนินชีวิตผิดจากครรลองคลองธรรม ไม่เนินชีวิตไปในแนวทางที่ถูกต้อง ๙) ขาดทักษะในการแก้ไขปัญหาชีวิต ตกอยู่ในห้วงแห่งความทุกข์

^{๒๖} ขุ.อิติ. (ไทย) ๒๕/๑๙๔-๑๙๕/๒๓๖-๒๓๗.

^{๒๗} ม.อุ. (ไทย) ๑๔/๘๒๙/๕๒๔.

๒.๔.๔ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาชีวิต

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นกระบวนการศึกษาอบรม เพื่อให้เข้าถึงจุดหมายอันสูงสุด คือ ความสุขหรืออิสรภาพที่แท้จริง คือพระนิพพานดังคำว่า “นิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง” เป็นสภาวะของจิตที่หมดความยึดถือยึดติด ปลอ่ยวางในสิ่งทั้งปวง และดับหมดไปเหมือนไฟสิ้นเชื้อแล้ว ฉะนั้น ไม่มีเชื้อที่จะนำไปสู่กิเลส ตัณหา และอุปาทาน จุดมุ่งหมายการพัฒนาชีวิตคือความสุข ในพระพุทธศาสนามี ๒ ประเภท คือ โลภียสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับโลกียะ หมายถึง เกี่ยวกับโลก, เป็นไปทางโลก เนื่องในโลกเรื่องของชาวโลกยังอยู่ในภพสามยังเป็นกามาวจรรูปาวจรหรือรูปาวจร คือ มีความสุขตามภูมิธรรมของมนุษย์ระดับโลกียะ^{๒๘} สำหรับความสุขของคฤหัสถ์นั้น มี ๔ ประการ คือ สุขเกิดจากความมีทรัพย์ สุขเกิดจากการจ่ายทรัพย์บริโภค สุขเกิดจากความไม่ต้องเป็นหนี้ และสุขเกิดจากการประกอบอาชีพการงานที่ปราศจากโทษ^{๒๙} โลกุตตรสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับโลกุตตระ คือ มีความสุขที่พ้นจากโลกอยู่เหนือโลกพ้นวิสัยของโลกไม่เนื่องในภพทั้ง ๓ เป็นความสุขของพระอริยบุคคล ผู้พ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นความสุขอย่างยิ่ง

๒.๔.๕ ผลของการพัฒนาชีวิตบุคคลผู้ที่ได้พัฒนาตนโดยสมบูรณ์แล้ว

ผลของการพัฒนาชีวิตบุคคลผู้ที่ได้พัฒนาตนโดยสมบูรณ์แล้ว เรียกว่า ภาวิตตะ บุคคลได้แก่ พระอรหันต์^{๓๐} ซึ่งพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนและเชิดชูบุคคลผู้มีลักษณะดังกล่าวว่า

๒.๔.๕.๑ เป็นบุคคลผู้มีกายพัฒนาแล้ว มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มตั้งแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ดูเป็น ฟังเป็น ดูฟังให้ได้ปัญญา บริโภคใช้สอยปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด ได้ผลตรงเต็ม ตามคุณค่า เรียกว่า ภาวิตกาย

๒.๔.๕.๒ เป็นบุคคลผู้มีศีลที่พัฒนาแล้ว มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อน ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพะที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข เรียกว่า ภาวิตศีล

๒.๔.๕.๓ เป็นบุคคลผู้มีจิตที่พัฒนาแล้ว มีจิตฝึกฝนอบรมดีแล้ว ประกอบด้วยคุณธรรม มีเมตตา กรุณา เอื้ออาทร มีความเคารพอ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีความเพียรพยายาม กล้าหาญอดทน รับผิดชอบ มีสติ สมาธิ และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิตคือ มีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบานสดชื่นเอิบอัมผ่องใส สงบและอยู่เป็นสุข เรียกว่า ภาวิตจิต

๒.๔.๕.๔ เป็นบุคคลผู้มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว รู้จักวิเคราะห์ พินิจพิจารณา รู้จักวินิจฉัย ในวิธีการแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ มองดูรู้เข้าใจในเหตุและ

^{๒๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมศัพท์พุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, (กรุงเทพมหานคร : ผลิติมม์, ๒๕๕๘), หน้า ๓๕๔.

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๕๔.

^{๓๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖), หน้า ๑๗๒.

ปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความจริง ปราศจากอคติ เป็นผู้ที่ไม่เลศครอบงำไม่ได้ เป็นบัณฑิต คือ ผู้ดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญา รู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ เรียกว่า ภาวิตปัญญา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงตัวอย่างลักษณะของการพัฒนาชีวิตที่ถูกต้อง ในหนังสือธรรมกับการพัฒนาชีวิตว่า

๑. เป็นไปในแนวทางที่จะทำให้พึ่งตนเองได้ ไม่กลายเป็นการทำตนเองให้ขึ้นต่อสิ่งอื่นมากขึ้นทางกายมีอิสรภาพมากขึ้น ทางศีลมีอิสรภาพมากขึ้น ทางจิตมีอิสรภาพมากขึ้น และทางปัญญาก็มีอิสรภาพมากขึ้น คือเป็นอิสระจากความครอบงำของอคติ จากการครอบงำชักจูงของโลภะ โทสะ โมหะ เป็นต้น

๒. การพัฒนาชีวิตในความเป็นจริงทางธรรม ย่อมมีลักษณะแห่งความหลากหลายในความเป็นหนึ่ง มีจุดมุ่งหมายและแนวทางอันเดียวกัน คือ เดินไปสู่อิสรภาพและมีหลักการพัฒนาอย่างเดียวกันคือ ภาวนา ๔ ประการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกาะกุมให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๓. การพัฒนาคนย่อมมีปฏิบัติการต่าง ๆ มากมายที่เป็นกิจกรรมในการพัฒนา ซึ่งทั้งหมดก็มุ่งเพื่อให้เข้าถึงจุดหมายที่เรียกว่า อิสรภาพ คือความสุขนั่นเอง เพราะอิสรภาพหรือ ความไร้ทุกข์ไร้ปัญหา พระพุทธศาสนาจะกล่าวไว้เสมอว่า เมื่อปฏิบัติไปถูกต้องแล้วจะเกิดภาวะจิตที่ติดงอแงเป็นกุศลคือความร่าเริงเบิกบานใจความอิ่มใจแล้วก็มีภาวะแห่งความผ่อนคลายไม่เครียด หรือภาวะจิตที่สงบเย็น เมื่อมีความผ่อนคลายแล้วความสุขก็จะเกิดขึ้น มีความสุขแล้วสมาธิก็เกิด และสมาธิเกิดก็ทำให้ยังมีความสุข อย่างนี้เป็นลักษณะหนึ่งของการพัฒนาชีวิตตามหลักการของพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการที่เจริญงอกงามก้าวหน้าไปพร้อมด้วยความสุข

๔. กิจกรรมทุกอย่างในชีวิตประจำวันของเรา ก็เป็นกิจกรรมในการพัฒนาชีวิตได้ทั้งสิ้น เช่น เมื่อบริโภคอาหาร ถ้ารู้จักพอดี พอประมาณ ตามหลักคือกินพอดีด้วยความรู้เข้าใจในคุณค่าของอาหาร เข้าใจวัตถุประสงค์ในการกินอาหาร กินเพื่อคุณค่าที่แท้ กินเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิต กิจกรรมนั้นก็เป็นกิจกรรมในการพัฒนาชีวิต การพัฒนาชีวิตที่แท้จริงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เรียกว่า เป็นการปฏิบัติธรรมทุกเวลา

๕. การพัฒนาชีวิตจะต้องเป็นการพัฒนาอย่างมีสมดุล คือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างกลมกลืนพอดีระหว่างองค์ประกอบทั้งหลาย ที่มีส่วนร่วมอยู่ในการดำเนินชีวิตของเรา ตัวเราเอง มีกายกับใจ ภายนอกมีความสัมพันธ์กับมนุษย์ด้วยกัน กับสังคม ธรรมชาติแวดล้อมที่ชีวิตของเราต้องเกี่ยวข้องพึ่งพาอาศัย สามประการนี้เราจะต้องมีความเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาชีวิต สมดุลหรือดุลยภาพเป็นภาวะของความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้องค์ประกอบทั้งสามอย่างนี้ดำรงอยู่ด้วยดีและเกื้อกูลกัน เริ่มแต่บริหารกายกับใจของเรานี้ให้มีความสมดุล ให้ส่วนที่เป็นความเจริญทางด้านกายของเราสอดคล้องเกื้อกูลมีผลดีต่อจิตใจด้วย และให้ส่วนที่เป็นความเจริญทางจิตใจก็เกื้อกูลมีผลดีต่อกาย สังคม ธรรมชาติด้วย^{๓๑}

การจะบรรลุถึงความสมบูรณ์ของการพัฒนาชีวิต ซึ่งหมายถึงการพึ่งตนเองได้ การมีอิสระอย่างแท้จริง จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญที่จะนำเข้าสู่วิถีของการพัฒนาชีวิต เรียกเป็นคำศัพท์ว่า บุญนิมิตของวิถีชีวิตที่ดี บุญนิมิต แปลว่า เครื่องหมายที่สื่อแสดงล่วงหน้า หมายถึงเครื่องหมายที่สื่อ

^{๓๑}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), ธรรมกับการพัฒนาชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๓๒-๓๖.

แสดงล่วงหน้าของวิถีชีวิตที่ต้งามถูกต้อง เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า รุ่งอรุณของการศึกษา เป็นรุ่งอรุณของการพัฒนาชีวิต เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำเข้าสู่วิถีของการพัฒนาชีวิต มี ๗ ประการ ดังนี้

๑. กัลยาณมิตตตา ความมีกัลยาณมิตร คือ รู้จักเลือกหาแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี เริ่มต้นจากการเลือกคบคน การหาแบบอย่างที่ดี การคิดพิจารณาเลือกแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ สามารถพิจารณาได้ว่า เรื่องใดควรปรึกษาใคร หรือค้นจากหนังสืออะไร เป็นต้น

๒. สีสัมปทา คือ ถึงพร้อมด้วยศีล มีชีวิตและอยู่ร่วมสังคมเป็นระเบียบด้วยวินัย รู้จักการจัดระเบียบชีวิต และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมให้เป็นไปโดยเรียบร้อยด้วยดี

๓. ฉันทสัมปทา คือ ถึงพร้อมด้วยความพอใจในสิ่งที่มี พร้อมด้วยแรงจูงใจใฝ่รู้สร้างสรรค์ การมีแรงจูงใจที่ถูกต้อง ความใฝ่รู้ใฝ่ดี หรือใฝ่ธรรม การสร้างสรรค์ผลิตสิ่งต่าง ๆ และทำให้พ้นปัญหา อันเกิดจากความใฝ่แสพใฝ่บริโภค

๔. อัตตสัมปทา คือ ทาตนให้ถึงพร้อม มุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ เชื่อมมั่นใน ศักยภาพของมนุษย์ที่มีอยู่ในตนและมีจิตสำนึกที่จะพัฒนาดตนอยู่เสมอ โดยมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพให้เต็มที่

๕. ทิฐีสัมปทา คือ ทำความเห็นความเข้าใจให้ถึงพร้อมปรับทัศนคติ และค่านิยมให้สม แนวเหตุผล การมีทัศนคติ ค่านิยม และทำที่ถูกต้องต่อประสบการณ์ต่าง ๆ การมองสิ่งทั้งหลายตาม เหตุปัจจัย จะทำให้เกิดปัญญา ความรู้จริง มีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาและการมี ชีวิตที่ดีงาม

๖. อัปปมาทสัมปทา คือ ถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท มีสติระลึกรู้ทัน ตื่นตัวตลอดเวลา การมีจิตสำนึกตลอดเวลา ตามหลักศาสนเรื่องอนิจจัง ที่ว่าความเปลี่ยนแปลง สัมพันธ์กับ เวลา ทำให้คนไม่ประมาทและมีความตื่นตัวต่อเหตุการณ์ อีกทั้งการตระหนักรู้ว่าความ เปลี่ยนแปลงทุกอย่างเป็นไปตามเหตุปัจจัย ไม่ได้เป็นไปอย่างเลื่อนลอย ความกระตือรือร้นหรือไม่ ประมาทนี้จะเร่งให้มีการศึกษาถึงเหตุปัจจัย และการกระทำให้ตรงเหตุปัจจัย และทำให้เราต้องมีการ พัฒนาชีวิตตลอดเวลา

๗. โยนิโสมนสิการสัมปทา คือ ถึงพร้อมด้วยโยนิโสมนสิการ แก้ปัญหาและพึงพาตนได้ ด้วยความรู้คิด คือ การรู้จักคิดพิจารณาตามกระบวนการแห่งเหตุปัจจัย ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการ แก้ปัญหาให้ถูกต้อง เป็นวิธีที่จะทำให้เกิดปัญญาและพัฒนาปัญญาให้องกมยิ่งขึ้น การรู้จักคิดและ คิดเป็น จึงเป็นหลักสำคัญที่ทำให้คนพึ่งตนเองได้ แก้ปัญหา และรู้จักใช้ประโยชน์จากกัลยาณมิตรได้ดี ด้วย

อย่างไรก็ตาม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) ได้ย้าว่ากัลยาณมิตรนั้นสามารถชี้แนะ และกระตุ้นเร้าให้เกิดองค์ประกอบครบทั้ง ๗ ประการ และเป็นหน้าที่ที่กัลยาณมิตรควรจะต้องทำด้วย แต่ที่สำคัญที่สุดที่ต้องย้าเป็นพิเศษคือ จะต้องพยายามทำให้องค์ประกอบเหล่านั้นเกิดขึ้นครบจนถึงข้อ สุดท้าย คือ โยนิโสมนสิการ เพราะข้อนี้จะเป็นตัวตัดสินเป็นตัวที่นำไปสู่ปัญญาซึ่งเป็นแก่นนำของการ ศึกษาหรือการพัฒนาชีวิตนั่นเอง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ การพัฒนาชีวิต หรือการมีอิสรภาพอย่างแท้จริง คือ องค์ประกอบข้อสุดท้ายนี้ และอาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหลัก ๒ ประการ คือ กัลยาณมิตรกับโยนิโสมนสิการกล่าวคือ กัลยาณมิตร

เป็นปัจจัยภายนอก และโยนิโสมนสิการ เป็นปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ คือแนวคิดที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อแรกของมรรคหรือวิถีแห่งการมีชีวิตที่ดีงามอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ได้วางหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ไว้ ๓ ประการ เรียกว่า ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นการเรียนรู้ ผึกฝน มุ่งมั่น เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เต็มศักยภาพ ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการและทำให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนามีดุลยภาพ ศีล เป็นการฝึกในด้านพฤติกรรมเคยชิน โดยมีวินัยเป็นเครื่องมือร่วมในการฝึก เพราะวินัยเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาโดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมให้เหมาะกับการพัฒนา เมื่อฝึกได้ผลจนคนมีพฤติกรรมที่เคยชินที่ดีตามวินัยนั้นแล้ว ก็เกิดเป็นศีล สมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติของจิตในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านคุณธรรม เช่น ความเอื้อเฟื้อ ความเมตตา กรุณา ด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความรับผิดชอบ ความมีสติ และในด้านความสุข เช่น ความร่าเริง ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ เป็นต้น เรียกว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต ปัญญา การฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง การคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นที่การรู้ตามความเป็นจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิต ที่ทำให้จิตมีอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต)	ไตรสิกขา เป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักในการศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)	ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา ๓ หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษา ข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่าง
พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสฺสี)	ศีล แปลว่า ปกติ คือความตั้งใจรักษากายและวาจาของตนให้เป็นปกติ เป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานที่ช่วยควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจาของมนุษย์ให้เรียบร้อย เป็นหลักปฏิบัติที่สร้างสันติสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่น
พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)	ศีล คือ ความประพฤติดปกติ ความประพฤติดีทางกายและวาจา, การรักษากายและวาจาให้เรียบร้อย, ข้อปฏิบัติสำหรับควบคุมกายและวาจาให้ตั้งอยู่ในความดี, การรักษาปกติตามระเบียบวินัย, ปกติมารยาทที่ปราศจากโทษ, ข้อปฏิบัติในการฝึกหัดกายวาจาให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)	สมาธิ หมายถึง ความมีใจตั้งมั่น ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำให้จิตสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน การมีจิตกำหนดแน่วแน่ อยู่ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ
พระพิ วชิรญาณมหาเถร	การฝึกจิตให้มีสมาธิ คือ การบริหารจิต เพื่อให้จิตมีพลังเข้มแข็ง และเพื่อให้จิตมีสุขภาพดีอยู่เสมอ
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๓/๒๓๓-๒๓๔.	สมาธิมีความสำคัญและมีประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เป็นธรรมมีอุปการะมากในการทำงานทุกอย่าง ทั้งหยาดละเอียด ทั้งในการประกอบกิจทางโลกและการปฏิบัติทางธรรม เป็นไปเพื่อความสงบ เพื่อความเห็นที่บริสุทธิ์ เป็นมาตรฐานแห่งการปฏิบัติวิปัสสนา
พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)	ปัญญา แปลว่า รู้ทั่ว รู้รอบ รู้ยิ่ง หมายถึง ความรู้ที่ถูกต้อง คือธรรมที่ควรรู้ครบถ้วน ตามที่ควรจะรู้ สำหรับจะแก้ปัญหาชีวิตได้ หรือสามารถจะดับทุกข์ได้
พุทธทาสภิกขุ	ปัญญา หมายถึง ความรอบรู้ในสิ่งที่ควรรู้ เรียกว่า “เอญยธรรม” แปลว่า ธรรมที่ควรรู้

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรที่เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญสูงสุดต่อองค์กร ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถแล้ว องค์กรนั้นก็ย่อมมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้มากกว่าองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพด้อยกว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคมอีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและเป็นหัวข้อวิจัยกันอย่างกว้างขวาง และหมายถึงแนวคิด หน้าที่ กระบวนการ หมายถึง ฝ่ายหรือแผนงาน รวมทั้งเป็นวิชาชีพ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเคยถูกเรียกว่า “การฝึกอบรมและพัฒนา (Training And Development)” ต่อมามีนักวิชาการรุ่นหลังอีกเป็นจำนวนมากที่ให้ความสนใจ ทำการศึกษาศาสตร์และวิธีปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลในระดับองค์กร เช่น นิยามของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมซึ่งเน้นที่ศูนย์กลางของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ตลอดชีวิตในทุกมิติ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การขยายขีดความสามารถในการทำงานของมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและขององค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การ^{๓๒}

นักวิชาการสมัยใหม่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีขอบเขตองค์ประกอบ และจุดประสงค์การพัฒนาที่แตกต่างกันไปตามลำดับของการสั่งสมองค์ความรู้มีการรวบรวมคำนิยามของนักวิชาการพร้อมทั้งจุดเน้นขอบเขตและทฤษฎีที่เป็นรากฐานของคำนิยามไว้ เช่น “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”^{๓๓} คือชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งโดยออกแบบมาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” มีจุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่^{๓๔} มีจุดเน้นอยู่ที่การฝึกอบรมการพัฒนาสายอาชีพการพัฒนาองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ และได้มีการให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวตั้ง^{๓๕} และยังเป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต^{๓๖} ซึ่งการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่องค์การเป็นรายบุคคลนั้นเพื่อให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด^{๓๗} และการที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพมากขึ้น คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ^{๓๘} โดยมีกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้

^{๓๒} ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรินท์ (๑๙๙๑), ๒๕๖๕), หน้า ๕๓.

^{๓๓} Weinberger, L. A., “Commonly Held Theories of Human Resource Development”, Human Resource Development International, Vol. 1 No. 1 (1998): 75-97.

^{๓๔} Marsick, V. J., & Watkins, K., **Lessons from Informal and Incidental Learning**, In Burgoyne, J., & Reynolds, M. (Eds.), Management Learning: Integrating Perspectives in Theory and practice, (Thousand Oaks, CA: Sage Publishers, 1997), pp. 295-311.

^{๓๕} Gilley, J. W., & Maycunich, A., **Organizational Learning Performance and Change: An Introduction to Strategic HRD**, (Cambridge, MA: Persues Publishing, 2000), pp. 201-202.

^{๓๖} อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๙๖.

^{๓๗} มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

^{๓๘} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๓๙} และเป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อมมีความจริงใจสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่จะสามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๔๐}

ทั้งนี้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคน และทุกระดับได้มีความรู้ความสามารถมีทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคม และประเทศชาติ รวมถึงการฝึกอบรมการสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๔๑} ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้นต้องพัฒนาในด้านร่างกาย และจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วยจึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์ หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติฝึกฝนให้เกิดผลดีคือมีประสิทธิภาพ ดังนั้นประสิทธิภาพดีความรู้ดีมีคุณธรรมดีและมีความสามารถสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๔๒} โดยเป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๔๓} และการดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้องค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากองค์กรมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่ามีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์”^{๔๔} ทั้งนี้เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์กรและด้านทุนมนุษย์เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กร หรือหน่วยงาน โดยรวมหรืออาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม และมุ่งให้องค์กรที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการของ

^{๓๙}วิชย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพรส, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

^{๔๐}สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บิสนเนสเวิร์ด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๗.

^{๔๑}บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๔๒}อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๔๓}นราธิป ศรีงาม, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘-๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

^{๔๔}อนิวัช แก้วจำนงค์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๐.

องค์การที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งการพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ

การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การเพื่อหวังผลในอนาคต^{๔๕} และยังเป็นการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๔๖} โดยที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์นั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ^{๔๗} ทั้งยังเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องกิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคมตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์การ และสังคม^{๔๘}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คืองานอันดับหนึ่งขององค์กรใด ๆ การอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กรขึ้นอยู่กับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน และถ้าเขาได้รับการพัฒนามันจะเป็นประโยชน์ต่อเขาในการช่วยก่อให้เกิดความเจริญเติบโตแก่องค์กร^{๔๙} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเสริมสร้างป้องกัน และแก้ไขทักษะความรู้และจิตลักษณะของบุคลากรหรือกลุ่ม เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับวัยและสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงขององค์กร

การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังจะเห็นได้จากการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการ และวุฒิภาวะของผู้เรียนโดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือพระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนาเริ่มตั้งแต่รับคนเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรเมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรม และการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^{๕๐} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการ

^{๔๕}สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๕.

^{๔๖}Flippo, Edwin B., A Behavioral Approach, (Boston: Allyn & Bacon, 1971) (อ้างใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐).

^{๔๗}Mondy, R. W., & Noe, R. M., Human Resource Development, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005), p. 12.

^{๔๘}Nadler, L., & Nadler, Z., Developing Human Resource, 3rd ed., (New Jersey: Jossey Bass Publisher, 1990), p. 12.

^{๔๙}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๕๐}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

ทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัดผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อตั้งเป้าศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๕๑}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานศักยภาพในคน รวมทั้งความจำเป็นกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว และเกี่ยวข้องกับการวิวัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับมหภาค และการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับจุลภาค จุดมุ่งหมายและเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การ การส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพ การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล และความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะแบ่งออกเป็น ๗ ประเภท คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ โดยการศึกษา โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล โดยการพัฒนาสายอาชีพ โดยการพัฒนาองค์การ และ โดยการพัฒนาตนเอง และแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความท้าทายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๒.๒ สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Weinberger, L. A.	ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งโดยออกแบบมาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีจุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
Marsick, V. J., & Watkins, K.	จุดเน้นอยู่ที่การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้
McLean, G. N., & McLean, L.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับระหว่างประเทศ (ใช้ประเทศเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ มิใช่เพียงองค์การของหน่วยงานรัฐหรือเอกชนเท่านั้น)
Gilley, J. W., & Maycunich, A. พะยอม วงศ์สารสร	การพัฒนาทรัพยากรได้จากประสิทธิผลขององค์การ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ

^{๕๑} กิริติ ยศยิ่งยง, การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

ตารางที่ ๒.๒ สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
มัลลี เวชชาชีวะ	การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่องค์การเป็นรายบุคคลเพื่อให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด
อำนาจ แสงสว่าง	การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรมการให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต
บุญเรือง พรหมสิทธิ์	เป็นการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
นราธิป ศรีงาม	เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
สุจิตรา ธนानันท์	และทางอ้อมมุ่งให้องค์การมีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการ ขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต และมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนา มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การเพื่อหวังผลในอนาคต
Nadler, L., & Nadler, Z.	การจัดกิจกรรมที่เป็นระบบ และต่อเนื่องกิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาในองค์กรและสังคม
Mondy, R. W., & Noe, R. M.	การใช้ทรัพยากรมนุษย์นั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ
พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	ยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง ให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของบุคลากร

ตารางที่ ๒.๒ สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กีรติ ยศยิ่งยง	การวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในช่วงระยะเวลาที่มีจำกัดผ่านกระบวนการพัฒนา

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและนำไปสร้างเป็นกรอบการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังเคยถูกเรียกว่า “การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development)” ต่อมาเมื่อนักวิชาการอีกเป็นจำนวนมากให้ความสนใจ ทำการศึกษาศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๕๒} และมีนักวิชาการได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลในระดับองค์การ ดังต่อไปนี้ นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ โดยสรุปว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและปลดปล่อยพลังความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างระบบการทำงาน และกระบวนการภายใน เช่น กระบวนการกลุ่ม ระบบงาน และการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๓} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการพัฒนางานให้ปรับปรุงและเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจัดการกับงานที่หลากหลาย โดยการพัฒนานี้จะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์การและพนักงานและยังช่วยในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันขององค์การ เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้^{๕๔} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เน้นแต่เฉพาะการฝึกอบรม และการพัฒนา แต่ในปัจจุบันแนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นวิธีการ กระบวนการ และกลยุทธ์สำหรับแก้ปัญหาโดยมีจุดมุ่งหมายที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ ๒๑ จึงเป็นการคิดค้นวิธีการหรือการสร้างแนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ทักษะความสามารถให้กับมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเชิงบูรณาการก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์การ เพื่อทำให้ประสิทธิผลขององค์การเพิ่มขึ้น ทั้งนี้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมอื่นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น กิจกรรมการให้รางวัล การออกแบบโครงสร้างการทำงาน โดยกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบไปด้วยกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ทั้งกิจกรรมที่เน้นไปที่บุคคล เช่น กิจกรรมการฝึกอบรมกิจกรรมการศึกษา

^{๕๒}ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙), หน้า ๑๖๕.

^{๕๓}Swanson, R. A., & Holton, L. F., *Foundations of Human Resource Development*, (San Francisco: Berrett-Koehler, 2009), p. 21.

^{๕๔}Rothwell, W. J., *Beyond Training and Development: The Groundbreaking Classic on Human Performance Enhancement*, (2nd ed.), (New York: Amazon, 2005), p. 29.

กิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน และกิจกรรมที่เน้นเชื่อมโยงกับองค์การการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนางาน ซึ่งการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคล กับเป้าหมายขององค์การการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นใน ๕ ส่วน คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒) ด้านการศึกษา (Education) ๓) ด้านการพัฒนาของพนักงาน (Development) ๔) ด้านการพัฒนาอาชีพ (Career development) และ ๕) ด้านการพัฒนางาน (Organization development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญมากที่สุดเนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นผู้นำเอาปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ไปจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์กรจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญเป็นการช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นรวมทั้งการใช้จริงใจและเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้น ๆ ออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลด้วยเมื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาจึงเกิดแนวคิดต่าง ๆ ขึ้น เพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้^{๕๕}

๑) **เชื่อมการพัฒนาต่อกับกลยุทธ์ขององค์การ** คือ ความสามารถของบุคลากรในองค์การส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกับตัวเอง ดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การการเชื่อมกับกลยุทธ์นั้นความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรมการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนา โดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การการเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับข้อบ่งชี้การเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์การ

๒) **การเรียนรู้ในองค์การ** คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้น เขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น (insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่าง ๆ องค์การควรให้โอกาสแก่พนักงานในการรับทักษะและความสามารถของเขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

๓) **ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์การ** คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสารข้อมูลและความห่วงใยในองค์การระหว่างบุคลากรช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ดังนั้นการปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้างพันธะและการจงใจในจิตใจและหัวใจของบุคลากร

๔) **การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน** คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและการใส่ใจของงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือ

^{๕๕}ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๔๙-๕๐.

เปลี่ยนแปลงเจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนาผลลัพท์ของการฝึกอบรมและพัฒนาไปยังที่ทำงานของเขาด้วยประสิทธิผลที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพท์ของธุรกิจ

๕) การบริหารความรู้ คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์การก่อให้เกิดคุณค่าจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้มันเป็นแนวทางบริหารองค์การที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของเขา

๖) แนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๑) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจในการเปิดเผยความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

(๒) เอาชนะความท้าทายที่เกิดจากสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของเศรษฐกิจโลกสมัยใหม่

(๓) เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จากอินเทอร์เน็ตในฐานะเครื่องมือการตลาดต่อผลกระทบของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

(๔) เปลี่ยนแปลงบทบาทจากทักษะการสอนและความรู้ไปสู่การสร้างความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการทางธุรกิจและการมีส่วนร่วมในความรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์องค์การต้องมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์การและเพื่อเป็นกำลังสำรองที่สำคัญสำหรับองค์การในอนาคตกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรเน้นที่การให้แต่ควรเน้นเรื่องการดัดศักยภาพของบุคลากรออกมาโดยผ่านกิจกรรมการพัฒนา^{๕๖} ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการแก้ปัญหาขององค์การสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือเป็นผู้ออกแบบขององค์การ^{๕๗} ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรม และพัฒนา (Training and Development) ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญ คือการฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบันการศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคตการพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงานแต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น^{๕๘} และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่ม และองค์การมีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (Individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง

^{๕๖}จิระประภา อัครบวร, **คุณค่าคน คุณค่างาน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เต๋า ๒๐๐๐, ๒๕๕๒), หน้า ๘๕.

^{๕๗}จำเนียร จวงตระกูล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑๔.

^{๕๘}เสนอห์ จุ้ยโต และคณะ, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔**, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑.

แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปรวมทั้งการพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๕๙} และยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีมิติในตัวคน มี ๓ ประการคือ^{๖๐}

มิติด้านทักษะเป็นมิติที่ เกี่ยวพันกับการศึกษาในรูปแบบ (formal) และรูปแบบ (informal) นำเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีทักษะและไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นย่อมเป็นคน ที่ไม่มีคุณภาพ

มิติด้านสุขภาพเป็นมิติเกี่ยวกับการสมบูรณ์ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (physical) และจิตภาพ (psychotically) ก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่มีความไม่พร้อมด้านร่างกายและ จิตใจ

มิติด้านทัศนคติเป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึคนึกคิดคนที่มีความรู้สึคนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับผู้อื่นกลุ่มบุคคลและสังคมในลักษณะที่เป็นลบบ่มเป็นคนที่มีคุณภาพที่ดีกว่าคนที่มีความรู้สึคนึกคิดในลักษณะที่เป็นบวก

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอีก ๒ ประการคือ^{๖๑}

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้น ก่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และ ต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรม ทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการ อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากร มนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของ เครื่องจักรเป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักร มักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจาก สังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรก ๆ นั้น มีฐานะยากจนอดอยากมากต้องนำเอาแรงงานของ ตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและ ครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่า ผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลัง กลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขยายวงกว้างขวางผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้นลักษณะการจัดการ มนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

^{๕๙}R. Wayne Pace อ้างใน เสน่ห์ จัยโต และคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๑.

^{๖๐}ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ อ้างใน เสน่ห์ จัยโต และคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๑.

^{๖๑}ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗.

รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ แบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคล ที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอด ในสมัยนั้นลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวบิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงานบิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติอบรมสั่งสอนบุตร ซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลการลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้ อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรก ๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือบิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือองค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว ทำให้รู้สึกว่าย่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนึ่งใจของผู้เป็นบิดาหรือนายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดา เมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้น เมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริหารบุคคลแบบบิดาปกครองบุตร จึงค่อย ๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม

การบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือ การจัดการมนุษย์ในองค์กรเน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงานมีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจน คือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอ ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้ว ยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชิ้น ไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิกไป รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อมา คือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้าทำงาน เพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล จัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสาร ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน อันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการชู้เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงาน

ที่มีความสามารถ ลักษณะต่อมาเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมีองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้น ๆ แก่ผู้บริหาร ผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมาก แต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมาก เพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุดและผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน เพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดี จึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัยและการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

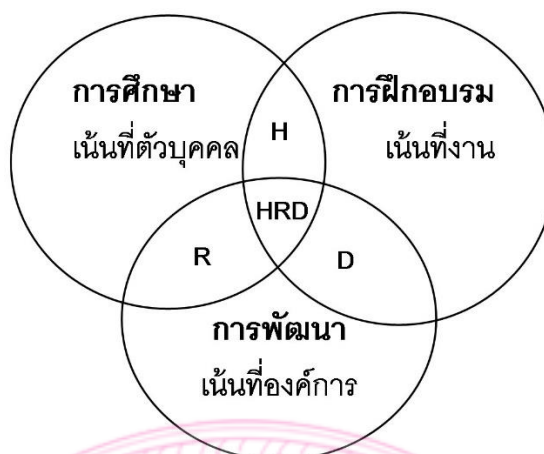
๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนี้มาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่ มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ทำงานในลักษณะความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงาน เพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้น ให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนแรงงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพ และการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมาย ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่น ๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้ ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเอง และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า

Nadler และ Wiggs ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน
อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม ๓ เรื่องด้วยกัน คือ^{๖๒}

๒. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

[illegible]

^{๒๓} ดนัย เทียนพุดม, กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๒๒.



แผนภาพที่ ๒.๑ ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น

แนวคิดของ Learning Organization Learning Organization เป็นคำที่ใช้เรียกการรวมชุดของความคิดที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องขององค์การ Peter M. Senge ได้ รวบรวมจากแนวคิดของ Chris Argyris และ Donald Schon รวมถึงนักวิชาการท่านอื่น เขียนหนังสือ “The Fifth Discipline” ซึ่งเชื่อว่า หัวใจของการสร้าง Learning Organization อยู่กับการสร้างวินัย ๕ ประการ ในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคลทีมและองค์การอย่างต่อเนื่อง มีดังนี้^{๖๔}

๑) Personal Mastery: ความรอบรู้ของบุคคลเป็นบุคลิกภาพของบุคคลในองค์การที่มีความสนใจใฝ่รู้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องทำให้มีความรอบรู้และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย

๒) Mental Model: แบบแผนความคิดเป็นแบบแผนวิธีการคิดของบุคคลที่ใช้สติมีความหนักแน่นมีเหตุผลมีมุมมองที่เปิดกว้างต่อสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การที่ปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

๓) Shared Visions: วิสัยทัศน์ร่วมการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การเป็นความมุ่งหวังของทุกองค์การที่ต้องการทำให้เกิดเป็นรูปธรรมเพราะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย

๔) Team Learning: ทีมแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของทีมบนพื้นฐานของความรอบรู้ของบุคคลเพื่อสร้างสรรค์ผลงานจากวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

๕) Systems Thinking: การคิดเชิงระบบเป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบทั้งภาพรวม และรายละเอียดของส่วนประกอบย่อย ๆ ซึ่งความคิดเชิงระบบนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

Chris Argyris ได้ให้แนวคิดทางด้าน Organization Learning ร่วมกับ Donald Schon ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่สมาชิกขององค์การให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในองค์การ

^{๖๔}Peter, M. S., The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization, [online], Source: http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_59/manual_59/Book6/The-Fifth-Discipline.pdf [8 July 2023].

Chris Argyris และ Donald Schon ได้ให้คำนิยามการเรียนรู้สองรูปแบบที่มีความสำคัญในการสร้าง Learning Organization คือ Single Loop Learning (First Order/Corrective Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่องค์กรเมื่อการทำงานบรรลุผลที่ต้องการลักษณะการเรียนรู้แบบที่สองเรียกว่า Double Loop Learning (Second Order/Generative Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลหรือเป้าหมายไม่สอดคล้องกับผลการกระทำ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์การที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน

สรุปได้ว่า จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่กล่าวมาได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมิได้อยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรควรเชื่อมโยงการพัฒนาต่อกับกลยุทธ์ขององค์กร ให้โอกาสพนักงานในการฝึกทักษะและความสามารถ รวมถึงการแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสการเรียนรู้ให้เขามีส่วนร่วมในปัญหา เพื่อพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กรต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์การที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน เป็นการปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

ตารางที่ ๒.๓ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ชาญชัย อาจินสมาจาร	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องทำเป็นกระบวนการ คือ การเชื่อมการพัฒนาต่อกับกลยุทธ์ขององค์กร มีการเรียนรู้ในองค์กรปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์กร การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน มีการบริหารความรู้และหาแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการสร้างและรักษาไว้ ซึ่งความไว้วางใจเอาชนะความท้าทายที่เกิดจากสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของเศรษฐกิจโลก สมัยใหม่เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์

ตารางที่ ๒.๓ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จำเนียร จวงตระกูล	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการแก้ปัญหขององค์การสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การ หรือออกแบบองค์การ
จิรประภา อัครบวร	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ควรเน้นที่การให้ แต่ควรเน้นเรื่องการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมา โดยผ่านกิจกรรม
ไกรยุทธ อีรติยานันท์	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวคิดในการพัฒนามิติในตัวคน ๓ ประการคือ มิติด้านทักษะมิติด้านสุขภาพ และมิติด้านทัศนคติ
R. Wayne Pace	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้นส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการพัฒนาบุคคลรู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพ
ธงชัย สมบูรณ์	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมไม่เน้นมนุษย์ผู้ใช้แรงงานแต่เน้นที่เครื่องจักร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบสมัยใหม่มีการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร
Nadler and Wiggs	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น ได้แก่ ๑. การฝึกอบรม ๒. การให้การศึกษา และ ๓. การพัฒนา
दनัย เทียนพุดม	ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา และ ๓. การพัฒนา

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อพระพุทธศาสนา เปรียบเสมือนเสาหลักที่ค้ำจุนให้พระพุทธศาสนา สืบสานต่อไปได้อย่างมั่นคง หน้าที่หลักของพระสังฆาธิการ คือ ปกครองดูแลคณะสงฆ์ให้ดำเนินตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรประพฤติปฏิบัติตน อย่างเหมาะสม รักษาความเรียบร้อยของวัด และเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง

๒.๓.๑ ความหมายของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการเป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ เริ่มใช้ มาแต่ พ.ศ. ๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๖) ว่าด้วยการ แต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการกำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า “พระคณาธิการ” มาเป็น “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่า “พระ” “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทาง คณะสงฆ์” “พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง “พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์” มีตำแหน่งดังนี้

- ๑) เจ้าคณะใหญ่
- ๒) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
- ๓) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
- ๔) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
- ๕) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
- ๖) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส^{๖๕}

ในกฎนี้ กำหนดพระสังฆาธิการไว้ ๖ ชั้นด้วยกัน เมื่อแบ่งเป็นตำแหน่ง หมายถึง ที่ต้องใช้ ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ ๑๒ ตำแหน่ง คือ

- | | |
|-------------------------|--|
| ๑) ชั้น (ระดับ) หน | มี ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะใหญ่หน |
| ๒) ชั้น (ระดับ) ภาค | มี ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค |
| ๓) ชั้น (ระดับ) จังหวัด | มี ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด |
| ๔) ชั้น (ระดับ) อำเภอ | มี ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ |
| ๕) ชั้น (ระดับ) ตำบล | มี ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล |
| ๖) ชั้น (ระดับ) วัด | มี ๓ ตำแหน่ง คือ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ^{๖๖} |

เจ้าคณะและเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมาย และครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วย เจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย จึงบัญญัตินามว่า

^{๖๕}กนก แสนประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔.

^{๖๖}พระวิสุทธิภทฺธธาดา, **พระราชบัญญัติและกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๖) แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. ๒๕๒๑)**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๑.

“พระสังฆาธิการ” ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ส่วนเลขานุการเจ้าคณะและเลขานุการรองเจ้าคณะ หาได้เป็นพระสังฆาธิการไม่ เพราะเป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการ^{๖๗} แต่จัดเข้าในประเภท “เจ้าพนักงาน” เช่นเดียวกับ “พระสังฆาธิการ”

ในขณะเดียวกัน ในการปกครองพระสงฆ์ให้ได้ผลดีตามหลักการดังกล่าว พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสทุกรูป ต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยก่อนเป็นประการแรก ประการที่สองจะต้องมีรูปแบบการปกครองในวัดวาอารามให้เรียบร้อย และประการสุดท้ายจะต้องจัดรูปแบบในการศึกษาเล่าเรียนแผนกพระปริยัติธรรมขึ้น เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตน

นอกจากนี้ จะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้กับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า พัฒนาจิตใจของพระภิกษุสามเณรให้มีความมั่นคง เพื่อพระภิกษุสามเณร จะได้นำหลักการพัฒนาจิตใจนี้ไปสู่เด็กหรือเยาวชนหรือยุวพุทธให้หันเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา เรียกว่า จริยธรรม การให้การศึกษาด้านจริยธรรมก็คือ การเปิดโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น การเปิดโรงเรียนเด็กเล็กที่เรียกว่าเด็กก่อนเกณฑ์ ซึ่งเป็นโครงการของมหาเถรสมาคม ก็เพื่อเป็นการชักจูงเด็กเล็กให้หันเข้ามาฟังพระสงฆ์ พระสงฆ์ก็มีบทบาทช่วยเหลือเด็กเล็กด้วยเมตตาธรรม เด็กเล็กเหล่านี้ ก็คือ ลูกหลานชาวบ้านที่ต้องออกไปประกอบอาชีพ เมื่อวัดรับดูแลลูกหลานให้ความเลื่อมใสศรัทธาต่อวัดต่อพระพุทธศาสนา ก็บังเกิดขึ้นกับประชาชนจึงเห็นได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส นอกจากจะมีหน้าที่ในการดูแลวัดพัฒนาวัดแล้ว ยังต้องช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนพร้อมกันไปด้วย^{๖๘}

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ รวมทั้งการนิคหกรรมหรือการวินิจฉัย อธิกรณ์ หรือความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุภิกษุสามเณร มหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการได้กำหนดจริยาพระสังฆาธิการ ซึ่งพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามบทบาทของพระสังฆาธิการ ดังต่อไปนี้

๑) ต้องเคารพเอื้อเฟื้อต่อกฎหมายพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎ-มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวร และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด

๒) ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น ให้เสนอความเห็นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง และเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวมานั้นแล้ว แต่ผู้สั่งมิได้ถอนหรือแก้คำสั่งนั้น ถ้าคำสั่งนั้นไม่ผิดพระวินัยต้องปฏิบัติตาม ต้องรายงานจนถึงผู้สั่ง ในกรณีมีการคัดค้านคำสั่งให้ผู้ส่งรายงานเรื่อง

^{๖๗}พระสมุห์หวิน วิสุทโธ (พงษ์ศักดิ์), “การจัดการนสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี”, สารนิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^{๖๘}พระครูมงคลคีลวงค์ (กุศล คนธวโร) และคณะ, “พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท”, การแสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, ๒๕๒๖, หน้า ๕๓-๖๗. (อัคราเนนา)

ทั้งหมดไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป ในการปฏิบัติหน้าที่นั้นห้ามทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

๓) ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหายแก่การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา และห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ และห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่สมควร

๕) ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชา เหนือตนและผู้อยู่ในปกครอง

๖) ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๗) ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์และการพระศาสนา

๘) ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย

ทั้ง ๘ ข้อนี้ เป็นจริยาอันพระสังฆาธิการต้องถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด เพราะละเมิดแล้ว ย่อมได้รับโทษฐานละเมิดจริยา

บทบาทความรับผิดชอบของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสนั้น จะต้องช่วยพัฒนาท้องถิ่น ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนด้วย ในการพัฒนาท้องถิ่นนั้นก็ต้องเริ่มที่เจ้าอาวาสต้องคุมบริวารภายในวัดให้ห่อหุ้มด้วย เมตตา สัจจะ สามัคคี คนในวัดรักกัน ซื่อสัตย์ ต่อกัน ประองดองกัน^{๖๙}

ในส่วนสภาพวัด เจ้าอาวาสก็ต้องจัดวัดให้เป็นศาสนสถาน คือเป็นที่บำเพ็ญกิจทางศาสนา เป็นบุญสถาน คือเป็นสถานที่ในการบำเพ็ญกุศล เป็นศึกษาสถาน คือเป็นที่ให้การศึกษาเล่าเรียน อบรมเป็นธรรมสถาน คือเป็นสถานที่ในทางประสิทธิ์ประสาทคุณงามความดี^{๗๐}

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการ คือ พระภิกษุผู้มีอายุพรรษาและเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารอันเป็นความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จนได้รับการยอมรับเชื่อถือจากคณะสงฆ์และอุบาสก อุบาสิกาทั่วไปให้เป็นผู้รับผิดชอบงานคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ อันเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของพระภิกษุสูงรูปนั้น ๆ โดยมีการพิจารณากันกรองด้วยระบบแห่งพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคมซึ่งถือว่าเป็นการกลั่นกรองที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม ซึ่งเป็นการพิจารณาอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในวงการคณะสงฆ์

^{๖๙} พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธวรญาณ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๕๒-๕๓.

^{๗๐} พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน), “วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร”, การแสวงหาเส้นทาง การพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, ๒๕๒๖, หน้า ๓๙-๕๒. (อัคราเนนา)

ตารางที่ ๒.๔ สรุปความหมายของพระสังฆาธิการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กนก แสนประเสริฐ	พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิ์ขาดในทางคณะสงฆ์ มีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง
พระวิสุทธิภัทรธาดา	กำหนดพระสังฆาธิการไว้ ๖ ชั้น โดยมีบุคคลผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นได้ ๑๒ ตำแหน่ง
พระสมุห์หวัศิน วิสุทฺโธ (พงษ์ศักดิ์)	- เจ้าคณะ เจ้าอาวาส มีอำนาจเต็มตามกฎหมาย - รองและผู้ช่วย มีอำนาจเต็มตามตำแหน่งที่ได้รับการมอบหมาย - เลขานุการไม่ใช่พระสังฆาธิการ เป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการ แต่จัดเข้าในประเภท “เจ้าพนักงาน”
พระพุทธรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน)	พระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ เรื่องจริยาพระสังฆาธิการทั้ง ๘ ข้อ
พระครูมงคลคีลวงค์ (กุศล คนธวโร) และคณะ	พระสังฆาธิการต้องพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างให้พระภิกษุสามเณรพัฒนาตามและเป็นแบบอย่างให้แก่เยาวชนและสังคมต่อไป

๒.๓.๒ ความสำคัญ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการคือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อพระพุทธศาสนา เปรียบเสมือนเสาหลักที่ค้ำจุนให้พระพุทธศาสนาสืบสานต่อไปได้อย่างมั่นคง หน้าที่หลักของพระสังฆาธิการ คือ ปกครองดูแลคณะสงฆ์ให้ดำเนินตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาความเรียบร้อยของวัด และเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง

๑) ความสำคัญของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษาการศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุสามเณรดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุสามเณรมีจริยาวัตรตรงตามประพฤติปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรมิให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษา จัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตาม

พระธรรมวินัย และเป็นฐานะในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ต้องอาศัย พระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๑}

พระสังฆาธิการเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนา ให้ปฏิบัติถูกต้องเป็นประโยชน์ทั้งงานการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์^{๗๒}

๒) บทบาทของพระสังฆาธิการ

บทบาทของพระสงฆ์ ซึ่งดำรงสถานภาพเป็นพระสังฆาธิการ หรือพระภิกษุสงฆ์เอง ก็จะต้องมีสามัญสำนึกและคาดหวังต่อบทบาทจริงของตนเอง ขณะเดียวกันบุคคลอื่น ๆ เช่น ประชาชนทั่วไปก็ย่อมคาดหวังที่จะให้พระสงฆ์ปฏิบัติตามบทบาทหรือหน้าที่ของท่านด้วย ดังนั้น บทบาทสำคัญของพระสังฆาธิการหรือพระสงฆ์ที่แท้จริงถูกกำหนดโดยพระธรรมวินัยเป็นหลัก นอกเหนือจากการประพฤติปฏิบัติตามพระวินัยแล้วก็จัดว่าเป็นบทบาทเสริมเช่นเดียวกันกับแนวคิด ที่ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลอยู่ในองค์การความคาดหวังขององค์การถือเป็นบทบาทคาดหวังที่มีความสำคัญและเป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นทางการ โดยนัยนี้ก็หมายความว่า บทบาทของพระสังฆาธิการย่อมขึ้นอยู่กับข้อกำหนดตามพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ ส่วนบทบาทตามความคาดหวังของสังคมก็ถือเป็นบทบาทเสริมอีกด้วย^{๗๓}

พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีหลักการปกครอง คือ ๑) มุ่งความสงบเรียบร้อย ๒) มุ่งความเจริญของงาน และ ๓) มุ่งความสามัคคีปรองดอง ซึ่งทั้ง ๓ ประการนี้ เป็นเครื่องวัดสมรรถภาพของการปกครอง^{๗๔}

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ การปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ รวมทั้งการนิคหกรรมหรือการวินิจฉัย อธิกรณ์ หรือความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุ

^{๗๑}กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๗๒}สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, คู่มือปฏิบัติงานการคณะสงฆ์, (สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเลขานุการเจ้าคณะภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๓), หน้า ๔๖.

^{๗๓}พระสุระ สนิทชัย และคณะ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”, รายงานการวิจัย, (นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา, ๒๕๖๒).

^{๗๔}พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน), “วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร”, การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, ๒๕๒๖, หน้า ๓๙-๕๒. (อัคราเนนา)

บทบาทของพระสงฆ์และวัด มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนดังนี้ ๑) พระสงฆ์สร้างชุมชนสงฆ์ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ๒) พระสงฆ์ชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องให้แก่สังคม ๓) พระสงฆ์มีหน้าที่ทำวัดให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การบริหารจัดการทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นการจัดการวัดหรือการปกครองคณะสงฆ์ เป็นไปเพื่อการสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องแก่ชุมชน และเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน^{๗๕}

สำหรับพระสงฆ์ไทย มีหน้าที่และบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยตรงและเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ด้านการปกครองคณะสงฆ์ ได้แก่ งานด้านการบริหารพระภิกษุสามเณร ซึ่งพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าคณะต่าง ๆ ตำแหน่งสังฆราช เป็นตำแหน่งสูงสุดรองลงมา ได้แก่ เจ้าคณะหนน เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส และเลขานุการแต่ละเจ้าคณะ เป็นตำแหน่งสุดท้าย มหาเถรสมาคมถือว่าเป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ทั้งสองนิกาย

(๒) ด้านการจัดการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป ได้แก่ งานบริหารและเป็นอาจารย์สอนตามสถาบันการศึกษาของสงฆ์ที่มีอยู่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงฆ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-บาลี และแผนกสามัญศึกษา (ม.๑-ม.๖)

(๓) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ การสอน การอบรม การแสดงธรรม การปาฐกถาธรรม การเขียนตำรา และการปฏิบัติธรรม โดยเผยแผ่ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

(๔) ด้านการก่อสร้างและการบูรณะปฏิสังขรณ์วัดวาอาราม หมายถึง การเป็นผู้ดูแลการสร้างวัดวาอาราม และรักษาบูรณะซ่อมแซม

(๕) ด้านการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่สังคมด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส การต่อต้านยาเสพติด การบริจาคเงินทุนแก่หน่วยงานต่าง ๆ และการส่งเสริมวิชาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้พระสงฆ์ไทยยังมีบทบาทที่ได้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทยเกี่ยวกับเรื่อง เหล่านี้

(๑) การจัดการศึกษาแก่ชาวบ้าน (ทั้งมหาวิทยาลัย และระดับมัธยมศึกษา ตลอดจนเด็กเล็ก)

(๒) การเป็นครูผู้สอนตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

(๓) การช่วยเหลือสังคมด้านการบริจาคทุนทรัพย์แก่หน่วยงานต่าง ๆ

(๔) การช่วยเหลือด้านการรักษาโรคพยาบาลแก่ผู้ยากจน

(๕) การเป็นผู้นำชุมชนในการพัฒนาชุมชน

(๖) การเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหายาเสพติด

(๗) การช่วยเหลือด้านการสร้างสถานที่ราชการ

^{๗๕} ประเวศ วะสี, การปฏิรูประบบเพื่อสุขภาพ, (นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๕.

(๘) การเผยแพร่หลักธรรมผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ โดยการเป็นผู้แสดงธรรม ปาฐกถาธรรม และการประพฤติปฏิบัติธรรมฯ^{๗๖}

๓) อำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ

๓.๑) อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่

เจ้าคณะใหญ่มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตหนของตน ดังนี้^{๗๗}

(ก) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎ-มหาเถรสมาคมข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

(ข) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

(ค) วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยชั้นภาค หรือมีอำนาจหน้าที่ในกรณีที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากมหาเถรสมาคม

(ง) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะภาคให้เป็นไปโดยชอบ

(จ) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณร ผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(ฉ) ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

๓.๒) อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะภาค

เจ้าคณะภาคมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตภาคของตน ดังนี้^{๗๘}

(ก) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎ-มหาเถรสมาคมข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

(ข) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

(ค) วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยชั้นภาค หรือมีอำนาจหน้าที่ในกรณีที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากมหาเถรสมาคม

(ง) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะจังหวัดให้เป็นไปโดยชอบ

(จ) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

^{๗๖} เสาวนีย์ ไชยกุล และคณะ, “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศาสนศึกษาและการศึกษา สงเคราะห์ จังหวัดพะเยา”, รายงานการวิจัย, (พะเยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา , ๒๕๕๔), หน้า ๑๔-๑๕.

^{๗๗} สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, คู่มือพระสังฆาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๘), หน้า ๗๗.

^{๗๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๘.

(ฉ) ตรวจสอบการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

๓.๓) อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัด

เจ้าคณะจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดของตน ดังนี้^{๗๙}

(ก) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ-มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

(ข) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

(ค) ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะอำเภอ

(ง) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอให้เป็นไปโดยชอบ

(จ) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(ฉ) ตรวจสอบการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

๓.๔) อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอ

เจ้าคณะอำเภอมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอของตน ดังนี้^{๘๐}

(ก) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ-มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

(ข) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

(ค) ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะตำบล

(ง) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะตำบลให้เป็นไปโดยชอบ

(จ) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(ฉ) ตรวจสอบการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

^{๗๙}อ้างแล้ว, หน้า ๗๙.

^{๘๐}อ้างแล้ว, หน้า ๘๐.

๓.๕) อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

เจ้าคณะตำบลมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตตำบลของตน ดังนี้^{๘๑}

(ก) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ-มหาเถรสมาคมข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

(ข) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้ดำเนินไปด้วยดี

(ค) ระวังข้ออิทธิพล วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์ คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าอาวาส

(ง) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าอาวาสให้เป็นไปโดยชอบ

(จ) ควบคุมและบังคับบัญชาเจ้าอาวาสและพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้มีความเรียบร้อย

(ฉ) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

๓.๖) อำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส

เจ้าอาวาส ผู้มีอำนาจสูงสุดภายในวัด คือ เจ้าอาวาสวัดซึ่งเป็นพระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม เจ้าอาวาสวัดเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการพระศาสนาอย่างยิ่งใหญ่ เพราะต้องทำหน้าที่เป็น ผู้ปกครองวัด และเป็นผู้แทนวัด เนื่องจากวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล คือบุคคลตามกฎหมาย ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๔๕ กล่าวว่า “ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์และไวยาวัจกร เป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา” ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งสำคัญยิ่ง และนอกจากนั้น เจ้าอาวาสยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพุทธศาสนิกชนมากที่สุด ที่จะช่วยจรรโลงพระพุทธศาสนา ปลุกฝังศรัทธาในพระพุทธศาสนาแก่ประชาชน

พระสังฆาธิการ คือ ผู้ปกครองสงฆ์ ซึ่งตามกฎหมายมหาเถรสมาคมกำหนดให้มีจำนวน ๑๑ อันดับ โดยมีเจ้าคณะภาคเป็นอันดับที่ ๑ มีผู้ช่วยเจ้าอาวาสเป็นอันดับที่ ๑๑ นั้น พระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ คือ เจ้าอาวาสนับเป็นพระสังฆาธิการที่มีความสำคัญมากที่สุด มีความรับผิดชอบสูงสุดด้วยเหตุผลดังนี้

ก. เจ้าอาวาสเป็นผู้ใกล้ชิดพระภิกษุสามเณร อุบาสกอุบาสิกา ประชาชน และเด็กเล็ก รู้จักพื้นฐานของบุคคลเหล่านั้นดีกว่าใคร ๆ อยู่ใกล้ชิดเหตุการณ์ทางพระศาสนาทั้งดีและร้าย ย่อมเข้าใจปัญหาต่าง ๆ และหาทางคลี่คลายปัญหาได้ง่าย

^{๘๑}อ้างแล้ว, หน้า ๘๑.

ข. ตำแหน่งเจ้าอาวาสจัดเป็นพื้นฐานที่สำคัญของตำแหน่งผู้ปกครองสงฆ์ทุกตำแหน่ง เป็นเครื่องพิสูจน์และรับรองความสามารถของตำแหน่งปกครองสงฆ์ทั้งหลายได้อย่างดี คือ ถ้าเป็นเจ้าอาวาสได้ดี ก็มีหวังที่จะเป็นเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าคณะต่าง ๆ ได้ดี^{๘๒}

เจ้าอาวาส มีอำนาจหน้าที่ ดังระบุไว้ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ดังนี้^{๘๓}

มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

(๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

(๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

(๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจ ดังนี้

(๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด

(๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด

(๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัด หรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติดังคำสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการบริหารให้มีความเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทโดยตรงที่เกี่ยวกับพระธรรมวินัย และโดยอ้อม คือ การช่วยเหลือสังคม มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองให้ดำเนินการโดยเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ ๖ ด้าน ให้ดำเนินไปด้วยดี วินิจฉัยลงนิทกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่ง หรือคำวินิจฉัย แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะชั้นปกครองลงมา ตรวจการและจัดประชุมในเขตปกครองของตน ตลอดถึงการควบคุม ดูแล รักษา และให้การสนับสนุนพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัดหรือภายใต้การปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

^{๘๒}พระพุทธรธรรมญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธรธรรมญาณ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๕.

^{๘๓}“พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕”, ราชกิจจานุเบกษา ๗๙ (ฉัณวาคม ๒๕๐๕) : ๔๐-๔๑.

ตารางที่ ๒.๕ สรุปความสำคัญ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ	เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖	ความสำคัญของพระสังฆาธิการ คือ เป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน เป็นส่วนช่วยให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองถาวร
พระสุระ สนิทชัย และคณะ	พระสังฆาธิการเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนาบทบาทตามพระธรรมวินัยเป็นบทบาทหลักส่วนบทบาทตามความคาดหวังของสังคมก็ถือเป็นบทบาทเสริม
พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน) ประเวศ วะสี	บทบาท ๓ ประการ คือ ๑) มุ่งความสงบเรียบร้อย ๒) มุ่งความเจริญงอกงาม และ ๓) มุ่งความสามัคคีปรองดอง บทบาทของพระสงฆ์และวัด ๓ อย่าง คือ ๑) พระสงฆ์สร้างชุมชนสงฆ์ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ๒) พระสงฆ์ชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องให้แก่สังคม ๓) พระสงฆ์มีหน้าที่ทำวัดให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
เสาวนีย์ ไชยกุล และคณะ	บทบาทสำหรับพระสงฆ์ไทย คือ ๑) ด้านการปกครองคณะสงฆ์ ๒) ด้านการจัดการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป ๓) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๔) ด้านการก่อสร้างและการบูรณะปฏิสังขรณ์วัดวาอาราม ๕) ด้านการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคม
กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ	อำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการตามลำดับชั้นออกตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ หมวด ๓ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค
พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕	มาตรา ๓๗ หน้าที่เจ้าอาวาส และมาตรา ๓๘ อำนาจเจ้าอาวาส

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์

มีบทบาทสำคัญในการรักษาความเรียบร้อย ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณธรรม สนับสนุนงานเผยแผ่ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รักษาเอกลักษณ์ ส่งเสริมความสามัคคี เป็นศูนย์รวมจิตใจ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสืบสานพระพุทธศาสนา

๒.๔.๑ แนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์

การปกครอง หมายถึง การดูแล การคุ้มครอง การระงับรักษา หรือการบริหาร อีกนัยหนึ่ง หมายถึงการควบคุม ดูแลหมู่คณะให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีระเบียบวินัย เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของหมู่คณะหรือของสังคมนั้น ^{๘๔} การปกครองในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ได้ให้ความสำคัญกับผู้ปกครองมากนัก แต่พระองค์ทรงให้ความสำคัญกับพระธรรมวินัยมากกว่า เพราะพระธรรมวินัยไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ดังที่พระองค์ตรัสกับพระอานนท์ว่า ธรรมและวินัยที่เราแสดงแล้วบัญญัติแล้วแก่เธอทั้งหลาย หลังจากเราล่วงลับไป ก็จะเป็นศาสดาของเธอทั้งหลาย ^{๘๕} เมื่อมองจากการปกครองภายในของพระสงฆ์เองในปัจจุบันนี้ นอกจากจะใช้ธรรมวินัยเป็นหลักในการปกครองแล้ว เป็นการปกครองในเชิงของธรรมาภิบาล คือ ดูแลกันโดยธรรมปกครองกันแบบพอปกครองลูก อาจารย์ปกครองศิษย์ ดังปรากฏตัวอย่างที่เป็นต้นแบบให้เห็นชัดเจน คือ หน้าที่ของสังฆิการิกที่จะพึงปฏิบัติต่อพระอุปัชฌาย์ และหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์จะพึงปฏิบัติต่อสังฆิการิก ตรัสสั่งให้พระอุปัชฌาย์และสังฆิการิก ตั้งจิตสนิทสนมในกันและกัน ให้พระอุปัชฌาย์สำคัญสังฆิการิกฉันบุตร ให้สังฆิการิกนับถือพระอุปัชฌาย์ฉันบิดา เมื่อเป็นเช่นนี้ต่างจะมีความเคารพเชื่อฟังกันและกัน ย่อมถึงซึ่งความเจริญงอกงามในธรรม ตรัสสั่งให้พระอุปัชฌาย์และสังฆิการิกให้อื้อเพื่อประพฤติดุขต่อกัน หน้าที่ของสังฆิการิกจะพึงกระทำต่อพระอุปัชฌาย์เรียกว่า อุปัชฌายวัตร และหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์จะพึงปฏิบัติต่อสังฆิการิก เรียกว่า สังฆิการิกวัตรและอาจารย์วัตร หน้าที่ของศิษย์ที่จะพึงปฏิบัติต่ออาจารย์ อันเดวาสิกวัตร หน้าที่ของอาจารย์จะพึงปฏิบัติต่อศิษย์ ทั้งสองฝ่ายต่างก็อื้ออาทรต่อกัน มีไมตรีจิตต่อกัน ^{๘๖}

การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๑๕ การตราพระราชบัญญัติฉบับนี้ เกิดจากความต้องการของคณะรัฐบาลซึ่งในสมัยนั้น มีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ที่มุ่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองประเทศที่นิยมการรวบอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดไว้กับผู้นำที่เข้มแข็ง เห็นว่าการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่กำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจกันนั้น นำมาซึ่งความล่าช้าและความขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเห็นว่าการแยกอำนาจบัญชาการของคณะสงฆ์ออกเป็น ๓ ทาง คือ สังฆสภา คณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธร ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.

^{๘๔}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๖๔๖.

^{๘๕}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.

^{๘๖}สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, วินัยมุข เล่ม ๒ (หลักสูตรนักธรรมชั้นโท), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๔๓.

๒๔๘๔ เป็นระบบที่มีผลบั่นทอนประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ ต้องประสบกับอุปสรรคและความล่าช้า จึงทำให้เห็นว่ากิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่ เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนาหรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ฝ่าย คือ การเพื่อความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง) การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์^{๘๗} ฉะนั้น การปกครองตามความหมายในพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อการศึกษา การปกครองและความสงบเรียบร้อยที่เกิดจากการปกครองนั้น มิใช่เป็นจุดหมายในตัว แต่เป็นเพียงปัจจัยคือสภาพเอื้อเพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมายแห่งการศึกษาหรือเพื่อเป็นหลักประกันของการศึกษาทั้งสิ้น ถ้าไม่ปกครองด้วยการศึกษา ก็ต้องปกครองด้วยอำนาจ เมื่อปกครองด้วยอำนาจก็เกิดความรู้สึกในเชิงปฏิบัติที่เอียงไปในทางที่จะขัดแย้งกัน ด้วยเหตุนี้ การปกครองแบบใช้อำนาจจึงก่อให้เกิดปัญหาเริ่มตั้งแต่เกิดความขัดแย้งในจิตใจ เป็นต้นไป ทำให้ยังต้องเพิ่มการใช้อำนาจใช้อำนาจและจะเน้นการลงโทษมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ไม่ใช่การปกครองแบบพยายามสร้างคนดี แต่เป็นการปกครอง แบบพยายามกำจัดคนเลวนั่นเอง^{๘๘}

โดยการปกครองคณะสงฆ์ในยุคนี้ อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมมีความหมายกว้างขวางมาก พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มีจุดเด่นในการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช คือ สมเด็จพระสังฆราชมีองค์เดียว และพระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมเด็จพระราชาคณะผู้มีอาวุโสสูงสุดโดยสมณศักดิ์ และกรรมการมหาเถรสมาคมมี ๒๑ รูปเหมือนเดิม แต่อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้อย่างชัดเจนกว่าทุกฉบับ คือ

๑. ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม
๒. ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร
๓. ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์
๔. รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

เพื่อการนี้ ให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎหมายมหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยใช้บังคับได้และจะมอบให้พระภิกษุรูปใดหรือคณะใดเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้

ภาพรวมการปกครองคณะสงฆ์ไทย อยู่ภายใต้การปกครองโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ที่เคยถูกจัดเป็นอำนาจหน้าที่ของสังฆมนตรีแห่งองค์การ ๔ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔

^{๘๗} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปโน), การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๘๘} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙), หน้า ๗๘.

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์^{๔๙} ข้อที่ ๕ วิธีดำเนินการเพื่อความเรียบร้อยดีงาม วิธีดำเนินการศาสนศึกษาและศึกษาสงเคราะห์ วิธีดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนา วิธีดำเนินการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์อันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม แต่บางการคงเป็นไปตามจารีต คือ ปฏิบัติตามจารีตก็มีอยู่^{๕๐}

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคม เป็นไปในลักษณะที่ว่ากรรมการทั้งหมดร่วมกันรับผิดชอบงานทั้ง ๖ ประเภท โดยไม่มีการแต่งตั้งเป็น “กระทรวง” แล้วมอบหมายให้รูปใดรูปหนึ่งทำหน้าที่เป็น “รัฐมนตรี” เพื่อกำกับดูแลเป็นการเฉพาะและมีอำนาจ คือ

ก. อำนาจนิติบัญญัติของมหาเถรสมาคม ในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ของสังฆสภา มหาเถรสมาคมจึงมีอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ดังนี้

- ๑) ตรากฎหมายเถรสมาคม
- ๒) ออกข้อบังคับ
- ๓) วางระเบียบ
- ๔) ออกคำสั่ง
- ๕) มีมติมหาเถรสมาคม และ
- ๖) ออกประกาศมหาเถรสมาคม

ข. อำนาจบริหารของมหาเถรสมาคม โดยที่อำนาจการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสังฆมนตรีเดิมได้ตกเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม ดังนั้น มหาเถรสมาคมจึงมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์
- ๒) จัดแบ่งเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค
- ๓) จัดตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคและ
- ๔) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ปกครองคณะสงฆ์

และในนามคณะกรรมการมหาเถรสมาคมนั้นจะมีคณะอนุกรรมการที่มหาเถรสมาคมแต่งตั้งอีกหลายคณะ คือ คณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์ อำนวยการพระธรรมทูต คณะร่างกฎนิคหกรรม คณะจัดตั้งทุนสาธารณสงเคราะห์และศึกษาสงเคราะห์ และคณะกรรมการควบคุมพระภิกษุสามเณรไปยังต่างประเทศ (ศ.ต.ภ.)

การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบันนี้ มีการแบ่งเขตปกครองตามลำดับชั้น คือ ตั้งแต่เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสตามลำดับ โดยแบ่งสายการปกครองหรือปฏิบัติการปกครองในเขตปกครองของตน ดังนี้

๑. เจ้าคณะใหญ่หนกลาง ปกครอง มหานิกาย ภาค ๑, ๒, ๓, ๑๓, ๑๔, และ ๑๕
๒. เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ ปกครอง มหานิกาย ภาค ๔, ๕, ๖, และ ๗

^{๔๙}กนก แส่นประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๗๔.

^{๕๐}สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, **กฎหมายเถรสมาคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

๓. เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก ปกครอง มหานิกาย ภาค ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, และ ๑๒

๔. เจ้าคณะใหญ่หนใต้ ปกครอง มหานิกาย ภาค ๑๖, ๑๙, และ ๑๘

๕. เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต ปกครอง ธรรมยุตนิกายทุกภาค

ส่วนการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคเป็นไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดให้มีพระภิกษุเป็นผู้ปกครองตามชั้น ตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ (๑) เจ้าคณะภาค (๒) เจ้าคณะจังหวัด (๓) เจ้าคณะอำเภอหรือเจ้าคณะเขต (๔) เจ้าคณะตำบลหรือเจ้าคณะแขวง และ (๕) เจ้าอาวาส^{๙๑}

ค. อำนาจตุลาการของมหาเถรสมาคม การพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ หรือคดีความในคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ตรากฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๒๑) ว่าด้วยการลงนิกหกรรม^{๙๒} กฎมหาเถรสมาคมนี้แบ่งอำนาจการพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ ออกเป็น ๓ ชั้น คือ

๑. การพิจารณาชั้นต้น เป็นอำนาจของเจ้าอาวาสที่ภิกษุถูกฟ้องสังกัดอยู่ ถ้าผู้ถูกฟ้องเป็นเจ้าอาวาสก็ให้เป็นอำนาจของเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

๒. การพิจารณาชั้นอุทธรณ์ เป็นอำนาจของคณะผู้พิจารณาชั้นอุทธรณ์ ซึ่งจะประกอบด้วยเจ้าคณะหรือผู้ปกครองเหนือขึ้นไปกว่าเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้พิจารณาในชั้นต้น

๓. การพิจารณาชั้นฎีกา เป็นอำนาจของมหาเถรสมาคม คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของมหาเถรสมาคมในการลงนิกหกรรมไม่ว่าในกรณีใดให้เป็นอันถึงที่สุด

จะเห็นได้ว่า การที่ฝ่ายรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ออกมาบังคับใช้ได้เป็นประจักษ์พยานอย่างดีที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาณาจักรกับศาสนจักร เพราะการออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ รัฐบาลได้เชื่อว่าการอุปถัมภ์แก่คณะสงฆ์ ทั้งนี้เพราะคณะสงฆ์ไม่มีอำนาจลงโทษพระภิกษุผู้ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยร้ายแรงและทั้งไม่มีอำนาจลงโทษผู้ใส่ความคณะสงฆ์ หากปล่อยไว้อย่างนั้นจะนำความเสื่อมเสียมาสู่วงการคณะสงฆ์ ในกรณีนี้คณะสงฆ์จะต้องพึ่งอำนาจรัฐเพื่อสร้างความศรัทธาให้กับพระธรรมวินัยและความบริสุทธิ์แห่งพระศาสนา แม้ว่ามหาเถรสมาคมมีอำนาจปกครองคณะสงฆ์อย่างเต็มที่ ข้อนี้ไม่ได้หมายความว่าคณะสงฆ์มีอิสระจากการควบคุมของกลไกของรัฐ

การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ ได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ปัจจุบันมีการตราพระบัญญัติคณะสงฆ์อีกสองฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มีการจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่ชัดเจนและเป็นสัดส่วนในการบริหารงานคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้นและมีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยีบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการปกครองไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รูปแบบแนวคิดและวิธีการในการปกครองคณะสงฆ์ ถือว่ามีส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำในการปกครอง

^{๙๑}กนก แสงประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, หน้า ๖.

^{๙๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙.

คณะสงฆ์ในปัจจุบันนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยจริยาวัตร
ข้อปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวม

จากแนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์และผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ
ผู้วิจัยประมวลได้ว่า แนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์มีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถ
สรุปได้ดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๖ สรุปแนวคิดและความหมายการปกครองคณะสงฆ์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.	ธรรมและวินัยที่เราแสดงแล้วบัญญัติแล้วแก่เธอทั้งหลาย หลังจากเราล่วงลับไป ก็จะเป็นศาสดาของเธอทั้งหลาย
สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส	หน้าที่ของสัทธินิวกิจจะพึงกระทำต่อพระอุปัชฌาย์ เรียกว่า อุปัชฌาย์วัตร และหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ จะพึงปฏิบัติต่อสัทธินิวกิจ เรียกว่า สัทธินิวกิจวัตรและ อาจารย์วัตร หน้าที่ของศิษย์ที่พึงปฏิบัติต่ออาจารย์ อันเตวาสิกวัตร หน้าที่ของอาจารย์จะพึงปฏิบัติต่อศิษย์ ทั้งสองฝ่ายต่างก็เอื้ออาทรต่อกัน มีไมตรีจิตต่อกัน
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ)	กิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระ หน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนา
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	การปกครองแบบใช้อำนาจก่อให้เกิดปัญหาเริ่มตั้งแต่เกิด ความขัดแย้งในจิตใจ
กนก แสนประเสริฐ	วิธีดำเนินการเพื่อความเรียบร้อยถึงตามวิธีดำเนินการ ศาสนศึกษาและศึกษาสงเคราะห์วิธีดำเนินการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาวิธีดำเนินการสาธารณูปการและ สาธารณสงเคราะห์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	การแต่งตั้งเป็น “กระทรวง” แล้วมอบหมายให้รูปใด รูปหนึ่งทำหน้าที่เป็น “รัฐมนตรี” เพื่อกำกับดูแลเป็นการ เฉพาะ และมีอำนาจ

๒.๔.๒ การปกครองคณะสงฆ์

การปกครอง หมายถึง การดูแล การคุ้มครอง การระวังกษาหรือการบริหาร^{๙๓} หรืออาจ
กล่าวได้ว่า การปกครอง คือการสร้างกฎเกณฑ์เป็นกฎหมายใช้บังคับคนในสังคมให้ปฏิบัติตามและ
เป็นกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความขัดแย้งระหว่างคนในสังคม ทุกคนต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎ
ที่จัดตั้งขึ้น ถ้าใครทำผิดกฎ จะได้รับโทษตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อความอยู่ได้อย่างรอดและความ
สงบสุขของคนในสังคม ในทางศาสนจักร การปกครองใช้พระวินัยหรือสิกขาบท ซึ่งพระพุทธองค์

^{๙๓}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท
นานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๔๖.

ทรงประชุมสงฆ์และร่วมกันพิจารณาบัญญัติขึ้น เป็นธรรมเนียมการปกครอง ทั้งนี้ เพื่อใช้ควบคุมความประพฤติของพระภิกษุที่ยังเป็นปุถุชนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันการปกครองของคณะสงฆ์ ไม่มีระบบที่มีชื่อเรียกเฉพาะ คณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้าเป็นสังฆะ^{๙๔} ซึ่งมีระเบียบ แบบแผนข้อกำหนดวิธีการดำเนินการตามที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้

การปกครอง เป็นการสอดส่องดูแลเพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศของมหาเถรสมาคมหรือพระ บัญชาของสมเด็จพระสังฆราช^{๙๕} เดิมคือ การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม เป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุสามเณร ในเขตการปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เป็นงานเกี่ยวกับการปกครองพระภิกษุสามเณรตลอดจน คุุหศีลที่อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเรียบร้อยดีงาม^{๙๖}

แนวคิดและวิธีการปกครองตามรูปแบบคณะสงฆ์ไทย ต้องสอดคล้องกับพระธรรมวินัย และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติมหาเถรสมาคม ซึ่งพระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ ต้องมุ่งเน้น พัฒนาวัดแต่ละวัดให้เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง จากนั้นวัดทั้งหลาย ก็สร้างเครือข่ายโยงใยรวมกันทำงานร่วมกันเป็นทีมทั่วประเทศ ลดขั้นตอนสายบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อน ไม่ทันการณ์ โดยปรับปรุงระบบทำงานของพระสังฆาธิการหรือทำรีเอ็นจิเนียริงให้กับการบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นระบบการบริหารงานที่ใช้ได้ดี โดยอาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ด้านสื่อสาร^{๙๗} การปกครองคน ต้องยึดหลักธรรมาธิปไตย ดังที่ท่านได้กล่าวไว้ว่า แม่น้ำกว้างใหญ่เพราะอยู่ต่ำอย่างแม่โขง รอรับหยาดน้ำหยดน้ำจากลำธาร ห้วย คลอง หนอง บึงไหลมาเต็ม เพราะแม่น้ำโขงอยู่ต่ำ ลงไปดูดต้นแม่น้ำโขงที่อยู่สูง ที่นั่นแม่น้ำโขงจะเล็กนิดเดียว คนที่เป็นผู้นำก็เหมือนกันจะเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ต้องวางตัวเหมือนแม่น้ำ เข้าถึงประชาชน เข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ใช่ทำตัวเป็นพวกอวดตาธิปไตย ต้องเป็นธรรมาธิปไตยจึงจะยิ่งใหญ่ได้^{๙๘}

นอกจากหลักธรรมาธิปไตยแล้ว พระธรรมวินัยก็เป็นหลักการอันสำคัญยิ่งในการปกครองคณะสงฆ์ ดังที่ท่านได้บรรยายถวายเป็นความรู้ในการอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพเลขานุการไว้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ เป็นการปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นที่ตั้งโดยอาศัยอำนาจของรัฐ และจารีตเป็นหลักอุดหนุน หลักในการบริหารนั้น ผู้ปกครอง นักบริหารจะต้องรู้จักคนมีความรู้ มีความสามารถ มีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสียก่อนว่า ใครมี

^{๙๔}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), *ธรรมาธิปไตยไม่มา จึงหาประชาธิปไตยไม่เจอ*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๙๕}กรมการศาสนา, *การพัฒนาการบริหารศูนย์การศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์*, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๕), หน้า ๔.

^{๙๖}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ), *การคณะสงฆ์และการพระศาสนา*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๘๗.

^{๙๗}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙-๓๓.

^{๙๘}พระราชวรมนูณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *สุขภาพใจ*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เคล็ดไทย จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๗๘.

ความสามารถนัดด้านไหนบ้าง เพื่อจะใช้คนให้ถูกกับงาน^{๙๙} ฉะนั้น การปกครองคณะสงฆ์ที่ดั้น
เบื่องต้น ต้องรู้จักวางโครงการงานหรือการแบ่งงานมอบอำนาจหน้าที่ จำต้องมีทีมงานคอยสนองงาน
เจ้าคณะ เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดลักษณะงานไว้ ๔ ประการ คือ

๑. งานสารบรรณ เป็นหัวใจหลักของงานด้านเอกสาร เป็นธรรมชาติของผู้สนองงาน
ที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ จะต้องคอยสังเกตและศึกษาว่า ผู้บังคับบัญชาของตนชอบอย่างไร
การสังเกตเป็นเรื่องสำคัญ ผู้ที่จะเป็นแม่บ้านหรือเลขานุการได้ดีหรือไม่ ดูที่การสังเกต เช่นเมื่อร่าง
หนังสือเสนอไปแล้วมีการแก้ไข ผู้สนองงานที่ฉลาดจะสังเกตว่าท่านแก้ไขในเรื่องใดไม่ว่าจะเป็นการ
พิมพ์ การพิสูจน์อักษร วรรคตอน เป็นต้น เลขานุการต้องเป็นคนช่างสังเกตและจดจำ เพราะต้องทำ
หน้าที่เป็นแม่บ้านหรือหัวหน้าสำนักงานหนังสือเข้าออกอยู่ในความรับผิดชอบของเลขานุการ การจัด
ระบบงานเอกสารดูไหนเก็บเอกสารอะไร ต้องให้เป็นระบบระเบียบเมื่อเก็บแล้วเวลาที่ต้องการใช้
สามารถหาได้อย่างรวดเร็ว

๒. งานประชุม เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เป็นส่วนที่ทำให้งานบริหารงานปกครอง
ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาเถรสมาคมกำหนดไว้ว่า ต้องมีการประชุมพระสังฆาธิการ
ในระดับต่าง ๆ ปีหนึ่งหลายครั้ง ฝ่ายเลขานุการมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะทำให้การประชุมได้ผลตั้งแต่
การแจ้งกำหนดประชุม จัดสถานที่ นัดผู้เกี่ยวข้องมาชี้แจง จัดทำวาระการประชุม สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ
เตรียมเอกสารประกอบการประชุม อย่าให้ประชุมมือเปล่าเด็ดขาด ถ้าจะประชุมเรื่องอะไร
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งในเรื่องนั้น ๆ ว่าอย่างไร ต้องนำมาแจกที่ประชุม มิฉะนั้นแล้วจะทำให้
การพิจารณาผิดกฎ ระเบียบหรือคำสั่ง ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เรื่องแต่ละเรื่องที่เสนอเข้า
ที่ประชุม เลขานุการคณะรัฐมนตรี จะตรวจอย่างละเอียด ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ต้องถามไป
ที่กระทรวงการคลังก่อนว่า เรื่องนี้กระทรวงการคลังมีมติว่าอย่างไร ถ้าเป็นเรื่องงบประมาณ ต้องถาม
ไปที่สำนักงบประมาณ ถ้าทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่า ควรเข้าที่ประชุม เลขานุการ จึงจะได้เสนอเข้า
ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี นี้เรียกว่า “ทำงานหลังฉาก”

๓. การสนองงาน เลขานุการไม่ใช่เพียงบุรุษไปรษณีย์ บริษัทใหญ่ ๆ เขามีการจ้าง
เลขานุการแพง ๆ มีหน้าที่กรองงานสนองงานเพื่อพิจารณาว่า เรื่องนี้เป็นมาอย่างไร ก่อนที่จะเสนอ
เจ้าคณะ ต้องกรองงานหรือมีการบันทึกแบบเสนอถวายคำแนะนำก่อนพิจารณาอนุมัติ อาจจะเป็น
บันทึกเล็ก ๆ ไว้ที่ท้ายว่า ระเบียบเป็นมาอย่างไร เพราะฉะนั้นสิ่งที่เลขานุการต้องรู้คือ กฎ ระเบียบ
มติทั้งหมด ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยาก แต่ก็ต้องไปหาเรื่องที่เกี่ยวข้องมาสนองงาน เลขานุการต้อง
เป็นหูเป็นตาให้กับผู้บังคับบัญชา ในการปกครอง ฝ่ายการข่าวต้องมี เมื่อเกิดอิทธิพล อย่าให้
ผู้บังคับบัญชาบอกว่า “เรื่องนี้ ยังไม่ได้รับรายงาน “ เลขานุการต้องเป็นผู้ประสาน

๔. การสนองงาน เรียกว่า เป็นหน่วยเฉพาะกิจ ตรงนี้คณะสงฆ์เรายังขาดและสิ่งที่
เลขานุการต้องทำ คือเวลาเกิดเรื่อง เลขานุการต้องเป็นหน่วยเคลื่อนที่เร็ว Trouble Shooter แปลว่า
เจาะปัญหา ลงไปคลี่คลายปัญหา แฉวงหรือตาบดต้องมีทีมที่จะลงไปดูในระดับวัดเขตหรืออำเภอ
ต้องมีทีมงานในเวลาเกิดปัญหาเกิดเรื่องต่าง ๆ ทุกฝ่ายปรึกษาหารือเฉพาะเรื่องนั้น ๆ พยายามอย่าให้

^{๙๙}สำนักงานเจ้าคณะภาค ๒, ระเบียบงานสารบัญ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๔-๗.

ถึงสื่อมวลชน ที่คณะสงฆ์เกิดปัญหาในขณะนี้เพราะขาดทีมจะเข้าไปจัดการกับปัญหา เราควรจัดตั้งทีมงานหน่วยเคลื่อนที่เร็วเข้าไปแก้ปัญหา อย่าให้ลูกหลานใหญ่โตกลายเป็นน้ำผึ้งหยดเดียว

ถ้าทำงานกันเป็นระบบอย่างนี้ งานจะเดินไปได้ด้วยดีและทำให้ทำงานได้หลากหลาย สิ่งสำคัญประการสุดท้ายคือ เมื่องานมากขึ้น ต้องมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ต้องหาทีมงานมาช่วย นี่เป็นความคาดหวังและอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ให้พระสังฆาธิการได้เอาใจใส่และดูแลกิจการของคณะสงฆ์ร่วมกัน มาเหนื่อยร่วมกัน ทำงานร่วมกันต้องให้เกิดประโยชน์กับพระพุทธศาสนาอย่างยิ่ง พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารปกครองว่า “การบริหารที่ดี ต้องเป็นผู้รู้เท่าทันสถานการณ์ต่าง ๆ อย่าเป็นผู้ตกข่าว บริหารต้องรวดเร็วและแม่นยำ การจะแก้ปัญหาใด ๆ นั้น ต้องแก้ในขณะนั้น ให้ติดตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ท่านอุปมาเปรียบเทียบว่า ตีเหล็กต้องตีตอนเหล็กร้อน การปกครอง เมื่อมีเรื่องเดือดร้อนต้องดูทันที นั่นหมายถึงการที่จะแก้ไขทันเหตุการณ์ได้ดีต้องทำขณะนั้น อย่าชะลอจนเรื่องเจียบหายไปโดยไม่สนใจหรือนิ่งเฉย จะทำให้เสียระบบการทำงาน เสียระบบการปกครอง การบริหารงานต้องมีระบบ จัดการระบบให้ดี ลำดับเหตุการณ์ให้เหมาะสม อย่างนี้ดูดยต้องชวนช่วยหางานอยู่เสมอและ ท่านยังให้แนวคิดในสิ่งที่พึงทำคือ การข่าวข้อมูลสื่อสารต้องรวดเร็วทันใจทันการณ์ทันเกม เมื่อได้รับข่าวสารข้อมูลแล้ว ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาของตนเองเป็นลายลักษณ์อักษร รายงานความคืบหน้าของสถานการณ์ และทำการเชิงรุก รู้ทันรู้คน รู้งานรู้กาล เป็นแววมองเลือกหาคนดีมีฝีมือมาร่วมทีมเพื่อสนองงานและให้พิจารณาความดีความชอบให้กำลังใจด้วยผลงานที่เขาได้ทำ นั่น คือ การส่งเสริมคนดีมีฝีมือได้ทำงาน การทำงานนั้นอย่าให้กระทบกระทั่งระบบการปกครองในระดับเบื้องต้นหรือระดับสูงขึ้นไป

จากการปกครองคณะสงฆ์และผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่าการปกครองคณะสงฆ์มีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๗ สรุปความหมายเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน	การดูแล การคุ้มครอง การระงับรักษาหรือการบริหาร
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต)	ไม่มีระบบที่มีชื่อเรียกเฉพาะ คณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้าเป็นสิ่ง
กรมการศาสนา	การปกครอง เป็นการสอดส่องดูแลเพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญฺโญ)	หน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุสามเณรในเขตการปกครองของตน ให้เป็นได้ด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	การบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นระบบการบริหารงานที่ใช้ได้ดีโดยอาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสื่อสาร

ตารางที่ ๒.๗ สรุปความหมายเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระราชวรมนี (ประยูร ธมมจิตโต)	ไม่ใช่ทำตัวเป็นพวกอัตตาธิปไตย ต้องเป็นธรรมาธิปไตยจึงจะยิ่งใหญ่ได้
สำนักงานเจ้าคณะภาค ๒	มีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

๒.๔.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์

การปกครองคณะสงฆ์หรือสถาบันสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธเจ้าจะทรงดูแลด้วยพระองค์เองทรงอยู่ในฐานะประมุขและทรงให้ความสำคัญเสมอภาคในการบัญญัติสิกขาบทต่าง ๆ พระองค์จะทรงทำท่ามกลางสงฆ์สังฆกรรมต่าง ๆ ที่กระทำได้ต้องได้รับเสียงเอกฉันท์จากคณะสงฆ์จึงจะสามารถดำเนินต่อไป ทำให้พระพุทธศาสนาเผยแผ่ไปอย่างรวดเร็ว สิ่งที่พระพุทธองค์ทรงทิ้งไว้เป็นมรดกมาถึงปัจจุบันก็คือ พระธรรมวินัยซึ่งจะเป็นหลักในการที่สถาบันสงฆ์จะใช้เป็นสื่อในการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับชาวโลกต่อไป และจะเป็นสิ่งกำหนดบทบาทหรือจุดยืนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสงฆ์กับสังคมชาวโลกในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย^{๑๐๐} เช่นเดียวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ย่อมต้องมีความผู้นำหรือภาวะผู้นำในการบริหาร โดยบริหารตามหลักภาวะผู้นำนั้น มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล โดยพระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้นำที่มีหน้าที่ในการดูแลปกครองคณะสงฆ์ แม้ว่าจะเกิดปัญหา จากภายในและภายนอกคณะสงฆ์ก็ตาม พระพุทธองค์ทรงมีพระปรีชาสามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้รอดพ้นจากภัยต่าง ๆ ได้ จนกระทั่งเสด็จดับขันธปรินิพพาน หลังจากที่พระพุทธองค์เสด็จปรินิพพานแล้วพระมหากัสสปะผู้เป็นพระสาวกลำค้ำยั้งที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะสงฆ์ให้เป็นประธานใหญ่ในการทำสังคายนาครั้งที่ ๑ ที่ถ้ำสัตตบรรณในเขาเวภารบรรพต เขตกรุงราชคฤห์^{๑๐๑} หลังจากสังคายนาพระธรรมวินัยครั้งที่ ๓ พระเจ้าอโศกมหาราชได้ส่งพระมหาเถระไปประกาศพระพุทธศาสนา ๙ สายและประเทศไทยได้รับผลจากการเผยแผ่คราวนั้นด้วย^{๑๐๒} ทำให้พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานในดินแดนสุวรรณภูมิ อันเป็นที่ตั้งของประเทศไทยและอีกหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มตั้งแต่ยุคกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีของไทยก็ยังมีการใช้หลักภาวะผู้นำควบคู่กับหลักพุทธธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มาโดยตลอดจนถึงในยุคปัจจุบันนี้

๒.๔.๔ การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล

๑) การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล

การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้นยังไม่มีเป็นรูปแบบในลักษณะที่เป็นองค์การบริหารจัดตั้งตามลักษณะองค์การบริหารทั่ว ๆ ไป เหมือนในปัจจุบันแต่เป็นการทำหน้าที่ของ

^{๑๐๐}พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), การศึกษาที่สาละวนพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๔๔), หน้า ๓๒.

^{๑๐๑}สง่า หล่อสำราญ, ตำนานพระพุทธสาวก, (กรุงเทพมหานคร : อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗.

^{๑๐๒}พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญา, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

พระภิกษุทุกรูปที่อยู่ร่วมกันในอารามนั้น ๆ มีสิทธิเท่าเทียมกันในการช่วยเหลือทำหน้าที่ดูแลรักษา และดำเนินการให้ชีวิตความเป็นอยู่ จากการกระทำของภิกษุแต่ละรูป ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยให้ถูกต้องตามพุทธบัญญัติเรียกว่าเป็นการปกครองโดยธรรมวินัย^{๑๐๓} โดยภาพรวมแล้ว สมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าทรงดำเนินการปกครองด้วยวิธีการคัดเลือกกลั่นกรองบุคลากรมาบวช ในพระพุทธศาสนามีพระธรรมวินัยเป็นฐานรองรับ ทรงให้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย เพื่อนำไปสู่ การเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้นเอง

การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะใหญ่เป็นสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ ถ้าไม่สามารถฝึกฝนอบรมจิตใจของตนให้หลุดพ้น หรือดเว้นจากจากความโลภความโกรธ ความหลงได้อย่างเด็ดขาดแล้ว ย่อมจะเกิดความขัดแย้งในหมู่นั้น ๆ เมื่อเป็นเช่นนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยกันรับผิดชอบและเข้มงวดกับการคัดเลือกสมาชิกที่เข้ามาในสังคมสงฆ์ ด้วยกฎหมายหรือแบบแผนจารีตประเพณีกฎเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นเครื่องรองรับสถานภาพแห่งการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ กฎหมายและแบบแผนที่คนส่วนใหญ่ของสังคมให้ความเห็นชอบร่วมกันว่าสามารถใช้เป็นมาตรการมาตรฐานแนวทางควบคุมความประพฤติปฏิบัติแต่ละบุคคลให้อยู่ในกรอบเขตอาณาเขตที่ถูกต้องและดั่งตามประเพณี ทั้งนี้เพื่อให้สังคมสงฆ์สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข และไม่ก่อให้เกิดจลาจลกระทำการอันไม่ควรที่เรียกว่าภินทนาการในภายใน^{๑๐๔} จะเห็นได้ว่า พระพุทธองค์ทรงแผ่ข่ายคือพระญาณอันยาวไกลทรงทราบถึงอนาคต เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับศาสนาของพระองค์เอง อาศัยพระธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้เป็นตัวแทนของพระองค์ เหมือนคราวที่พระอานนท์ทูลถามว่า “พระพุทธองค์ปรินิพพานไปแล้ว จะมอบอำนาจหน้าที่การดูแลคณะสงฆ์แก่ผู้ใด “ พระพุทธองค์ตรัสกับพระอานนท์ว่า “ดูก่อนอานนท์ พระธรรมและวินัยที่เราได้แสดงและบัญญัติไว้ เมื่อเราล่วงลับไปแล้ว พระธรรมและวินัยนั้นแหละ จักเป็นศาสดาของพวกเธอทั้งหลาย^{๑๐๕}

การบริหารปกครองพุทธบริษัทในพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธองค์ทรงมีความระมัดระวังและพิถีพิถันเป็นอย่างยิ่งในการรับสมาชิกเข้าสู่หมู่คณะหรือสถาบันสงฆ์ในยุคแรก ๆ พระองค์ทรงคัดเลือกสมาชิกที่เข้ามาใหม่ด้วยพระองค์เอง คือ ทรงประทานการอุปสมบทแก่พระปัญจวัคคีย์ มีพระอัญญาโกณฑัญญะ เป็นต้น จากนั้นก็ทรงมอบอำนาจแก่คณะสงฆ์ในการคัดเลือกคัดสรรสมาชิกที่มาอยู่ใหม่ด้วยญัตติจตุตถกรรม แต่ถึงกระนั้นก็มีมาตรการที่รัดกุมมาก เช่น ผู้ที่จะอุปสมบทต้องเป็นผู้ชาย มีอายุครบ ๒๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และเป็นคนที่มียาวะสมบูรณ์ ไม่พิการ พิการ ไม่เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ เป็นต้น^{๑๐๖} และพระองค์ยังทรงกำหนดคุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ และพระสงฆ์ที่จะกระทำการยอมรับสังฆกรรมแห่งการรับสมาชิกใหม่หรือพระภิกษุ โดยทรงบัญญัติให้พระภิกษุใหม่แต่ละรูปมีพระอุปัชฌาย์ คือเมื่อจะบวชต้องมีพระอุปัชฌาย์ เป็นผู้ดูแล นั้นหมายถึง

^{๑๐๓}พระมหาธรรมวราฒ อริยธมโม, การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์สุริยวัฒน์, ๒๕๕๓), หน้า ๕๗.

^{๑๐๔}แสวง อุดมศรี, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

^{๑๐๕}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.

^{๑๐๖}วี.ม. (ไทย) ๔/๑๑๙/๑๘๔.

พระภิกษุผู้บวชใหม่ต้องมีพระอุปัชฌาย์เป็นผู้ดูแลเหมือนบิดาดูแลลูก ดังที่พระพุทธองค์ตรัสกับพระภิกษุตอนประกาศพระพุทธศาสนาใหม่ ๆ ว่า ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตอุปัชฌาย์ อุปัชฌาย์จักเข้าไปตั้งจิตสนทนากับภิกษุในสัทธิวิหาริกเหมือนบุตรสัทธิวิหาริกจักเข้าไปตั้งจิตสนทนากับอุปัชฌาย์เหมือนบิดา เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วอุปัชฌาย์และสัทธิวิหาริกจักมีความเคารพยำเกรงประพฤติกุลมเกลียวกัน จักถึงความเจริญงอกงามไปพลุลยในธรรมวินัยนี้^{๑๐๗} ผู้บวชใหม่ยังไม่รู้หลักการและแนวทางในการศึกษาปฏิบัติที่ถูกต้องควรแนะนำให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ยิ่งเมื่อมาอยู่รวมกันมาก ๆ ขึ้น ก็มีปัญหว่าผู้เข้ามาใหม่นั้นบางคนเข้ามาแล้วอาจจะมีความรู้สึกละเลยกว้าง ไม่ได้รับการแนะนำให้ฝึกฝน ศึกษาเรียนรู้ ทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากคณะสงฆ์เท่าที่ควร เพราะฉะนั้น พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติให้มีอุปัชฌาย์ขึ้นมา^{๑๐๘}

ในช่วงต้นสมัยพุทธกาลยังไม่มีการบัญญัติวินัย เพราะจำนวนพระภิกษุสงฆ์มีน้อยและทุกรูปต่างก็ตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด ต่างสำนึกดีว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ ครั้นต่อมา พระพุทธเจ้าทรงประทานหลักการ คือ พระโอวาทปาติโมกข์ ไว้เป็นหลักปฏิบัติสำหรับพระสงฆ์ ได้แก่^{๑๐๙}

- ๑) การไม่ทำบาปทั้งปวง
- ๒) การทำกุศลให้ถึงพร้อม
- ๓) การทำจิตของตนให้ผ่องใส
- ๔) ความอดทน คือ ความอดกลั้น เป็นตบะอย่างยิ่ง
- ๕) พระนิพพานเป็นบรมธรรม
- ๖) ผู้ทำร้ายผู้อื่นไม่ชื่อว่าบรรพชิต
- ๗) ผู้เบียดเบียนผู้อื่นไม่ชื่อว่าสมณะ
- ๘) ความสำรวมในพระปาติโมกข์
- ๙) ความเป็นผู้รู้จักประมาณในอาหาร
- ๑๐) การอยู่ในเสนาสนะที่สงัด
- ๑๑) การประกอบความเพียรในอธิจิต

โอวาทปาติโมกข์ จัดว่าเป็นอุดมการณ์ในการเผยแผ่ จัดเป็นพุทธกิจ ไม่ใช่กิจของพระสาวก ต่อมา เมื่อผู้ที่เข้ามาบวชมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น พระสารีบุตรจึงกราบทูลขอให้พระผู้มีพระภาคทรงบัญญัติสิกขาบท เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา พระผู้มีพระภาคตรัสว่า ยังไม่ถึงเวลาที่พระองค์จะทรงบัญญัติสิกขาบท ถ้ายังไม่มี ความเสียหายเกิดขึ้นในหมู่ พระองค์จะไม่ทรงบัญญัติสิกขาบท เมื่อเกิดความเสียหายขึ้น จึงจะทรงบัญญัติ เวลาต่อมา เมื่อเกิดความเสียหายขึ้น จึงจะทรงบัญญัติ เวลาต่อมา เมื่อเกิดความเสียหายขึ้นแก่สงฆ์ พระผู้มีพระภาคจึงได้ทรงบัญญัติอาณัติปาติโมกข์และทรงอนุญาตให้พระสงฆ์สวดอาณัติปาติโมกข์ทุก ๑๕ วัน

^{๑๐๗}วิ.ม. (ไทย) ๔/๖๕/๘๑.

^{๑๐๘}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **นิติศาสตร์แนวพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๕๔.

^{๑๐๙}วิ.ม. (ไทย) ๑/๑๙/๑๙๑.

อาณาปาติโมกข์ หมายถึง พระพุทธบัญญัติที่ทรงบัญญัติไว้กำกับความประพฤติของสงฆ์ เหมือนการออกกฎหมายควบคุม อันจะเป็นเหตุให้พระพุทธศาสนามีความมั่นคง อาณาปาติโมกข์ มี ๒ อย่าง ได้แก่

๑) อาทิพรหมจรรย์ คือ ความประพฤติอันประเสริฐที่เป็นส่วนเบื้องต้น หมายถึงศีล คือ ความประพฤติอย่างปกติ พระผู้มีพระภาคทรงบัญญัติอาทิพรหมจรรย์ เพื่อกำกับความประพฤติของบรรพชิต เพื่อป้องกันความเสียหาย จัดเป็นสิกขาบทที่มาในพระปาติโมกข์

๒) อภิสมาจาร คือ มารยาทในสังคม ว่าด้วยระเบียบที่พึงปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบรรพชิตกับบรรพชิต บรรพชิตกับคฤหัสถ์ เป็นมารยาทของภิกษุจัดเป็นสิกขาบทที่มา นอกพระปาติโมกข์

อาณาปาติโมกข์ เป็นระเบียบความประพฤติทางกาย และทางวาจา เป็นระเบียบที่พึงปฏิบัติในสังคมของพระอริยบุคคล ดังพระพุทธดำรัสว่า เธอทั้งหลายจงเป็นอยู่อย่างผู้มีศีลถึงพร้อมด้วยปาติโมกข์ จงเป็นอยู่อย่างสำรวมระวังในปาติโมกข์ ถึงพร้อมด้วยอาจารและโคจรเห็นภัยในโทษ แม้เพียงเล็กน้อย สมทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่เถิด^{๑๑๐}

ครั้นต่อมาเมื่อมีจำนวนพระภิกษุเพิ่มมากขึ้น การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะใหญ่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นสังคมคฤหัสถ์หรือบรรพชิตก็ดี ซึ่งมีพื้นฐานแตกต่างกัน ถ้าไม่ได้ฝึกฝนตนเองให้อยู่ในประเพณีวัฒนธรรมที่สังคมนั้น ๆ กำหนดไว้ ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งได้เพราะต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำ เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการระเบียบกฎเกณฑ์กติกาที่คนส่วนใหญ่ยอมรับมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งสามารถควบคุมความประพฤติของสมาชิกในหมู่คณะให้เป็นไปในทางเดียวกัน ก่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงามในสังคมนั้น ๆ

การบัญญัติพระธรรมวินัย หรือสิกขาบท พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติหลังจากที่มีพระภิกษุจำนวนมากขึ้น เพราะมีผู้ประพฤติไม่เหมาะสม ประพฤติผิดนอกกริตนอกทาง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้พระพุทธเจ้าทรงพิจารณากำหนดขอบเขตข้อวัตรปฏิบัติสำหรับเหล่าพระอริยสงฆ์และสมมติสงฆ์ได้ ประพฤติปฏิบัติ เพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนหรือสั่นคลอนให้คนนอกศาสนาติเตียนได้ พระพุทธเจ้าอาศัยผลแห่งการกระทำของพระภิกษุผู้ประพฤติผิดนั้น แล้วนำมาเป็นข้อบัญญัติเพื่อป้องกันมิให้ใครต่อใครประพฤติผิดเช่นนั้นอีก ในการบัญญัติแต่ละครั้งล้วนเป็นมติคณะสงฆ์เห็นร่วมด้วยทุกครั้งไปและสิกขาบทเหล่านั้น มีทั้งหนักและเบาตามแต่โทษานุโทษนั้น ๆ เป็นที่น่าสังเกตว่าการบัญญัติพระธรรมวินัยของพระพุทธองค์มิได้บัญญัติเป็นหมวด ๆ หมู่ ๆ หรือเรียงตามมาตราหรือข้อหนักเบา แต่เป็นการบัญญัติตามความผิดที่พระภิกษุประพฤติผิด และการบัญญัติพระธรรมวินัยหรือสิกขาบทพระพุทธองค์มิได้ทรงบัญญัติล่วงหน้า และพระธรรมวินัยหรือกฎข้อบังคับที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติขึ้นมานั้นสามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลา และไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้คล้อยตามโลกหรือตามสถานการณ์บ้านเมือง จึงนับได้ว่าพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้านั้นเป็นธรรมนุญแห่งชีวิตของพระภิกษุสงฆ์อย่างแท้จริง

^{๑๑๐}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๖๔/๕๖.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงให้เหตุผลในการบัญญัติสิกขาบทไว้ดังนี้

๑) เมื่อใดความเสียหายเกิดขึ้น เมื่อนั้นพระองค์ทรงบัญญัติสิกขาบท ห้ามประพฤติเช่นนั้นเป็นอย่าง ๆ ไป

๒) ตั้งแล้วไม่เลิกลอน แต่จะเพิ่มหรือแก้ไขให้เหมาะแก่ที่จะประพฤติได้ ถ้ายังหลวมอยู่ไม่พอจะห้ามความเสียหายนั้นเด็ดขาด ทรงบัญญัติรัดซ้ำเข้าไปอีก ถ้าตึงนักก็แก้ไขหย่อนลงมา

๓) ตั้งแล้วไม่เลิกลอน แต่เหมือนบัญญัติพระบัญญัติที่ตั้งไว้ครั้งแรก เรียกว่ามูลบัญญัติ ข้อที่ทรงบัญญัติเพิ่มเติมทีหลัง เรียกว่าอนุบัญญัติ^{๑๑๑}

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) ชี้แจงว่า วินัยคือระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์แบบต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยหลักธรรมคำสอนนั้น และเพื่อให้คำสอนหรือหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้นั้น ให้เกิดผลเป็นจริงเป็นจังขึ้นมาแล้วก็เกื้อกูลการนำสู่จุดหมายของพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า^{๑๑๒} และวินัย คือการจัดตั้งวางระบบและระเบียบแบบแผน กับทั้งบทกฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์กติกา ที่เป็นข้อกำหนดในการจัดตั้งรวมทั้งการจัดการให้คนประพฤติปฏิบัติ หรือให้กิจการดำเนินไปตามตัวบทกฎหมาย เมื่อคนตั้งอยู่ในวินัยโดยปฏิบัติตามสิกขาบทก็เป็นผู้มีศีล ศีลจึงเป็นคุณสมบัติของคน เป็นสภาพการฝึกฝนพัฒนาที่อยู่ในตัวคน^{๑๑๓}

พระพุทธองค์ทรงบัญญัติสิกขาบทเพื่อประโยชน์ หรือวัตถุประสงค์ที่เสมอกัน ๑๐ ประการ^{๑๑๔} ย่อได้เป็น ๕ หมวด^{๑๑๕} คือ

๑) เพื่อประโยชน์แก่สงฆ์หรือส่วนรวม

๑.๑) เพื่อความรับว่าดีแห่งสงฆ์ คือเพื่อความดีงามของสถาบันสงฆ์ทั้งหมด โดยส่วนรวมที่มีความเรียบร้อยอยู่กันด้วยดีด้วยการตั้งวินัยขึ้นมาบนฐานแห่งความยอมรับร่วมกัน

๑.๒) เพื่อความสำคัญแห่งสงฆ์ไม่ใช่เฉพาะแต่อยู่เรียบร้อยดีต้องอยู่สุขสบายของส่วนรวม

๒) เพื่อประโยชน์แก่ตัวบุคคล

๒.๑) เพื่อกำราบคนหน้าด่าน คือผู้เฝ้ารักษา

๒.๒) เพื่อความอยู่ผาสุกของภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก

๓) เพื่อประโยชน์แก่ชีวิตมนุษย์ คือคำนึงถึงผลดีและผลร้ายที่จะเกิดกับชีวิตของมนุษย์ เช่น เรื่องความดี ความชั่ว เป็นต้น โดยมุ่งที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่อชีวิตที่ดีงาม

๓.๑) เพื่อปกป้องอาสวะอันจะบังเกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓.๒) เพื่อปกป้องอาสวะอันจะบังเกิดขึ้นในอนาคต

^{๑๑๑}สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, วินัยมุข เล่ม ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๙-๑๐.

^{๑๑๒}พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) และ ระวี ภาวิไล, พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๑๑๓}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), นิติศาสตร์แนวพุทธ, หน้า ๖๑.

^{๑๑๔}วิ.ม. (ไทย) ๓๙/๒๗-๒๘.

^{๑๑๕}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), นิติศาสตร์แนวพุทธ, หน้า ๖๒.

๔) เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไปที่เป็นสังคมใหญ่ คือ เพื่อผลดีแก่จิตใจของประชาชน ทำให้คนมีจิตใจผ่องใสด้วยอาศัยความดีงามของพระสงฆ์เป็นสื่อ

๔.๑) เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส

๔.๒) เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว

๕) เพื่อประโยชน์แก่ตัวพระศาสนา

๕.๑) เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระธรรมวินัย

๕.๒) เพื่อถือตามพระธรรมวินัย นั่นก็คือเพื่อช่วยค้ำจุนให้ระเบียบแบบแผน และระบบต่าง ๆ เกิดมีผลในการปฏิบัติตามหลักการอย่างหนักแน่นมั่นคง เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมั่นคง

จะเห็นได้ว่า พระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์แก่การปกครองภิกษุสงฆ์ ซึ่งเรียกว่า อาณาปาติโมกข์ ซึ่งก่อนพรรษา ๒๐ นั้น ทรงปรทานโอวาทปาติโมกข์ เป็นหลักการไว้ แต่เมื่อพระสงฆ์ปวชนมีมากขึ้น มีความประพฤติเสื่อมเสียมากขึ้น จึงทรงบัญญัติสิกขาบทเพื่อควบคุมหมู่สงฆ์ดังกล่าวแล้ว จึงเชื่อได้ว่าพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า มีความสำคัญในการเกื้อกูลนาประการและเป็นหลักชัยในการปกครองคณะสงฆ์ ผดุงศาสน์ได้อย่างมั่นคงถาวร ดังที่พระพุทธองค์ทรงปรารภกับพระอานนท์ก่อนที่พระองค์จะปรินิพพานว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย พวกเธอมีตนเป็นที่พึ่งเกิด อย่ามีสิ่งอื่นเป็นที่พึ่งเลย จงมีธรรมเป็นที่พึ่งเกิด อย่ามีสิ่งอื่นเป็นที่พึ่งเลยดูก่อนอานนท์ธรรมวินัยใดอันเราแสดงไว้ว่า บัญญัติไว้แล้วแก่พวกเธอ ธรรมและวินัยนั้น จักเป็นศาสดาของพวกเธอทั้งหลาย โดยการล่วงไปแห่งเรา”^{๑๑๖} นี่ก็แสดงชัดว่า ธรรมวินัยทั้งหมดเป็นเหมือนศาสดาของชาวพุทธ เพราะฉะนั้น ถ้าหากว่าสงฆ์สำคัญ วินัยก็สำคัญคือวินัย เป็นตัวที่ทำให้สงฆ์ดำรงอยู่ และให้สงฆ์อยู่อย่างเป็นระบบเป็นรูปแบบที่เป็นไปตามพระพุทธประสงค์นั่นเอง^{๑๑๗} พระพุทธเจ้าวางกรอบพระธรรมวินัยเพื่อเป็นแบบแผนข้อวัตรปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะและทรงป้องกันภัยอันตราย อสัทธิธรรมที่จักเกิดขึ้นกับพุทธศาสนา พระธรรมวินัยเป็นกรอบและแนวการปฏิบัติดำรงตนให้อยู่ในขอบเขตอันเหมาะสมในสมณภาวะ เพื่อความผาสุกและความเรียบร้อยในหมู่คณะ อันเป็นประโยชน์เกื้อกูลทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์นั่นเองและการบัญญัติพระธรรมวินัยหรือข้อสิกขาบทแต่ละข้อนั้นล้วนมีเหตุผลแห่งการบัญญัติทั้งนั้นไม่ว่าสิกขาบทเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตามโดยการยอมรับแห่งคณะสงฆ์เป็นเสียงข้างมากพระพุทธเจ้าบัญญัติพระวินัยโดยผ่านมติการยอมรับจากคณะสงฆ์ร่วมกัน โดยกำหนดกฎเกณฑ์ในการถือปฏิบัติ คือ ภิกษุถือข้อวัตรศีลสิกขาบท ๒๒๗ ข้อ ภิกษุณีถือข้อวัตรสิกขาบท ๓๑๑ ข้อ สามเณรถือ

ข้อวัตรสิกขาบท ๑๐ ข้อ ซีพราหมณ์ถือข้อวัตรสิกขาบท ๘ ข้อ และอุบาสกอุบาสิกา ถือข้อวัตรสิกขาบท ๕ ข้อ พระภิกษุสามเณร อุบาสกอุบาสิกาทุกคนเป็นหนึ่งในองค์กรของพระพุทธศาสนา เมื่ออยู่ร่วมกันแล้วย่อมจะมีแนวทางการปฏิบัติการศึกษาเหมือนกัน และการศึกษาในพระพุทธศาสนาถือเป็นบรรทัดฐานการรองรับพระธรรมวินัยอีกอย่างหนึ่ง

^{๑๑๖}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.

^{๑๑๗}พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) และ ระเบียบ ภาวิไล, พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย, หน้า ๒๒.

๒) การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยหลังพุทธกาล

หลังจากที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าเสด็จดับขันธปรินิพพานไปแล้ว ทำให้เหล่าพระภิกษุสงฆ์ที่เป็นพระเสขะบุคคลต่างก็พากันเศร้าโศก พิโรธรำพันถึงพระพุทธรูป ในช่วงที่ประชุมเพลิงพระพุทธรูปครั้งนั้น ได้มีภิกษุผู้เฒ่ารูปหนึ่งชื่อ สุภัททะ ได้กล่าวจาบจ้วงว่าไม่ควรเศร้าโศก แต่ควรจะได้ใจที่พระพุทธรูปเสด็จปรินิพพานเสียได้ เพราะทรงพระชนม์อยู่ก็จะคอยตติงติเตียนอยู่เสมอ จะทำอะไรจะพูดจะคิดอะไรก็ไม่ได้เป็นอิสระ^{๑๑๘}

เมื่อพระมหากัสสปะได้ยินถ้อยคำอย่างนั้น มีความรู้สึกเป็นห่วงต่อภิกษุพุทธศาสนา ยิ่งนัก จึงปรารภขอมติต่อที่ท่ามกลางสงฆ์ว่า ควรทำสังคายนาพระธรรมวินัยภายในภิกษุสงฆ์ให้เรียบร้อย ธรรมจะเสื่อมถอย สภาวะมีวินัยจะรุ่งเรือง วินัยจะเสื่อมถอย ภายหน้าธรรมวาทีบุคคลจะมีกำลัง ธรรมวาทีบุคคลจะเสื่อมกำลัง อวินัยวาทีบุคคลจะมีกำลัง วินัยวาทีบุคคลจะเสื่อมกำลังลง^{๑๑๙} เพราะมองนัยที่พระองค์มิได้มอบอำนาจแห่งการปกครองให้แก่ใครเลย ดังพุทธพจน์ที่ทรงตรัสกับพระอานนท์ว่า “ดูกรอานนท์ ธรรมวินัยใดที่เราแสดงบัญญัติไว้แก่พวกเธอ ธรรมวินัยนั้น จักเป็นศาสนาของพวกเธอทั้งหลายเมื่อเราสิ้นไป”^{๑๒๐}

ครั้นสมัยพระเจ้าอโศกมหาราชทรงเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก เนื่องจากวันหนึ่งทรงทอดพระเนตรสามเณรรูปหนึ่งนามว่า นิโครธ ซึ่งมีกิริยาเยือกเย็น เคร่งครัดน่าเลื่อมใส มีพระราชศรัทธาจึงได้อาราธนาให้เข้าไปในพระราชมณเฑียร นิโครธสามเณรได้แสดงธรรมโปรดพระเจ้าอโศกมหาราชให้ตั้งอยู่ในพระพุทธศาสนา ละเลิกอบนินสยอันชั่วร้ายเสียสิ้น และได้โปรดให้สร้างพระเจดีย์ ๘๔,๐๐๐ และสร้างพระพุทธรูปทั่วไปในชมพูทวีป นอกจากนี้ พระเจ้าอโศกได้เป็นประธานฝ่ายคฤหัสถ์ในการทำสังคายนาครั้งที่ ๓ คือ ได้มีพวกเดียรถีย์นักบวชนอกศาสนาได้ปลอมบวชเข้ามาเป็นภิกษุ เพื่อปรารภนาลาสิกการะ เป็นเหตุให้สงฆ์ฝ่ายธรรมวาทีทั้งหลายรังเกียจ มีอาจทำอุโบสถสังฆกรรมกันเป็นเวลานานถึง ๗ ปี พระเจ้าอโศกมหาราชดำรัสให้อำมาตย์คนหนึ่งไประงับอธิกรณ์เรื่องนี้ ณ อโศการาม และขอให้สงฆ์ทำสังฆกรรมกัน อำมาตย์นั้นได้เข้าไปแสดงพระราชประสงค์ของพระเจ้าอโศกมหาราชนั้นแก่สงฆ์ฟัง พระภิกษุรูปใดขัดขืนก็ถูกอำมาตย์ประหารชีวิตเสีย ๒-๓ รูป ซึ่งล้วนเป็นสงฆ์ฝ่ายธรรมวาทีทั้งสิ้น เมื่อพระเจ้าอโศกทรงทราบการกระทำอันเกินคำสั่งเช่นนั้น ก็ทรงร้อนพระองค์จึงได้เสด็จมาถามภิกษุทั้งหลาย บาปที่ประหารพระจะตกแก่ผู้ใช้หรือผู้ฆ่า ปรากฏว่า สงฆ์ทั้งหลายมีอาจวิสัยหาให้เป็นที่แจ่มกระจ่างได้ และสงฆ์ทั้งหลายนั้นก็ได้ทูลแนะนำให้ไปอาราธนาให้พระโมคคัลลีบุตรติสสเถระมาวิสัยหา จึงได้รับคำตอบว่า การที่อำมาตย์ได้ตัดศีรษะของพระภิกษุนั้น จะเป็นบาปได้ก็ต่อเมื่อพระองค์ทรงมีเจตนาที่ฆ่าเท่านั้น ทำให้พระเจ้าอโศกมหาราชพอพระทัยมาก ฝ่ายพระอัครราชกุมารผู้ปลอมบวชในพระพุทธศาสนานั้น ก็ยังพยายามที่จะประกอบมิชฉาชีพอยู่ต่อไป พระเหล่านั้นได้มีวาทะหลงใหลในลาสิกการะไม่พอใจในการปฏิบัติธรรม อาศัยผ้าเหลืองเลี้ยงชีวิต ประพฤติผิดพระธรรมวินัย ไม่สังวรระวังในศีลวัตร เทียววอดว่างคุณสมบัติโดยอาการต่าง ๆ เพื่อหลอกลวงประชาชนให้หลงเชื่อเพื่อหาลาสิกการะเข้าตัว เพราะเหตุนี้จึงทำให้พระสัทธรรมอันบริสุทธิ์ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าต้องพลอยต่างพร้อยไปด้วย ความอลเวงได้เกิดขึ้น

^{๑๑๘}วิ.จ. (ไทย) ๗/๔๗๗/๓๓๖.

^{๑๑๙}วิ.จ. (ไทย) ๗/๔๗๗/๓๓๖.

^{๑๒๐}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.

ในวงการของพระพุทธศาสนาทั่วไป ลากสักการะมีอำนาจเหนืออุดมคติของผู้เห็นแก่ได้ แม้กระทั่งผู้ทรงเทศเป็นภิกษุหม่มผ้าเหลืองก็ยังตกอยู่ใต้อำนาจของมัน ที่จริงผู้มีลาภคือผู้มีบุญ แต่ผู้มีมาในลาภคือผู้สั่งสมบาป การที่พระได้ของมาก ๆ จากประชาชนที่เขาบริจาคด้วยศรัทธานั้นนับว่าเป็นการดีไม่มีผิด แต่การที่พระสั่งสมของมีมาในลาภหลงใหลในเกียรติ เห่อหิม และเพลิดเพลินในโลกีย์วัตถุ จนลืมหน้าที่ของตนนั้น นับว่าเป็นสิ่งที่เลวร้ายที่สุด พระโมคคัลลิตฺตฺสเถระ ได้ถวายพระเทศนาแด่พระเจ้าอโศกมหาราช จนพระเจ้าอโศกมหาราชทรงมีความเสื่อมใสและซาบซึ้งในหลักธรรมอันบริสุทธิ์ของพระพุทธองค์ ได้ประทับอยู่ที่อุทยานนั้นเป็นเวลา ๗ วัน ในวันที่ ๗ พระองค์ได้ประกาศบอกนั้ให้พระภิกษุที่อยู่ในชมพูทวีปโดยทั่วกันทั้งสี่น้ให้มาประชุมที่โอศาคาราม ภายใน ๗ วัน พระองค์ประทับนั่งภายในม้านกับท่านพระโมคคัลลิตฺตฺสเถระ ได้ตรัสสั่งให้ภิกษุผู้สังกัดในน้ภายในนั้น ๆ นั่งรวมกันเป็นน้ภายใน ๆ แล้วตรัสถามให้พระเหล่านั้นอธิบายคำสอนของพระพุทธองค์ ซึ่งพระเหล่านั้นได้อธิบายผิดไปตามลัทธิของตน ๆ พระเจ้าอโศกมหาราชจึงได้ตรัสสั่งให้กำจัดพระอลัชชีเหล่านั้นทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนมากถึงหมื่นรูป ครั้นกำจัดพระภิกษุพวกอลัชชีให้หมดไปจากพระพุทธศาสนาแล้ว พระโมคคัลลิตฺตฺสเถระ จึงได้จัดให้มีการทำสังคายนาครั้งที่ ๓ ขึ้นที่โอศาคาราม เมืองปาฏลิบุตร โดยได้รับพระราชูปถัมภ์จากพระเจ้าอโศกมหาราช เมื่อพระเจ้าอโศกมหาราชได้ทรงเป็นเอกอัครศาสนูปถัมภ์ในการทำสังคายนาครั้งนี้ แล้วพระองค์ก็ได้นำหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปกครองประเทศ และยังสนพระทัยในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างขวางแพร่ไปยังนานาประเทศ โดยพระองค์ได้จัดส่งสมณทูตไปประกาศพระพุทธศาสนาไปแคว้นและประเทศต่าง ๆ รวมทั้งหมด ๙ สาย โดยสมณทูตสายที่ ๘ ในบรรดาสมณทูตทั้งหมดนั้น ได้แก่ พระโสณะและพระอุตตรเถระ ได้นำพระพุทธศาสนามาประดิษฐานในอาณาจักรสุวรรณภูมิ ดังปรากฏในจดหมายเหตุของจีนว่า “ทวาราวดี” ซึ่งสันนิษฐานว่า ได้แก่ จังหวัดนครปฐม โดยมีโบราณสถานและโบราณวัตถุต่าง ๆ เช่น “พระปฐมเจดีย์ ศิลารูปพระธรรมจักร เป็นต้น เป็นประจักษ์พยานอยู่ จากการปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาลและผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาลมีความหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๘ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระมหาธรรมรัต อริยมโม	ดำเนินการให้ชีวิตความเป็นอยู่ จากการกระทำของภิกษุแต่ละรูป ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย ให้ถูกต้องตามพุทธบัญญัติเรียกว่าเป็นการปกครองโดยธรรมวินัย
แสง อุดมศรี	ดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุขและไม่ก่อให้เกิดจลาจลกระทำการอันไม่ควรที่เรียกว่าภินทนาการในภายใน
พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)	พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติให้มีอุปชฌาย์
วิ.ม. (ไทย) ๔/๑๑๙/๑๘๔.	เป็นคนที่มื่อวัยวุฒิสมบูรณ์ไม่พิกลพิการ ไม่เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ

ตารางที่ ๒.๘ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล (ต่อ)

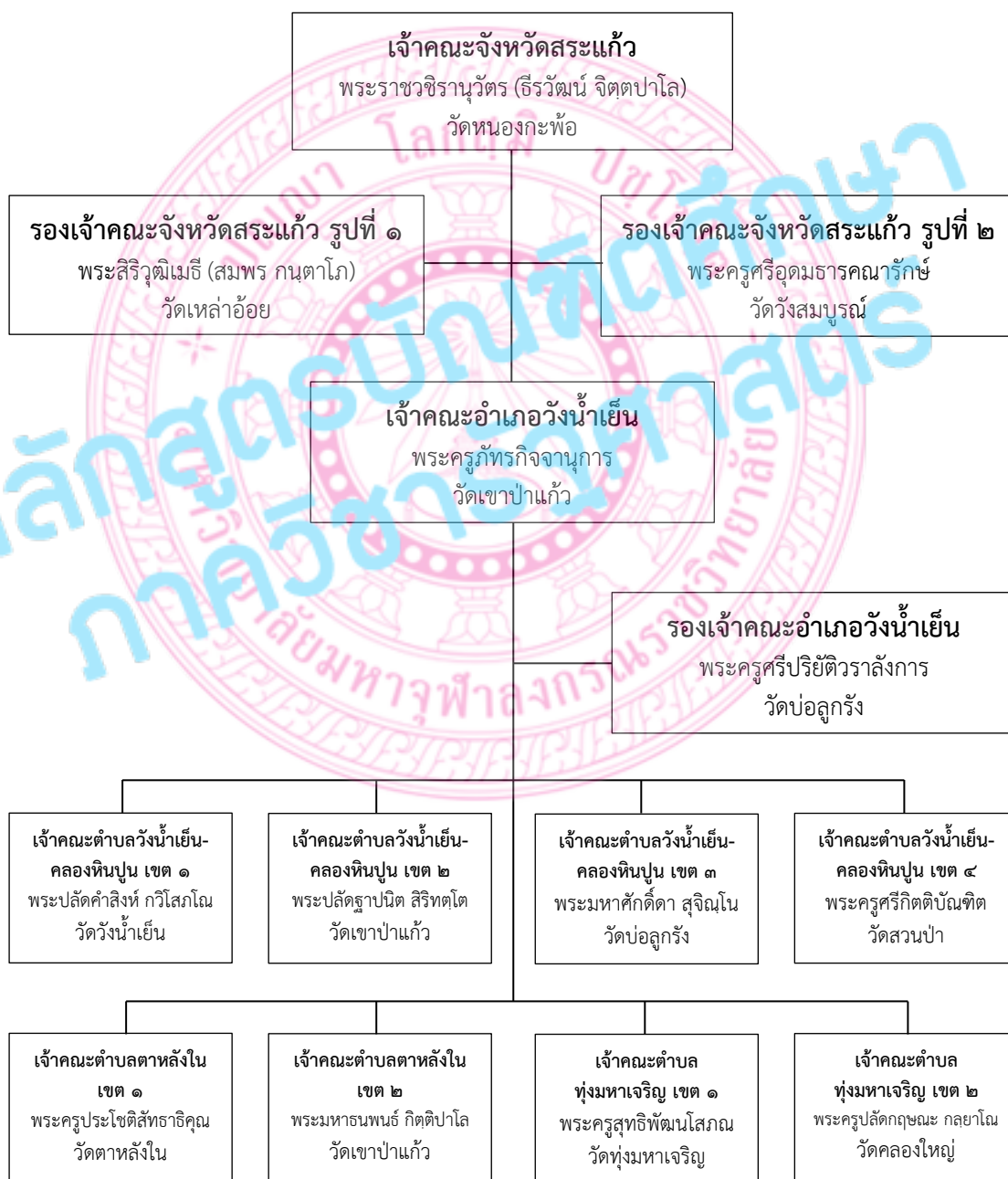
นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิ.ม. (ไทย) ๔/๖๕/๘๑.	อุปชฌาย์และสัทธีวิหาริกจักมีความเคารพยำเกรง ประพตีกุลมเกลียวกัน จักถึงความเจริญงอกงามไพบุลย์ ในธรรมวินัยนี้
วิ.ม. (ไทย) ๑/๑๙/๑๙๑.	พระพุทธเจ้าทรงประธานหลักการ คือ พระโอวาท-ปาติโมกข์ ไว้เป็นหลักปฏิบัติสำหรับพระสงฆ์
สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส	๑. เมื่อใดความเสียหายเกิดขึ้น เมื่อนั้นพระองค์ทรงบัญญัติสิกขาบท ห้ามประพตีสั้นนั้นเป็นอย่าง ๆ ไป ๒. ตั้งแล้วไม่เลิกถอน แต่จะเพิ่มหรือแก้ไขให้เหมาะแก่ที่จะประพตีสั้นได้ ถ้ายังหลวมอยู่ ไม่พอจะห้ามความเสียหายนั้นเด็ดขาด ทรงบัญญัติรัดเข้าไปอีก ถ้ายังหนักก็แก้ไขหย่อนลงมา ๓. ตั้งแล้วไม่เลิกถอน แต่เพิ่มอนุบัญญัติพระบัญญัติที่ตั้งไว้ครั้งแรก เรียกว่ามูลบัญญัติข้อที่ทรงบัญญัติเพิ่มเติมทีหลัง เรียกว่าอนุบัญญัติ
พระเทพเวที (ประยูร ธมฺมปุตฺโต) และ ระวี ภาวิไล	วินัยคือระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์แบบต่าง ๆ คือ จุดหมายของพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า
วิ.จุ. (ไทย) ๗/๔๗๗/๓๓๖.	จะทำจะพูดจะคิดอะไรก็ไม่ได้เป็นอิสระ
วิ.จุ. (ไทย) ๗/๔๗๗/๓๓๖.	อวินัยวาทีบุคคลจะมีกำลัง วินัยวาทีบุคคลจะเสื่อมกำลัง
ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔.	ธรรมวินัยใดที่เราแสดงบัญญัติไว้แก่พวกเธอ ธรรมวินัยนั้น จักเป็นศาสนาของพวกเธอทั้งหลายเมื่อเราสิ้นไป

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

การปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เป็นกิจการของคณะสงฆ์ที่จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่และเป็นภารกิจของพระสงฆ์การจะต้องปฏิบัติ อันเป็นภารกิจของคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ประการ คือ การปกครองคณะสงฆ์ การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ สำหรับการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ดังกล่าวนี ในบางกรณีกำหนดไว้เป็นระเบียบกฎหมายและระบอบการปฏิบัติเป็นแนวทางปฏิบัติของคณะสงฆ์ และบางกรณีก็ได้้อนุวัติเป็นไปตามจารีตของสงฆ์จากอดีตถึงปัจจุบัน

โดยคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มี พระราชวรานุวัตร (ธีรวัฒน์ จิตตปาโล) เจ้าอาวาสวัดหนองกะพ้อ เจ้าคณะจังหวัดสระแก้ว ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดสระแก้ว และมี พระสิริวิมเมธี (สมพร กนฺตาโร) เจ้าอาวาสวัดเหล่าอ้อย, พระครูศรีอุดมธาร-

คณารักษ์ เจ้าอาวาสวัดวังสมบูรณ์ ดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ คณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว แบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ออกเป็น ๘ ตำบล ได้แก่ ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๑, ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๒, ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๓, ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๔, ตำบลตาหลังโน เขต ๑, ตำบลตาหลังโน เขต ๒, ตำบลทุ่งมหาเจริญ เขต ๑ และตำบลทุ่งมหาเจริญ เขต ๒ โดยมี พระราชวรานุวัตร เจ้าอาวาสวัดวังสมบูรณ์ ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น ดังนั้น เพื่อให้มองเห็นภาพรวมของการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลขั้นพื้นฐานซึ่งมีรายละเอียดลำดับการปกครอง ตามแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

วัดในสังกัดคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ วัด โดยผู้วิจัย
ขอนำเสนอรายละเอียดของวัดในรูปแบบตาราง โดยแบ่งตามเขตการปกครองคณะสงฆ์ระดับตำบล
ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๙ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๑

ชื่อวัด	ชื่อ/ฉายา เจ้าอาวาส	ประชากร/รูป
๑. วัดวังน้ำเย็น	พระปลัดคำสิงห์ กวีโสภโณ	๕
๒. วัดเขาป่าแก้ว	พระครูรัตนวรรณภรณ์	๘
๓. วัดวังแดง	พระครูปริยัติคุณากร	๔
๔. วัดศรีเจริญทรัพย์	พระอธิการพนม ปณฺญาพหุโล	๖
๕. วัดภูเวียง	พระอธิการนิกร มหาปุญโญ	๓
รวมเป็น ๕ วัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น		๒๖

ตารางที่ ๒.๑๐ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๒

ชื่อวัด	ชื่อ/ฉายา เจ้าอาวาส	ประชากร/รูป
๑. วัดเกศแก้ว	พระอธิการประนมรัง ฐานุตโตโร	๔
๒. วัดวังจำปี	พระอธิการดิ่ง อธิปญฺโญ	๖
๓. วัดคลองสารพา	พระอธิการสมศรี รุกขิตธมโม	๕
๔. วัดชัยณรงค์	พระอธิการณรงค์ สีสโฑโต	๗
๕. วัดมิตรสัมพันธ์	พระอธิการสุวรรณ กนตสีโล	๓
รวมเป็น ๕ วัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น		๒๕

ตารางที่ ๒.๑๑ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๓

ชื่อวัด	ชื่อ/ฉายา เจ้าอาวาส	ประชากร/รูป
๑. วัดบ่อลูกรัง	พระครูศรีปริยัติวรลังการ	๗
๒. วัดคลองแก	พระอธิการแผน ผาสุกาโม	๔
๓. วัดค่ายเจริญ	พระอธิการประคอง อุตตโม	๖
๔. วัดคลองฝักมีด	พระอธิการพรชัย พรชัย	๕
๕. วัดดอนดินแดง	พระอธิการสุวิทย์ สุขาโต	๖
รวมเป็น ๕ วัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น		๒๘

ตารางที่ ๒.๑๒ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๔

ชื่อวัด	ชื่อ/ฉายา เจ้าอาวาส	ประชากร/รูป
๑. วัดสวนป่า	พระครูศรีกิตติบัณฑิต	๙
๒. วัดหนองสมบูรณ์	พระมหาภักดี ปสนนจิตโต	๖
๓. วัดคลองหินปูน	พระมหาโสภณ โกวิท	๖
๔. วัดคลองตาสูตร	พระอธิการสุภาพ อาภาธโร	๔
๕. วัดมิตรไมตรี	พระอธิการบุญช่วย อิสสรธมโม	๖
รวมเป็น ๕ วัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น		๓๑

ตารางที่ ๒.๑๓ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลตาหลิ่งใน เขต ๑

ชื่อวัด	ชื่อ/ฉายา เจ้าอาวาส	ประชากร/รูป
๑. วัดตาหลิ่งใน	พระครูประโชติศีลธรรมาธิคุณ	๕
๒. วัดประตู่โขง	พระอธิการเย็น ธมมวโร	๗
๓. วัดท่าตาสีคคาราม	พระอธิการอำนาจ สุจิตโต	๖
๔. วัดเพชรพนานิคม	พระอธิการสมาน จิตตสวโร	๔
๕. วัดทับหลวง	พระอธิการอำนาจ สุจิตโต	๖
๖. วัดปาร้อยไร่	พระอธิการทนต์ชัย สุทนโต	๖
รวมเป็น ๖ วัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น		๓๔

ตารางที่ ๒.๑๔ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลตาหลิ่งใน เขต ๒

ชื่อวัด	ชื่อ/ฉายา เจ้าอาวาส	ประชากร/รูป
๑. วัดนาเจริญ	พระอธิการเอก สิริจินโท	๖
๒. วัดหนองแก	พระครูสมุห์เล้ง สุทธิญาโณ	๕
๓. วัดหนองปรือ	พระครูปลัดมานพ ธมมโฆสโก	๗
๔. วัดโนนทองสามัคคีธรรม	พระอธิการประเสริฐ ญาณวิโร	๔
๕. วัดใหม่สระบุรี	พระสมหมาย ปญญาวุธ (รักษาการ)	๔
๖. วัดวังไทร	พระอธิการคำพวง จารุธมโม	๗
๗. วัดหนองผักหนาม	พระอธิการฉัตร จันทูปโม	๙
๘. วัดโนนประดู่ทรงธรรม	พระอธิการสถิตย์ สมจิตโต	๘
รวมเป็น ๘ วัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น		๕๐

ตารางที่ ๒.๑๕ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลทุ่งมหาเจริญ เขต ๑

ชื่อวัด	ชื่อ/ฉายา เจ้าอาวาส	ประชากร/รูป
๑. วัดทุ่งมหาเจริญ	พระครูสุทธิพัฒนโสภณ	๕
๒. วัดคลองตะเคียนชัย	พระอธิการสังวาลย์ อติภทฺโท	๖
๓. วัดป่าศรีเขต	พระอธิการวุฒินันท์ วชิรญาโณ	๔
๔. วัดคลองพัฒนา	พระมหาปริดา อิทธิญาโณ	๖
๕. วัดเขาตระกรับพัฒนา	พระอธิการชั้นชัย โชติปัญโญ	๘
๖. วัดแสนสุขพัฒนา	พระมหาดำรงรักษ์ นิราลโย	๔
รวมเป็น ๖ วัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น		๓๓

ตารางที่ ๒.๑๖ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลทุ่งมหาเจริญ เขต ๒

ชื่อวัด	ชื่อ/ฉายา เจ้าอาวาส	ประชากร/รูป
๑. วัดคลองใหญ่	พระครูปลัดกฤษณะ กลยาโณ	๗
๒. วัดด่านชัยพัฒนา	พระมหาสมภาร จิตตสวโร	๔
๓. วัดชัยเจริญ	พระมหาปภาวิทย์ โชติธมโม	๕
๔. วัดแก่งสะเดา	พระอธิการสมมุติ ปิยธมโม	๕
๕. วัดคลองตะขบหวาน	พระมหาชวลิต อธิจิตโต	๖
๖. วัดวังสุเทพนาราม	พระอธิการชัย อภิชาโน	๗
รวมเป็น ๖ วัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น		๓๔

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอลำน้ำเคียน จังหวัดสระแก้ว อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์ความรู้และกรอบแนวคิดที่ชัดเจนในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ การบริหารจัดการคณะสงฆ์ การพัฒนาภาวะผู้นำทางศาสนา ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการปกครองคณะสงฆ์ในเขตต่าง ๆ ทั้งในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และระดับประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฺฒโน (หงส์วิทย์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพทั่วไปมีการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เช่น การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ด้านการปกครองคณะสงฆ์ เรียบบาลี และอบรมการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถตามกระบวนการ POSDC พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๓) แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการทั้ง ๓ ด้าน มีดังนี้ (๑) การพัฒนาความรู้ ด้วยการส่งเสริมการศึกษาทั้งด้านปริยัติและปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติ (๒) การพัฒนาด้านทักษะ เน้นการปฏิบัติตามแผน มีรูปแบบการจัดองค์การ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรอบรู้กฎระเบียบตามระบบสั่งการและมีการควบคุมให้เป็นไปตามระเบียบ เพื่อลดช่องว่างในการปกครองสงฆ์ (๓) การพัฒนาด้านความสามารถเพื่อให้พระสังฆาธิการมีความสามารถในการปฏิบัติกิจการพระพุทธศาสนาทั้ง ๖ ด้าน^{๑๒๑}

พระญาณกร ปุณณโก (ประดาร์รัช) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” ผลการวิจัยพบว่า พระวิปัสสนาจารย์ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ มีความรู้และความสามารถอยู่ในระดับที่ดี มีศักยภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปสู่พุทธศาสนิกชนได้ เพียงแค่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น บางรูปมีทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการ บางรูปมีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ซึ่งต่างก็มีข้อดีข้อด้อยแตกต่างกันไป ดังนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จะเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพของพระวิปัสสนาจารย์ให้ดียิ่งขึ้นไปอีกขั้น เป็นบุคลากรที่มีความสมบูรณ์พร้อมต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง ก็จะส่งผลให้มีทักษะความสามารถมากยิ่งขึ้น และเป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืนต่อไป^{๑๒๒}

พระมหาอรรถพงษ์ สิริโสภณ, พระมหาพงษ์เดช สุขขุพัฒน์ และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำป้อม ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการได้ประยุกต์พระธรรมวินัยกับบทบาทหน้าที่และสถานะของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน ๓ รูปแบบ ดังนี้ ๑) รูปแบบการฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเน้นภาระหน้าที่ในงานปัจจุบัน เพื่อให้เข้าใจในหน้าที่และการขับเคลื่อนองค์กรสงฆ์ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒) รูปแบบการศึกษา (Education) การพัฒนาศักยภาพในรูปของการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ทั้งพุทธศาสนา สังคมและศาสตร์สมัยใหม่ รวมทั้งรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเปลี่ยนแปลงของคณะสงฆ์ด้วย ๓) รูปแบบการพัฒนา (Development) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทางด้านกายภาพ สังคม จิตใจ และปัญญาควบคู่กันไป เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมในปัจจุบันและรองรับการพัฒนาอนาคต และกระบวนการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วม โดยมีการกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ

^{๑๒๑}พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฺฒโน (หงส์วิสัย), “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ (เมษายน ๒๕๖๓) : ๒๑๙-๒๒๖.

^{๑๒๒}พระญาณกร ปุณณโก (ประดาร์รัช), “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ออกแบบกิจกรรมพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ กำหนดแนวทางและรูปแบบ การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วม ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการสำรวจข้อมูลด้านศักยภาพของพระสังฆาธิการ ขั้นตอนการแก้ปัญหา ขั้นตอนการพัฒนา ศักยภาพ และขั้นตอนการรักษาศักยภาพพระสังฆาธิการ ซึ่งได้บูรณาการกับองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ^{๑๒๓}

พระอธิการสุพิศ อัสสิโล และ พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย ที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีการบริหารปกครองโดยหลักเมตตาธรรม ตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคม มีการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม และได้พัฒนาวัด ได้มีบทบาทการเผยแผ่ศาสนาธรรม หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาพระภิกษุสามเณรเป็นหลัก พระสังฆาธิการ คณะกรรมการวัด ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลศาสนสถานให้สวยงาม^{๑๒๔}

พระปลัดสมิตร มณีโชติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ มีผลมาจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ใดที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่พยายามที่จะก้าวให้ทัน จะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียผลประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานแนวคิดสำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร^{๑๒๕}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว คือการพัฒนา ศักยภาพเป็นการเพิ่มพูนคุณลักษณะอันเป็นทักษะที่ส่งเสริมให้การทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ หรือการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยหลักเหตุผลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถ

^{๑๒๓}พระมหาอรณพงษ์ สิริโสภโณ, พระมหาพงษ์เดช สุขขุฒโน และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำป้อง, “แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม”, **วารสารมหาจุฬาวชิรากร**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๓๖๒-๓๗๕.

^{๑๒๔}พระอธิการสุพิศ อัสสิโล และ พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, “การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย”, **วารสารพุทธมัตถ์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๑๓๐-๑๓๙.

^{๑๒๕}พระปลัดสมิตร มณีโชติ, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๖) : ๘๗๐-๘๘๓.

มากยิ่งขึ้นโดยเป็นลักษณะที่ต้องใช้การฝึกฝน จึงมีผลสัมฤทธิ์เกิดแก่บุคคลนั้น ๆ และสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระมหาทรงศักดิ์ ขยวฑฒโน (หงส์วิสัย)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา คือ ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตามกระบวนการ POSDC พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ทั้ง ๓ ด้าน มีดังนี้ (๑) การพัฒนาความรู้ (๒) การพัฒนาด้านทักษะ และ (๓) การพัฒนาด้านความสามารถ เพื่อให้พระสงฆ์มีความสามารถในการปฏิบัติงานพระพุทธศาสนาทั้ง ๖ ด้าน
พระญาณกร ปุณณโก (ประดาหรัษ์)	การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ควรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยด้านความรู้ควรเน้นการเรียนรู้เชิงลึก ด้านทักษะเน้นการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงานเป็นทีม ด้านบุคลิกภาพเน้นการพัฒนาอารมณ์และการแสดงออก ด้านอุปนิสัยควรส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีเพื่อความราบรื่นในการทำงาน และด้านทัศนคติควรบูรณาการความรู้และประสบการณ์เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่มีประสิทธิภาพ
พระมหาอรรถพงษ์ สิริโสภณ, พระมหาพงษ์เดช สุขวฑฒโน และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำป้อม	การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์มีการประยุกต์พระธรรมวินัยให้เหมาะสมกับบทบาทและบริบทสังคมปัจจุบันผ่าน ๓ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การฝึกอบรม มุ่งเน้นการเสริมความรู้และทักษะในงานปัจจุบัน เพื่อบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) การศึกษา พัฒนาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา สังคม และศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อให้เข้าใจและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ดี ๓) การพัฒนา เน้นการเสริมสร้างทั้งด้านร่างกาย สังคม จิตใจ และปัญญาอย่างสมดุล เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ (ต่อ)

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระอธิการสุพิศ อัสสีโล และ พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ	การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ชาวไทยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการเสริมสร้างภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้กลยุทธ์และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรคณะสงฆ์ การบริหารปกครองยึดหลักเมตตาธรรมตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ และคำสั่งของมหาเถรสมาคม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม การพัฒนาวัด การเผยแผ่พระธรรมคำสอน และการสร้างการมีส่วนร่วมจากชุมชน โดยเน้นการดูแลศาสนสถานและสนับสนุนการศึกษาของพระภิกษุสามเณรอย่างต่อเนื่อง ทั้งพระสงฆ์ ฆราวาส คณะกรรมการวัด และชุมชนต่างมีบทบาทร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความมั่นคงให้กับพระพุทธศาสนาในทุกมิติ
พระปลัดสุมิตร มณีโชติ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ มีผลมาจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ใดที่ปล่อยให้อคติการเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่พยายามที่จะก้าวให้ทัน จะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียผลประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานแนวคิดสำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

พระครูประทีปวัชรภรณ์ (วิเชียร ปณฺญาทีโป) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการบริหารจัดการอธิการของคณะสงฆ์อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุสงฆ์ ที่ต่อหลักการบริหารจัดการอธิการของคณะสงฆ์อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระภิกษุสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักการบริหารจัดการอธิการของคณะสงฆ์อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๒๖}

พระชัย สุนตกาโย (สุขเฉลิม) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภออุษันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุษันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ คือ ขาดพระที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้ในการปกครอง ผู้บริหารบางรูปสั่งงานปฏิบัติการได้ไม่ค่อยสมบูรณ์ตามนโยบาย เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แบ่งหน้าที่ให้ภิกษุสามเณร ภายในวัดอย่างชัดเจน ขาดการเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด และขาดการประชุมอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุษันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษคือ ควรปกครองให้เป็นไปตามนโยบาย ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ควรแบ่งหน้าที่ให้พระภิกษุสามเณร ภายในวัดรับผิดชอบอย่างชัดเจน ควรเอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมาย และควรจัดให้มีการประชุมอย่างเป็นระยะและต่อเนื่อง^{๑๒๗}

พระมนตรี จันทธมโม (รักยิ้ม) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์บางรูปขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อจำกัดในการสนับสนุน คณะสงฆ์ขาดแคลนบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการเผยแผ่ความรู้ทางพระพุทธศาสนา การบรรยายธรรมหรือแสดงธรรมเทศนาในวันสำคัญทางศาสนาไม่สม่ำเสมอ การบูรณะปฏิสังขรณ์เสนาสนะมีการสนับสนุนไม่เพียงพอ และนอกจากนี้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนจะมีข้อจำกัดตามเงื่อนไขของการดำรงชีพในยุคปัจจุบัน ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้ ๑) ในแต่ละวัดควรกวาดขันให้พระสงฆ์ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ๒) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน ๓) จัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของพระภิกษุ - สามเณร และบุตรหลานของชุมชน

^{๑๒๖}พระครูประทีปวัชรภรณ์ (วิเชียร ปณฺญาทีโป), “กลไกการบริหารจัดการอธิการของคณะสงฆ์อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

^{๑๒๗}พระชัย สุนตกาโย (สุขเฉลิม), “แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภอ อุษันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

๔) จัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอ และ ๕) ควรมีการจัดหาทุนในการบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะอย่างเป็นระบบ^{๑๒๘}

พระสมาน กองรัมย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการเจ้าคณะปกครองจังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อบทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการเจ้าคณะปกครองจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อบทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการเจ้าคณะปกครองจังหวัดบุรีรัมย์พบว่าเมื่อจำแนกตามอายุพรรษา ระดับการศึกษาและตำแหน่งปกครองสงฆ์ โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ปัญหาที่มีต่อบทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการเจ้าคณะปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ส่วนใหญ่การควบคุมกำกับดูแลพระภิกษุและสามเณรให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยไม่จริงจัง การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรไม่ทั่วถึง การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาไม่สม่ำเสมอ การแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินกิจการภายในวัดไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกี่ยวกับหลักธรรมในวันอาทิตย์ไม่ต่อเนื่องและการจัดบริเวณวัดยังไม่เป็นแบบอย่างที่ดี^{๑๒๙}

พระครูสถิตธรรมมาลังการ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคไทยแลนด์ ๔.๐” ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงประสานงานตามหลักธรรมที่มีคุณลักษณะโดดเด่นสำหรับผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ คือ ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ อันประกอบด้วยแนวทาง ๓ ประการตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยอันดับ ๑) ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการครองตน ๒) สนับสนุนการ เป็นผู้นำเชิงประสานงาน ในการครองคน และ ๓) มุ่งเน้นการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงาน ทางการศึกษาสงฆ์ให้ครอบคลุมทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ในการครองงานต่อไป^{๑๓๐}

พระมหาจักราพัฒน์ อาภาโส (เคนติ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดระยอง” ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บริบทการพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดระยอง ด้านการอบรม สร้างองค์ความรู้ในสายงานขอบเขตภาระและหน้าที่ให้กับพระสังฆาธิการเพื่อให้การทำงานของพระสังฆาธิการรู้วัตถุประสงค์ของงานภายในองค์กร การสนับสนุนส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมาพัฒนาทางด้านพฤติกรรม คือ มีการรักษาสมณะภาวะและความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และส่งเสริมให้พระสังฆาธิการสังเคราะห์

^{๑๒๘}พระมนตรี จันทมโม (รักยิ้ม), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, สารนิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

^{๑๒๙}พระสมาน กองรัมย์, “บทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการเจ้าคณะปกครองจังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๐).

^{๑๓๐}พระครูสถิตธรรมมาลังการ, “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, วารสารภาวนาสารปริทรรศน์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔) : ๙๗-๑๐๘.

องค์ความรู้ที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ ด้านการศึกษา การพัฒนาพระสงฆ์ การจัดการจัดการศึกษานั้นจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ ให้กับคณะสงฆ์ องค์การหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการประพาสวัตร ปฏิบัติธรรม การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีความรู้และเข้าใจ หลักการแก้ไขปัญหา ก็จะเกิดภาพในเชิงบวกหรือภาพในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น หากองค์กรมีพระสงฆ์การศึกษาและเข้าใจจะส่งผลให้การปฏิบัติพระธรรมวินัย หน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ต้องส่งเสริมให้พระสงฆ์การศึกษาเรียนรู้ทุกมิติต้องจัดหลักสูตรการเรียนรู้โดยไม่อิงวิชาการ สากลมากเกินไป โดยมีการสังเคราะห์องค์ความรู้มาเชื่อมโยงกับการพัฒนาแบบพุทธ ไม่เห็นแต่ประโยชน์ตน ทำหน้าที่ด้วยเต็มใจ ที่สำคัญซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสงฆ์การศึกษา ต้องเพิ่มวุฒิ การศึกษา เช่น การศึกษาวิชาชั้นสูง^{๑๓๑}

พระมหาจันทน์ สิริวัฒน (ผมไผ่), พระครูปริยัติสุวรรณ์, ภันทิลา น้อยเจริญ, ทองคำ ดวงจันทร์ และ อภิวัฒน์ พุทธร ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในการปกครองที่ ๒๑” ผลการศึกษาพบว่า การที่พระสงฆ์การศึกษาจะทำการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในแบบเดิม สามารถทำได้แต่อาจจะทำให้งานพระพุทธานุสาสนาไม่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ การปรับตัวของพระสงฆ์ในการนำหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์มาใช้ แต่จะดำเนินการอย่างไรให้รู้เท่าเข้าใจ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จึงจำเป็นต้องมีการปรับกลยุทธ์โดยประยุกต์หลักการหรือ แนวทางของพระพุทธเจ้าซึ่งได้วางหลักการบริหารไว้อย่างชัดเจน และละมุนละม่อมนำมาใช้ได้ในทุกยุคทุกสมัย และหลักการบริหารที่เป็นศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อจะได้นำหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ไปปฏิบัติได้ อย่างรวดเร็วและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แนวทางดังกล่าวถึงแม้จะเป็นหลักการง่าย ๆ แต่ถ้าทำได้จะได้ผลดีมาต่อการทำงานของคณะสงฆ์ให้รู้เท่าเข้าใจความเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว นำประโยชน์สุขอย่างสูงสุดมาสู่สังคมไทย^{๑๓๒}

สรุปได้ว่า พระสงฆ์การศึกษา เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการปกครองบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไป ด้วยความสงบเรียบร้อยปฏิบัติตามกฎมหาเถรสมาคมและถูกต้องตามพระธรรมวินัย พระสงฆ์การศึกษา จึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาวัดชุมชนสังคมและประเทศชาติให้มีเจริญก้าวหน้า เนื่องจาก พระสงฆ์การศึกษาเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนและประชาชนก็ให้ความเคารพนับถือพระสงฆ์ พระสงฆ์การศึกษา จึงเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาพระพุทธศาสนาและสังคมให้มีความ สงบเรียบร้อยดีงาม ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

^{๑๓๑}พระมหาจักราพัฒน์ อาภาโส (เคนต์), “การพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสงฆ์ในการปกครอง คณะสงฆ์จังหวัดระยอง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^{๑๓๒}พระมหาจันทน์ สิริวัฒน (ผมไผ่), พระครูปริยัติสุวรรณ์, ภันทิลา น้อยเจริญ, ทองคำ ดวง จันทร์ และ อภิวัฒน์ พุทธร, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในการปกครองที่ ๒๑”, *Journal of Modern Learning Development*, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๖ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๓๗๑-๓๘๓.

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูประทีปวัชรารักษ์ (วิเชียร ปญญาทีโป)	พระภิกษุสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักการบริหารจัดการอธิกรณ์ของคณะ สงฆ์อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
พระชัย สุนตกาโย (สุขเฉลิม)	ปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ คือ ขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง ผู้บริหารสั่งงานไม่ตรงตาม นโยบาย ไม่แบ่งหน้าที่ ขาดการเอาใจใส่ดูแล และขาดการ ประชุมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ควรปกครองให้เป็นไปตาม นโยบาย เว้นข้อ ๔ ควรแบ่งหน้าที่ให้พระภิกษุ รับผิดชอบอย่างชัดเจนควรเอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมาย พระสงฆ์ขาดความรู้ในพระธรรมวินัย ขาดปฏิสัมพันธ์ ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ขาดบุคคลากร ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรกวดขันเรื่องพระธรรมวินัย จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์กับชุมชน จัดตั้ง กองทุนเพื่อการศึกษา จัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ปัญหาที่มีต่อบทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ เจ้าคณะปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ส่วนใหญ่การควบคุม กำกับดูแลพระภิกษุและสามเณรให้ปฏิบัติตามพระธรรม วินัยไม่จริงจัง การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการศึกษา สำหรับพระภิกษุสามเณรไม่ทั่วถึง การจัดกิจกรรมวัน สำคัญทางพระพุทธศาสนาไม่สม่ำเสมอ การแต่งตั้ง คณะกรรมการดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินกิจการ ภายในวัดไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน การส่งเสริมให้มีการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนเกี่ยวกับหลักธรรมในวันอาทิตย์ ไม่ต่อเนื่องและการจัดบริเวณวัดยังไม่เป็นแบบอย่างที่ดี
พระมนตรี จันทธมโม (รักยม)	
พระสมาน กองรัมย์	

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ (ต่อ)

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูสถิตธรรมมาลังการ	รูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงประสานงานตามหลักธรรมที่มีคุณลักษณะโดดเด่นสำหรับผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ คือ ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ อันประกอบด้วยแนวทาง ๓ ประการตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยอันดับ ๑) ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีหลักสัจปฐิธรรม ๗ ในการครองตน ๒) สนับสนุนการ เป็นผู้นำเชิงประสานงาน ในการครองคน และ ๓) มุ่งเน้นการเป็นผู้นำ ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงาน ทางการสงฆ์ให้ครอบคลุมทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ในการครองงานต่อไป
พระมหาจักราพัฒน์ อภาโส (เคนตี)	บริบทการพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดระยองมุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการอบรม เน้นให้พระสังฆาธิการเข้าใจขอบเขตภารกิจ รับผิดชอบประสงค์ของงานในองค์กร และพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสมณะภาวะ พร้อมทั้งสามารถสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร ด้านการศึกษา มุ่งจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเข้าใจในพระธรรมวินัย การปฏิบัติธรรม และการแก้ปัญหาในงานอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางโลกกับหลักพุทธ ไม่เน้นแต่วิชาการสากลจนละเลยรากฐานของพระพุทธศาสนา รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาภูมิการศึกษาของพระสังฆาธิการ เพื่อยกระดับศักยภาพในทุกมิติอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมุ่งให้เกิดความเต็มใจ เสียสละ และเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ (ต่อ)

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระมหาจันทน์ สิริวัฒน (ผมไผ่), พระครูปริยัติสุวรรณ์, ภักขิตา น้อยเจริญ, ทองคำ ดวงจันทร์เพชร และ อภิวัฒน์ พุทธจร	การบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยยึดแนวทางแบบเดิม สามารถทำได้ แต่มีข้อจำกัดในการขับเคลื่อนงาน พระพุทธานุภาพให้เกิดประสิทธิภาพในบริบทสังคมที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พระสังฆาธิการจึงจำเป็นต้อง ปรับตัวด้วยการประยุกต์ใช้หลักการบริหารสมัยใหม่ควบคู่ กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักธรรม ของพระพุทธเจ้าที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย การรู้เท่าทันและเข้าถึงสถานการณ์จะช่วยให้การบริหาร ใน ๖ ด้านของกิจการคณะสงฆ์มีความคล่องตัวและเกิด ผลกระทบน้อยที่สุดต่อผู้เกี่ยวข้อง แม้แนวทางที่เสนอจะดู เรียบง่าย แต่หากสามารถปฏิบัติได้จริง ย่อมส่งผลดีต่อ การพัฒนางานคณะสงฆ์และนำไปสู่การสร้างประโยชน์สุข สูงสุดแก่สังคมไทย

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์คือ พระสังฆาธิการ
ผู้มีภาระหน้าที่สำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง ผู้วิจัยนำเสนอผลงานวิจัยมา
อ้างอิงเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเป็นตัวอย่าง ตามลำดับขั้นตอนการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สุภาพร มากแจ้ง และ สมปอง มากแจ้ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพการจัดการ
คณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ ประกอบด้วย การจัดการศึกษา
โดยคำนึงถึงหลักการ ๔ ประการ ได้แก่ ความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของสถาบันสงฆ์ ความ
ต้องการการศึกษาของคณะสงฆ์ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติตามรัฐธรรมนูญและ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนร่วมอยู่ในระบบการจัดการศึกษาของชาติไม่แยกส่วน
เฉพาะสงฆ์ โดยมีผู้แทนสงฆ์เข้าร่วมอยู่ในคณะกรรมการการศึกษาทุกระดับ อันจะช่วยเอื้อประโยชน์
ต่อความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายในการจัดการศึกษาและเป็น การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างได้
ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเชิงความรู้คู่คุณธรรม ในด้านหลักสูตร
การศึกษาของคณะสงฆ์ควรจำแนกหลักสูตรออกเป็น ๓ ประเภท ตามสภาพของผู้เรียน การสร้าง
หลักสูตรควรดำเนินการโดยคณะผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขาทั้งบรรพชิตและ คฤหัสถ์ โดยคำนึง
หลักการจัดการศึกษาทั้ง ๔ ประการ ร่วมกับภิกษุภาวะและวินัยสงฆ์ ในด้านการปฏิรูปการศึกษาของ
คณะสงฆ์ หน่วยงานผู้ดูแลควรเตรียมการแก่กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา
ตามโครงการศึกษาของชาติ พัฒนาบุคลากรวิชาชีพ สร้างความมั่นคงและสวัสดิการแก่บุคลากร^{๑๓๓}

^{๑๓๓}สุภาพร มากแจ้ง และ สมปอง มากแจ้ง, “การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์”,
รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓).

พระครูพิศาลเขตคณารักษ์, ปรีชา สามัคคี และ วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการวัดในวสมัย” พบว่า รูปแบบเป็นการบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสร้างทีมงาน หลักคุณธรรมและภารกิจคณะสงฆ์โดยเป็นรูปแบบการยกระดับการบริหารจัดการวัด ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งรูปแบบมีประสิทธิภาพ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ ๐.๘ และมีความเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากการทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินประสิทธิผลจากการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการวัดในวสมัย พบว่า ผลการดำเนินการหลังจากใช้รูปแบบเกิดผลสัมฤทธิ์และมีความเหมาะสม^{๑๓๔}

พระครูวิสุทธิชัยกิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารการศึกษาที่มีวัดเป็นฐานในจังหวัดชัยนาท” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาที่มีวัดเป็นฐาน ในจังหวัดชัยนาท วัดขนาดเล็กซึ่งมีการบริหารที่มีบูรณาการน้อย หย่อนหรือขาดประสิทธิภาพ เป็นภาระต่อสังคม เป็นภัยต่อการอยู่รอดของวัดในส่วนย่อยและคณะสงฆ์ไทยโดยรวม มีกรรมการวัดคอยตรวจสอบความคุ้มค่าและขาดหลักการของการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี กล่าวคือใช้หลักกฎหมาย ในวัดมีการปกครองวัดยึดวัตถุประสงค์ของวัดเป็นหลักในการปกครอง และใช้หลักเมตตาและเหตุผล ดังนั้น เหตุนี้ การประเมินเจ้าอาวาสให้ความสำคัญกับหลักความคุ้มค่าและหลักกฎหมายน้อยซึ่งสะท้อนให้การบริหารวัดราษฎร์ที่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารวัดราษฎร์มากในด้านเดียวกันนี้พระสงฆ์เป็นผู้รับไม่คุ้นเคยกับการให้ และสิ่งของที่ประชาชนถวายแก่พระสงฆ์ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ดี เช่น อาหารที่ดีที่สุดในบ้าน เป็นต้น^{๑๓๕}

โชติ บติรัฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารคน เน้นให้มีการดำเนินไปอย่างรวดเร็วสนองต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเพราะการทำงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน พระสังฆาธิการจะดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว พิจารณาได้จากองค์ประกอบคือ ๑) ความสามารถในการใช้คนถูกต้องกับความรู้ความสามารถ ๒) ศักยภาพของการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้ปกครอง ๓) ความรวดเร็วในการสนองงานของผู้บังคับบัญชา ๔ ความพึงพอใจของอุบาสกอุบาสิกา สามารถเรียนรู้ระบบงานได้อย่างรวดเร็ว เกิดจากการทำงานที่มีระบบแบบแผน และมีความรู้มากขึ้นโดยใช้วัดของตนเองเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม การบริหารงานได้นั้น

^{๑๓๔}พระครูพิศาลเขตคณารักษ์, ปรีชา สามัคคี และ วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล, “การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการวัดในวสมัย”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙) : ๘๑-๙๒.

^{๑๓๕}พระครูวิสุทธิชัยกิจ, “รูปแบบการบริหารการศึกษาที่มีวัดเป็นฐานในจังหวัดชัยนาท”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๕๒).

ในเรื่องงานด้านการศึกษาบุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น การบริหารองค์กร ได้เน้นในเรื่องคนที่จะมาศรัทธาเข้าวัด^{๑๓๖}

พระอานวย หมอกเมฆ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารวัดในพระพุทธศาสนา สำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตหนเหนือ ภาค ๔” ผลการวิจัยพบว่า การที่จะวัดดำเนินไปตามวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประยุกต์ตามหลักพุทธวิธีการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยเรียกกลยุทธ์การบริหารนี้ว่า “ปญฺจบิหาร” (ธ-อ-ว-อ-ส) ใช้สัญลักษณ์ใบโพธิ์มหามงคล เพื่อบ้าน วัด ชาวบ้าน สามประสาน และเป็นคาถาสำหรับเจ้าอาวาส ๕ ประการ ได้แก่

ธ = ธมฺมาธิปไตย การถือธรรมเป็นใหญ่ซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสกับคนเลวเข้ามาในองค์กร

อ = อปริหานิยธมฺโม การป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองการปรับปรุงโครงสร้างให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ว = วตฺตสมปฺโน ปฏิบัติหน้าที่ศีลธรรมเจ้าอาวาสต้องรู้ปัญหาเสียสละ มีวิสัยทัศน์

อ = อธิปไตยธมฺโม การทำงานที่ดีให้สำเร็จความประสงค์ ให้ความสำคัญด้านการศึกษา

ส = สงคหฺวตฺถธมฺโม การสงเคราะห์สิ่งอันเป็นความเอื้อเพื่อเกื้อกูลโดยใช้กลยุทธ์การสงเคราะห์เกื้อกูลพัฒนาอาชีพสาธารณสงเคราะห์ และแก้ปัญหาความยากจน^{๑๓๗}

นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก” ผลการศึกษา พบว่า ๑) รูปแบบของการปกครองทางการเมืองมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ การปกครองแบบราชาธิปไตย ซึ่งผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวในการปกครองรูปแบบนี้คือ พระราชาและการปกครองแบบสามัคคีธรรม ซึ่งอำนาจอยู่ในมือของชนชั้นสูงและมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบการปกครองแบบอภิชนาธิปไตยในปรัชญากรีก ส่วนรูปแบบการปกครองในพระพุทธศาสนานั้น มีพัฒนาการโดยเริ่มต้นจากพระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์ในฐานะธรรมราชา จนกระทั่งพระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่ในการปกครอง จึงเป็นรูปแบบการปกครองเฉพาะตน ๒) หลักการของการปกครองแบบราชาธิปไตย ได้แก่ หลักธรรมต่าง ๆ ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสแสดงไว้มากมาย เพื่อเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการใช้อำนาจของผู้ปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองแบบราชาธิปไตยมีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียว และหลักการของการปกครองแบบสามัคคีธรรมมีหลักการปกครองที่สำคัญคืออปริหานิยธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และหลักธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองส่วนหลักการของการปกครองของคณะสงฆ์นั้นมีพระธรรมวินัยเป็น

^{๑๓๖}โชติ บติรัฐ, “การบริหารของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔).

^{๑๓๗}พระอานวย หมอกเมฆ, “กลยุทธ์การบริหารวัดในพระพุทธศาสนาสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตหนเหนือ ภาค ๔”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคกลาง, ๒๕๕๓).

หลักการปกครองสำคัญ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัย^{๑๓๘}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา คือการบริหารจัดการควบคุมบุคลากรทั้งพระภิกษุสามเณร และฆราวาสที่อาศัยอยู่ภายในวัด ให้เกิดความสงบเรียบร้อย และปฏิบัติถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม โดยผู้บริหารกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และยุทธวิธีในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังตารางดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
สุภาพร มากแจ้ง	ความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของสถาบันสงฆ์ และความต้องการการศึกษาของคณะสงฆ์ มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติตามรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พระครูพิศาลเขตคณารักษ์, ปรีชา สามัคคี และ วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล	รูปแบบเป็นการบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสร้างทีมงาน หลักคุณธรรมและภารกิจคณะสงฆ์โดยเป็นรูปแบบการยกระดับการบริหารจัดการวัด ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งรูปแบบมีประสิทธิภาพ และผลการประเมินประสิทธิผลจากการใช้รูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการวัดในนวมสมัย พบว่า ผลการดำเนินการหลังจากใช้รูปแบบเกิดผลสัมฤทธิ์และมีความเหมาะสม
พระครูวิฑูรย์ชัยกิจ	การบริหารการศึกษาที่มีวัดเป็นฐาน ในจังหวัดชัยนาท วัดขนาดเล็ก ซึ่งมีการบริหารที่มีบูรณาการน้อย หย่อนหรือขาดประสิทธิภาพ เป็นภาระต่อสังคม เป็นภัยต่อการอยู่รอดของวัดในส่วนย่อยและคณะสงฆ์ไทยโดยรวม มีกรรมการวัดคอยตรวจสอบความคุ้มค่าน้อย และขาดหลักการของการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

^{๑๓๘} นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, “รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ตารางที่ ๒.๑๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ (ต่อ)

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
โชติ บดีรัฐ	การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา จะต้องให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ คือ ๑) ความสามารถในการใช้คนถูกต้องกับความรู้ความสามารถ ๒) ศักยภาพของการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้ปกครอง ๓) ความรวดเร็วในการสนองงานของผู้บังคับบัญชา ๔) ความพึงพอใจของอุบาสกอุบาสิกา สามารถเรียนรู้ระบบงานได้อย่างรวดเร็ว
พระอำนวยการ หมอกเมฆ	วัดทุกแห่งล้วนต้องการทรัพยากรบุคคลที่เก่ง ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม จากสภาพปัญหาปัจจุบันการบริหารวัดในพระพุทธศาสนาสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตหนเหนือ ภาค ๔ จึงนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ ที่วัดในพระพุทธศาสนาแต่ละกลุ่ม วัดสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของกลุ่มวัดนั้น ๆ
นกรินทร์ แก้วโชติรุ่ง	รูปแบบของการปกครองทางการเมืองมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การปกครองแบบราชาธิปไตย ซึ่งผู้มีอำนาจลึทธิขาคแต่เพียงผู้เดียวในการปกครอง รูปแบบนี้คือพระราชาและการปกครองแบบสามัคคีธรรม ๒) หลักการของการปกครองแบบราชาธิปไตย ได้แก่ หลักธรรมต่าง ๆ

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศील สมาธิ และปัญญา ผู้วิจัยนำเสนอผลงานวิจัยมาอ้างอิงเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเป็นตัวอย่าง ตามลำดับขั้นตอนการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระใบฎีกาธีรศักดิ์ สุธีโร (น้อยอ่อน) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท โรงเรียนกระสังวิทยาคม ตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า ไตรสิกขาตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้นสอนให้คนได้ปฏิบัติอยู่ในศีล มีการเคารพกฎระเบียบ เมื่อทุก ๆ คนมีศีลก็จะทำให้มีความสุข เพราะศีล คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง เพื่อพัฒนาจิตให้เป็นสมาธิ เพราะสมาธิคือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิต เพื่อให้เกิดศักยภาพ เช่น มีสมาธิอย่างสูง เมื่อจิตมีสมาธิ เมื่อจิตตั้งมั่นแล้วก็สามารถพัฒนาปัญญาได้ เพราะปัญญา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้ง จนสามารถนำหลักไตรสิกขาเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกหัดอบรม

กาย วาจา จิต และปัญญา ให้มีความเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปตามลำดับจนบรรลุถึงผลแห่งความสำเร็จตามกระบวนการไตรสิกขา ตามแนวทางพระพุทธศาสนา^{๑๓๙}

ภฤศ โสภณนิชกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่า หลักไตรสิกขาในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักการศึกษาและปฏิบัติแบบบูรณาการเพื่อฝึกกาย วาจา และยกระดับจิตใจและ สติปัญญาให้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน พบว่ามีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านพฤติกรรมตามหลักศีล โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการฝึก ระเบียบวินัย การพัฒนาจิตโดยการปฏิบัติสมาธิ เช่น ปฏิบัติสมาธิตามหลักสูตรสัคคสมาธิ และด้าน ปัญญาเป็นการจัดหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม^{๑๔๐}

กิตติพัฒน์ ศรีชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาร่วมกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองดีสำหรับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาร่วมกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองดีสำหรับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่า แนวคิด ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาใช้สนับสนุน การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาและการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ได้องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังนี้ ๑) หลักการ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) กระบวนการ จัดการเรียนรู้ ๔) ระบบสังคม ๕) หลักการตอบสนอง และ ๖) ระบบสนับสนุน และรูปแบบการจัดการเรียนรู้มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ ๑ ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นที่ ๒ ขั้นสมาธิ ขั้นที่ ๓ ขั้นปัญญา ขั้นที่ ๔ ขั้นสะท้อนความคิด และขั้นที่ ๕ ขั้นประเมินผล เรียกูปแบบนี้ว่า การ จัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขาพลัส มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก^{๑๔๑}

พระมหาชัยวัฒน์ ชยธมโม และ สุปริษา ชำนาญพุฒิพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ประชาชนในชุมชนมีการประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านศีลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

^{๑๓๙}พระใบฎีกาธีรศักดิ์ สุธีโร (น้อยอ่อน), “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท โรงเรียนกระสังวิทยาคม ตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

^{๑๔๐}ภฤศ โสภณนิชกุล, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^{๑๔๑}กิตติพัฒน์ ศรีชัย, “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาร่วมกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองดีสำหรับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๕).

รองลงมาด้านสมาธิ ส่วนด้านปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน พบว่า โดยรวม ควรสนับสนุนให้ประชาชนประพฤติดีทางกาย วาจา ใจ ตามหลัก ไตรสิกขา ข้อเสนอแนะ ประชาชนควรพัฒนาร่างกาย จิตใจ มีความรู้และเหตุผล แนวทาง ควรสนับสนุนให้ประชาชนมีศีลธรรม ตั้งมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กตัญญูกตเวที ยึดมั่นใน ศิลปะวัฒนธรรมไทย^{๑๔๒}

พระเสกสรรค์ ปญฺญาวชิโร (ใจกล้า), โยตะ ชัยวรมันกุล และ ธวัช หอมทวนลม ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชน กรณีศึกษา : โรงเรียนคลองบางพรหม กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ๑) การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชน กรณีศึกษา : โรงเรียนคลองบางพรหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านหลักการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชน กรณีศึกษา : โรงเรียนคลองบางพรหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ๒) ผลการหาค่าความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ เยาวชนโรงเรียนคลองบางพรหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ตั้งแต่สมมติฐานที่ ๑-๕ นักเรียนไม่มี ความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชน กรณีศึกษา : โรงเรียนคลองบางพรหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๔๓}

พระครูจันทวชิรสาร (จตุสพฺพ จันทสโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร” ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร ๑) ด้านศีล : การ ฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม พระสังฆาธิการควรสนับสนุนให้พระสงฆ์ในการปกครองหมั่นศึกษาในการ ท่องพระปาติโมกข์และความหมายให้มากขึ้น ควรให้พระช่วยเป็นหูเป็นตาแทนพระวินยาธิการเพื่อ ความสงบเรียบร้อย ๒) ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ พระสังฆาธิการควรให้กำลังใจใน การศึกษาและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษา พระสังฆาธิการควรให้ความสนใจในการอบรมสั่งสอน พระสงฆ์ในการปกครอง รวมไปถึงจุดเล็กจุดน้อยที่อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อกิจการของพระสงฆ์ ๓) ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา พระสังฆาธิการควรฝึกฝนให้พระสงฆ์มีการพูดคุยสั่งสอนเรื่อง การเรียนพระธรรมวินัย เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของพระธรรมวินัย พร้อมทั้งหา วิธีแก้ไขร่วมกับคณะสงฆ์ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น^{๑๔๔}

^{๑๔๒}พระมหาชัยวัฒน์ ชยธมฺโม และ สุปริชา ชำนาญพุทธพร, “การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล”, วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๖) : ๕๑-๖๖.

^{๑๔๓}พระเสกสรรค์ ปญฺญาวชิโร (ใจกล้า), โยตะ ชัยวรมันกุล และ ธวัช หอมทวนลม, “การประยุกต์ใช้ หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชน กรณีศึกษา : โรงเรียนคลองบางพรหม กรุงเทพมหานคร”, วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๖) : ๑๗๙-๑๙๑.

^{๑๔๔}พระครูจันทวชิรสาร (จตุสพฺพ จันทสโร), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของ พระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา เป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตในหลากหลายบริบท ทั้งในโรงเรียน ชุมชน และเรือนจำ โดยพบว่า การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาช่วยพัฒนาพฤติกรรม ความคิด และจิตใจของบุคคล ส่งผลให้เกิดสมาธิและปัญญา อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคมโดยรวม การประยุกต์ใช้หลักนี้ในการพัฒนาผู้ต้องขังพบว่าสามารถปรับพฤติกรรมให้ดีขึ้น ผ่านกิจกรรมฝึกสมาธิและการเรียนรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ในด้านการศึกษา มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการไตรสิกขากับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งช่วยส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองดี และมีขั้นตอนการเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่วนในระดับชุมชน พบว่าประชาชนมีการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาในระดับปานกลาง โดยด้านศีลได้รับความสำคัญมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะให้ส่งเสริมคุณธรรม ความกตัญญู และวัฒนธรรมไทย ในด้าน การเรียนรู้ของเยาวชน การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาแสดงผลในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ แม้จะยังไม่พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างนักเรียนกับการนำหลักไตรสิกขาไปใช้โดยตรง แต่ผลการศึกษาโดยรวมยืนยันถึงคุณค่าของไตรสิกขาในการพัฒนาคนอย่างรอบด้าน

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระใบฎีกาธีรศักดิ์ สุธีโร (น้อยอ่อน)	ไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาสอนให้ฝึกศีล สมาธิ และปัญญา โดยเริ่มจากการประพฤติดีมีวินัย (ศีล) พัฒนาจิตให้มั่นคง (สมาธิ) จนนำไปสู่ความรู้แจ้ง (ปัญญา) ซึ่งเป็นแนวทางในการอบรมกาย วาจา และจิตใจ เพื่อความเจริญงอกงามและบรรลุเป้าหมายแห่งการพัฒนาตนอย่างแท้จริง
ภฤศ โสภณนิชกุล	หลักไตรสิกขาในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักการศึกษา และปฏิบัติแบบบูรณาการเพื่อฝึกกาย วาจา และยกระดับจิตใจและสติปัญญาให้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขัง พบว่ามีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านพฤติกรรมตามหลักศีล โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการฝึกระเบียบวินัย การพัฒนาจิต โดยการปฏิบัติสมาธิ และด้านปัญญาเป็นการจัดหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา (ต่อ)

ผู้วิจัย	สรุปผลการวิจัย
กิตติพัฒน์ ศรีชัย	รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ร่วมกับ แนวคิดจิตตปัญญา ศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของ ความเป็นพลเมืองดีสำหรับนักเรียนประกาศนียบัตร วิชาชีพ พบว่า แนวคิด ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องนำมาใช้สนับสนุน การพัฒนารูปแบบการจัดการ เรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา และการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ได้ องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังนี้ ๑) หลักการ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) กระบวนการ จัดการ เรียนรู้ ๔) ระบบสังคม ๕) หลักการตอบสนอง และ ๖) ระบบสนับสนุน
พระมหาชัยวัฒน์ ชยธมโม และ สุปรียา ชำนาญพุดิพร	การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ประชาชนในชุมชนมีการประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านศีลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้าน สมาธิ ส่วนด้านปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทาง ประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน พบว่า โดยรวม ควรสนับสนุนให้ประชาชน ประพฤติดีทางกาย วาจา ใจ ตามหลัก ไตรสิกขา ข้อเสนอแนะ ประชาชนควรพัฒนาร่างกาย จิตใจ มี ความรู้และเหตุผล แนวทาง ควรสนับสนุนให้ประชาชนมี ศีลธรรม ตั้งมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กตัญญู กตเวทียึดมั่นในศิลปวัฒนธรรมไทย
พระเสกสรร ปญฺญาวชิโร (ใจกล้า), โยตะ ชัยวรมันกุล และ ธวัช หอมทวนลม	ค่าความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชนโรงเรียนคลองบางพรหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ตั้งแต่สมมติฐานที่ ๑-๕ นักเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชน กรณีศึกษา : โรงเรียนคลอง บางพรหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” ได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

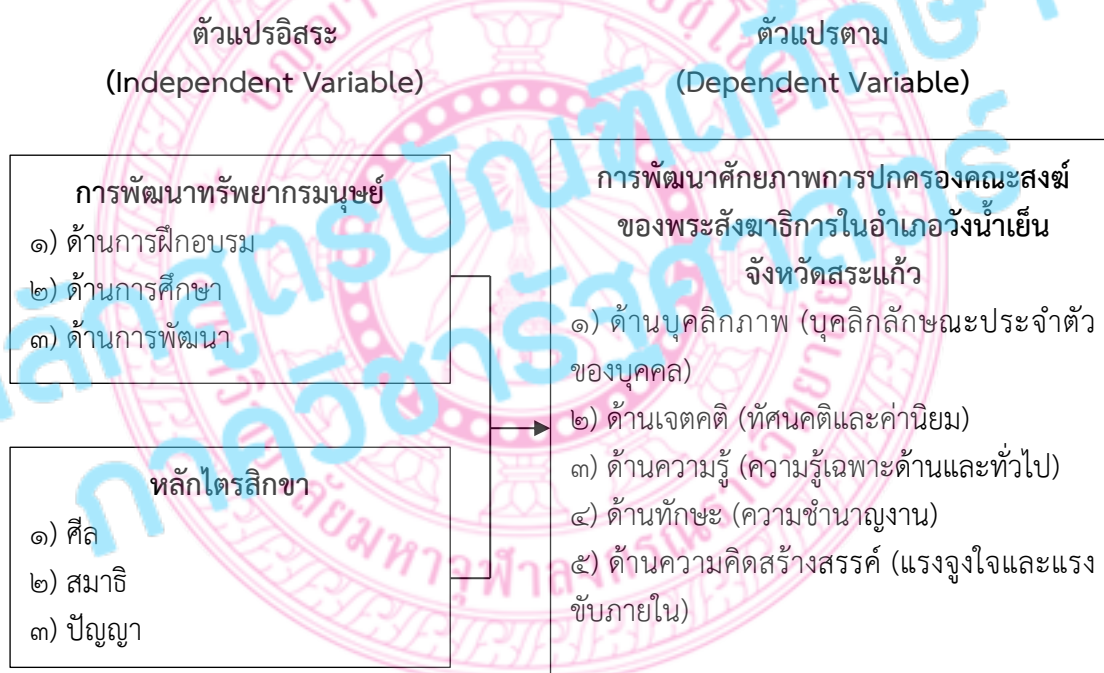
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) (๒) ด้านการศึกษา (Education) และ (๓) ด้านการพัฒนา (Development)^{๑๔๕}

๒) หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา^{๑๔๖}

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ๒) ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ๓) ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ๔) ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) และ ๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)^{๑๔๗} ดังแผนภาพที่ ๒.๒ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๔๕}Nadler, L., and Wiggs, G. D., *Managing Human Resource Development*, (San Francisco: Jossey-Bass, 1989), p. 22.

^{๑๔๖}พ.ป. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.

^{๑๔๗}McClelland, D. C., *A Competency Model for Human Resource Management Specialists to Be Used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle*, (Boston: Mcber, 1975), p. 1.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอรังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภอรังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอรังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอรังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอรังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระภิกษุสงฆ์ ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๒๖๑ รูป^๑

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการสุ่มด้วยวิธีแบบแบ่งกลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๕๘ รูป โดยคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ดังนี้

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

โดย N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable Error 0.05)

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ประชากรทั้งหมด ๒๖๑ รูป เมื่อแทนค่าสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{261}{1 + 261(0.05)^2}$$

$$n = \frac{261}{1 + 0.65}$$

$$n = \frac{261}{1.65}$$

$$n = 158.18$$

$$n = 158$$

เพราะฉะนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๕๘ รูป

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้นประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งเป็นจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๑๕๘ คน โดยแบ่งกลุ่มเป็น ๑ กลุ่ม แบ่งเป็นระดับการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ “พระภิกษุสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” เป็นเขตพื้นที่ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

^๑สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น, สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖, (สระแก้ว : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น, ๒๕๖๖). (อัคราณา)

^๒คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย : Basic Statistics and Research, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๒๘.

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำบลของพระภิกษุสงฆ์ในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว รวม ๑๕๘ คน ดังรายละเอียดในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ที่	คณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ประชากร พระภิกษุสงฆ์ (รูป)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป)
๑.	คณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๑	๒๖	๑๖
๒.	คณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๒	๒๕	๑๕
๓.	คณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๓	๒๘	๑๗
๔.	คณะสงฆ์ตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๔	๓๑	๑๘
๕.	คณะสงฆ์ตำบลตาหลังใน เขต ๑	๓๔	๒๑
๖.	คณะสงฆ์ตำบลตาหลังใน เขต ๒	๕๐	๓๐
๗.	คณะสงฆ์ตำบลทุ่งมหาเจริญ เขต ๑	๓๓	๒๐
๘.	คณะสงฆ์ตำบลทุ่งมหาเจริญ เขต ๒	๓๔	๒๑
รวม		๒๖๑	๑๕๘

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๘ รูป ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน และลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ๑) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
- ๓) สร้างรูปแบบสอบถามตามระเบียบวิจัย

๔) นำเสนอร่างเครื่องมือแบบสอบถาม และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC)^๓ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

(๑) พระครูสังฆวิริยกิจ, รองศาสตราจารย์ ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

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

(๒) พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษาคณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ไยอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น เกี่ยวกับข้อความ หรือข้อคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความ หรือคำถามนั้นไว้ หรือจะตัดออก ข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีค่าความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๖ โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

IOC

แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum x$

แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N

แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณามีดังนี้

+๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

+๐ หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ เครื่องการวิจัยฉบับนี้ ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๖-๑.๐ ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC)^๔ ได้ค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

(๕) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะสงฆ์ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ พระภิกษุสงฆ์ในอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๐ รูป เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าแอลฟา (Cronbach's Alpha) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการ

^๔สมนึก ภัททิยธนี, การวัดผลการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๖๐), หน้า ๒๒๐.

ของครอนบาค (Cronbach)^๕ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๒๗ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ได้จริงกับประชากรในการวิจัย

(๖) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน ๑๕๘ ชุด เพื่อแจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

(๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริง เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสระแก้ว เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสระแก้ว มี ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒) ด้านการศึกษา (Education) และ ๓) ด้านการพัฒนา (Development)

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสระแก้ว มี ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านศีล ๒) ด้านสมาธิ และ ๓) ด้านปัญญา

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสระแก้ว ใน ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ๒) ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ๓) ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ๔) ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) และ ๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) สร้างแบบสอบถาม และขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๘ ชุด โดยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาวิเคราะห์

^๕สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูเน่พับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยสถิติที่ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยยึดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๐๐-๑.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๕๐-๒.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๒.๕๐-๓.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๓.๕๐-๔.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๔.๕๐-๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

๒) การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในส่วนของการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าวัดความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่ม การบอกระดับหรือค่าของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -๑ หรือ +๑ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และหามีค่าเข้าใกล้ ๐ แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้^๖

๐.๙๑ - ๑.๐๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
๐.๗๑ - ๐.๙๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
๐.๕๑ - ๐.๗๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
๐.๓๑ - ๐.๕๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

^๖Hinkle, D. E., *Applied Statistic for the Behavioral Sciences*, (Boston: Houghton Mifflin, 1998), p. 118.

๐.๐๐ - ๐.๓๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย (+, -) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหากว่า

r มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาด หรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน ๑๐ รูปหรือคน แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มพระสังฆาธิการ ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๕ รูป ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ พระครูภักตกิจจานุการ
เจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น เจ้าอาวาสวัดป่าเขาแก้ว
จังหวัดสระแก้ว

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ พระครูศรีปริยัติวรลัการ
รองเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น เจ้าอาวาสวัดบ่อลูกกรง
จังหวัดสระแก้ว

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ พระมหาธนพล ธนปาโล
เจ้าคณะตำบลตาหลังใน เขต ๒ อำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ พระปลัดฐาปนิต สิริทตโต
เจ้าคณะตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๒
อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ พระครูปลัดกฤษณะ กลยาโณ
เจ้าคณะตำบลทุ่งมหาเจริญ, เจ้าอาวาสวัดคลองใหญ่
อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๒) กลุ่มผู้นำท้องถิ่น ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๓ คน ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ นางปราณี เค้าแก้ว
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ
อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ นางสาวญาณินท์ พรหมศรี
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ
อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ นางอโนทัย เนียมสำโรง
ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘
ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๓) กลุ่มนักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน ๒ คน ได้แก่

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ จำเริญทชชกร โสตาจันทร์
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ไยอินทร์
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์เพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มี ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒) ด้านการศึกษา (Education) และ ๓) ด้านการพัฒนา (Development) และหลักไตรสิกขา ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา และการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มี ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ๒) ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ๓) ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ๔) ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) และ ๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีลำดับขั้นตอน และลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- (๑) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- (๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- (๓) การสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์โดยปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย
- (๔) สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ตามระเบียบวิธีวิจัย
- (๕) นำเสนอเครื่องมือแบบสัมภาษณ์
- (๖) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแบบสัมภาษณ์
- (๗) จัดพิมพ์เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ฉบับที่สมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๒) ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือดังนี้

(๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารตารางและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

(๒) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

(๓) ขอคำแนะนำที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

(๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑) ขออนุญาตขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยขอความอนุเคราะห์ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๑๐ รูปหรือคน เพื่อขออนุญาตในการอนุเคราะห์การให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ท่านกำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตติดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยวิธีการดังนี้

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็น และเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอในรูปแบบการเรียบเรียงต่อไปสรุปความเรียงและตารางความถี่

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี งานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๘ รูป มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวินโดวส์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และงานวิจัยเชิงคุณภาพ จากแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน มาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอดังนี้

๔.๑ สภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๔.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๔.๓ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ สภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการใน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พรรษา ระดับการศึกษา
ทางธรรม และระดับการศึกษาสามัญ มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n = ๑๕๘)	
สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุ			
	๒๐-๓๐ ปี	๒๘	๑๗.๗๐
	๓๑-๔๐ ปี	๖๗	๔๒.๔๐
	๔๑-๕๐ ปี	๓๖	๒๒.๘๐
	๕๑ ปีขึ้นไป	๒๗	๑๗.๑๐
	รวม	๑๕๘	๑๐๐.๐๐
๒. พรรษา			
	ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา	๕๖	๓๕.๔๐
	๑๐-๒๐ พรรษา	๗๗	๔๘.๗๐
	๒๑-๓๐ พรรษา	๔	๒.๕๐
	๓๑ พรรษาขึ้นไป	๒๑	๑๓.๓๐
	รวม	๑๕๘	๑๐๐.๐๐
๓. ระดับการศึกษาทางธรรม			
	นักธรรมชั้นตรี	๕๔	๓๔.๒๐
	นักธรรมชั้นโท	๗๒	๔๕.๖๐
	นักธรรมชั้นเอก	๓๒	๒๐.๓๐
	รวม	๑๕๘	๑๐๐.๐๐
๔. ระดับการศึกษาสามัญ			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๕	๔๗.๕๐
	ปริญญาตรี	๖๒	๓๙.๒๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๒๑	๑๓.๓๐
	รวม	๑๕๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๐ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๐ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๐ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๐

พรรษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑๐-๒๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๐ รองลงมา มีจำนวนพรรษาน้อยกว่า ๑๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๐ มีจำนวนพรรษา ๓๑ พรรษาขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๐ และมีจำนวนพรรษาระหว่าง ๒๑-๓๐ พรรษา มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐

ระดับการศึกษาทางธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานักธรรม ชั้นโท คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖๐ รองลงมา มีระดับการศึกษานักธรรมชั้นตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๐ และมีระดับการศึกษานักธรรมชั้นเอก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๐

ระดับการศึกษาสามัญของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๐ รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๐ และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๐

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดงน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดงน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการฝึกอบรม ๒) ด้านการศึกษา และ ๓) ด้านการพัฒนา รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๒-๔.๕

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดงน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

(n = ๑๕๘)

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการในอำเภอดงน้ำเย็น จังหวัด สระแก้ว	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการฝึกอบรม	๔.๕๘	๐.๕๔	มากที่สุด
๒. ด้านการศึกษา	๔.๔๒	๐.๔๖	มาก
๓. ด้านการพัฒนา	๔.๖๓	๐.๓๗	มากที่สุด
รวม	๔.๕๔	๐.๔๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ แสดงระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดงน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๕๔, S.D. = ๐.๔๒) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา ($\bar{X}$ = ๔.๖๓, S.D. = ๐.๓๗) รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = ๔.๕๘, S.D. = ๐.๕๔) ตามลำดับ และด้านการศึกษา ($\bar{X}$ = ๔.๔๒, S.D. = ๐.๔๖) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการฝึกอบรม

(n = ๑๕๘)

ด้านการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพระสังฆาธิการ มาพิจารณาเพื่อกำหนดหลักสูตรในการจัดอบรม	๔.๖๕	๐.๖๑	มากที่สุด
๒. คณะสงฆ์ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่พระสังฆาธิการที่เข้ารับการฝึกอบรม	๔.๖๕	๐.๖๐	มากที่สุด
๓. คณะสงฆ์ มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ให้แก่พระสังฆาธิการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๖๕	๐.๖๐	มากที่สุด
๔. คณะสงฆ์ มีการฝึกอบรมพระวิปัสสนาจารย์เพื่อการเผยแผ่คำสอนอย่างถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา	๔.๖๑	๐.๕๘	มากที่สุด
๕. คณะสงฆ์ มีนโยบายให้พระสังฆาธิการที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ นำไปถ่ายทอดและจัดฝึกอบรมแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดของตนเอง	๔.๓๔	๐.๖๕	มาก
รวม	๔.๕๘	๐.๕๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๕๘, S.D. = ๐.๕๔) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพระสังฆาธิการ มาพิจารณาเพื่อกำหนดหลักสูตรในการจัดอบรม ($\bar{X}$ = ๔.๖๕, S.D. = ๐.๖๑) รองลงมา คือ คณะสงฆ์ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่พระสังฆาธิการที่เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = ๔.๖๕, S.D. = ๐.๖๐) คณะสงฆ์ มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ให้แก่พระสังฆาธิการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = ๔.๖๕, S.D. = ๐.๖๐) และคณะสงฆ์ มีการฝึกอบรมพระวิปัสสนาจารย์เพื่อการเผยแผ่คำสอนอย่างถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา ($\bar{X}$ = ๔.๖๑, S.D. = ๐.๕๘) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณะสงฆ์ มีนโยบายให้พระสังฆาธิการที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ นำไปถ่ายทอดและจัดฝึกอบรมแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดของตนเอง ($\bar{X}$ = ๔.๓๔, S.D. = ๐.๖๕)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการศึกษา

(n = ๑๕๘)

ด้านการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. คณะสงฆ์ มีนโยบายส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เหมาะแก่การปกครองคณะสงฆ์ เพื่อนำมาพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์	๔.๕๑	๐.๖๐	มากที่สุด
๒. คณะสงฆ์ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางการศึกษา เพื่อให้พระสังฆาธิการได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาในหลักสูตรนั้น ๆ	๔.๓๗	๐.๖๐	มาก
๓. คณะสงฆ์ สร้างแรงจูงใจให้แก่พระสังฆาธิการเห็นความสำคัญของการศึกษา และเตรียมความพร้อมให้ก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	๔.๕๔	๐.๖๑	มากที่สุด
๔. คณะสงฆ์ มีทุนสนับสนุนการศึกษาให้แก่พระสังฆาธิการตามความเหมาะสม	๔.๓๙	๐.๕๔	มาก
๕. คณะสงฆ์ มีเกณฑ์การคัดเลือกพระสังฆาธิการในการพิจารณาทุนสนับสนุนและแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง	๔.๒๙	๐.๕๐	มาก
รวม	๔.๔๒	๐.๔๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ แสดงระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๔๒, S.D. = ๐.๔๖) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คณะสงฆ์ สร้างแรงจูงใจให้แก่พระสังฆาธิการเห็นความสำคัญของการศึกษา และเตรียมความพร้อมให้ก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = ๔.๕๔, S.D. = ๐.๖๑) และคณะสงฆ์ มีนโยบายส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เหมาะแก่การปกครองคณะสงฆ์ เพื่อนำมาพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ($\bar{X}$ = ๔.๕๑, S.D. = ๐.๖๐) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณะสงฆ์ มีทุนสนับสนุนการศึกษาให้แก่พระสังฆาธิการตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๓๙, S.D. = ๐.๕๔) รองลงมาคือ คณะสงฆ์ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางการศึกษา เพื่อให้พระสังฆาธิการได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาในหลักสูตรนั้น ๆ ($\bar{X}$ = ๔.๓๗, S.D. = ๐.๖๐) และคณะสงฆ์ มีเกณฑ์การคัดเลือกพระสังฆาธิการในการพิจารณาทุนสนับสนุนและแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}$ = ๔.๒๙, S.D. = ๐.๕๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนา

(n = ๑๕๘)

ด้านการพัฒนา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพระสังฆาธิการในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาพระสังฆาธิการเข้ารับการพัฒนา	๔.๕๘	๐.๕๑	มากที่สุด
๒. คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบไอที เช่น การค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	๔.๕๘	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. คณะสงฆ์ มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของพระสังฆาธิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม	๔.๕๙	๐.๔๙	มากที่สุด
๔. คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่น ได้มีโอกาสได้ถ่ายทอดผลงานและความรู้แก่พระสังฆาธิการด้วยกัน เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดความรู้แก่คณะสงฆ์	๔.๘๕	๐.๓๙	มากที่สุด
๕. คณะสงฆ์ มีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อต่อยอดการพัฒนางานด้านการปกครองคณะสงฆ์อย่างชัดเจน	๔.๕๖	๐.๖๐	มากที่สุด
รวม	๔.๖๓	๐.๓๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕ แสดงระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๖๓, S.D. = ๐.๓๗) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่น ได้มีโอกาสได้ถ่ายทอดผลงานและความรู้แก่พระสังฆาธิการด้วยกัน เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดความรู้แก่คณะสงฆ์ ($\bar{X}$ = ๔.๘๕, S.D. = ๐.๓๙) รองลงมาคือ คณะสงฆ์ มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของพระสังฆาธิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๕๙, S.D. = ๐.๔๙) คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพระสังฆาธิการในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาพระสังฆาธิการเข้ารับการพัฒนา ($\bar{X}$ = ๔.๕๘, S.D. = ๐.๕๑) คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบไอที เช่น การค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ($\bar{X}$ = ๔.๕๘, S.D. = ๐.๕๐) และ คณะสงฆ์ มีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อต่อยอดการพัฒนางานด้านการปกครองคณะสงฆ์อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = ๔.๕๖, S.D. = ๐.๖๐) ตามลำดับ

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านศีล ด้านสมาธิ ด้านปัญญา รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๖-๔.๘

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

(n = ๑๕๘)

การปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านศีล	๔.๖๑	๐.๔๑	มากที่สุด
๒. ด้านสมาธิ	๔.๖๗	๐.๕๕	มากที่สุด
๓. ด้านปัญญา	๔.๔๖	๐.๕๖	มาก
รวม	๔.๕๘	๐.๔๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๘$, S.D. = ๐.๔๗) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสมาธิ ($\bar{X} = ๔.๖๗$, S.D. = ๐.๕๕) และด้านศีล ($\bar{X} = ๔.๖๑$, S.D. = ๐.๔๑) ตามลำดับ ส่วนด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๖$, S.D. = ๐.๕๖)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านศีล

(n = ๑๕๘)

ด้านศีล	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พระสังฆาธิการใช้ศีลเป็นกรอบในการกำกับดูแลคณะสงฆ์ โดยมุ่งเน้นการแนะนำและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้วยความเมตตาและปัญญา เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการพัฒนาจริยธรรมในหมู่พระภิกษุ	๔.๖๒	๐.๕๑	มากที่สุด
๒. พระสังฆาธิการ จัดกิจกรรมหรือการอบรมที่เน้นการเรียนรู้ศีลและบทบาทของศีลในไตรสิกขา เพื่อพัฒนาความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติตามศีล รวมถึงการใช้ศีลเป็นรากฐานสำหรับสมาธิและปัญญา	๔.๕๖	๐.๕๙	มากที่สุด
๓. พระสังฆาธิการสามารถวางรากฐานสำหรับการสร้างระเบียบวินัยที่ชัดเจนและเหมาะสม	๔.๖๙	๐.๔๘	มากที่สุด
๔. พระสังฆาธิการสามารถใช้ศีลเป็นเครื่องมือในการกำหนดกฎระเบียบที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบในคณะสงฆ์	๔.๕๑	๐.๖๑	มากที่สุด
๕. พระสังฆาธิการ มีการดูแลป้องกันความขัดแย้งในคณะสงฆ์ การจัดการทรัพยากร และการปฏิบัติศาสนกิจ โดยยึดหลักศีลเพื่อรักษาความยุติธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในบทบาทของพระสังฆาธิการ	๔.๖๘	๐.๖๖	มากที่สุด
รวม	๔.๖๑	๐.๔๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านศีล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๖๑, S.D. = ๐.๔๑) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ พระสังฆาธิการสามารถวางรากฐานสำหรับการสร้างระเบียบวินัยที่ชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๖๙, S.D. = ๐.๔๘) พระสังฆาธิการ มีการดูแลป้องกันความขัดแย้งในคณะสงฆ์ การจัดการทรัพยากร และการปฏิบัติศาสนกิจ โดยยึดหลักศีลเพื่อรักษาความยุติธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในบทบาทของพระสังฆาธิการ ($\bar{X}$ = ๔.๖๘, S.D. = ๐.๖๖) พระสังฆาธิการใช้ศีลเป็นกรอบในการกำกับดูแลคณะสงฆ์ โดยมุ่งเน้นการแนะนำและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้วยความเมตตาและปัญญา เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการพัฒนาจริยธรรมในหมู่พระภิกษุ ($\bar{X}$ = ๔.๖๒, S.D. = ๐.๕๑) พระสังฆาธิการ จัดกิจกรรมหรือการอบรมที่เน้นการเรียนรู้ศีลและบทบาทของศีลในไตรสิกขา เพื่อพัฒนาความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติตามศีล รวมถึงการใช้ศีลเป็นรากฐานสำหรับสมาธิและปัญญา ($\bar{X}$ = ๔.๕๖, S.D. = ๐.๕๙) และพระสังฆาธิการสามารถใช้ศีลเป็น

เครื่องมือในการกำหนดกฎระเบียบที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบในคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๔.๕๑$, S.D. = ๐.๖๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านสมาธิ

(n = ๑๕๘)

ด้านสมาธิ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พระสังฆาธิการมีจิตใจที่ปลอดโปร่งและไม่ลำเอียง สามารถเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในคณะสงฆ์ได้อย่างมีเหตุผลและความเมตตา	๔.๘๗	๐.๓๘	มากที่สุด
๒. พระสังฆาธิการมีความแน่วแน่และจดจ่อกับการบริหารจัดการงานในคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการถูกรบกวนจากปัจจัยภายนอก และสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	๔.๖๘	๐.๖๑	มากที่สุด
๓. พระสังฆาธิการ มีการเสริมสร้างจิตที่มั่นคงและความสงบในจิตใจ ซึ่งช่วยให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีสติและเป็นธรรม	๔.๕๙	๐.๖๓	มากที่สุด
๔. พระสังฆาธิการจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกสมาธิ เช่น การนั่งสมาธิ การเดินจงกรม หรือการปฏิบัติธรรม เพื่อให้พระภิกษุและสามเณรมีจิตใจที่สงบ และสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่	๔.๖๘	๐.๙๒	มากที่สุด
๕. พระสังฆาธิการ มีภาวะการเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความเข้าใจในการปกครองคณะสงฆ์	๔.๕๖	๐.๗๗	มากที่สุด
รวม	๔.๖๗	๐.๕๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๗$, S.D. = ๐.๕๕) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ พระสังฆาธิการมีจิตใจที่ปลอดโปร่งและไม่ลำเอียง สามารถเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในคณะสงฆ์ได้อย่างมีเหตุผลและความเมตตา ($\bar{X} = ๔.๘๗$, S.D. = ๐.๓๘) รองลงมา คือ พระสังฆาธิการจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกสมาธิ เช่น การนั่งสมาธิ การเดินจงกรม หรือการปฏิบัติธรรม เพื่อให้พระภิกษุและสามเณรมีจิตใจที่สงบ และสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = ๔.๖๘$, S.D. = ๐.๙๒) พระสังฆาธิการมีความแน่วแน่และจดจ่อกับการบริหารจัดการงานในคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการถูกรบกวนจากปัจจัยภายนอก และสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = ๔.๖๘$, S.D. = ๐.๖๑) พระสังฆาธิการ มีการเสริมสร้างจิตที่มั่นคงและความสงบใน

จิตใจ ซึ่งช่วยให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีสติและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) และพระสังฆาธิการ มีภาวะการเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความเข้าใจในการปกครองคณะสงฆ์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านปัญหา

(n = ๑๕๘)

ด้านปัญหา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พระสังฆาธิการ มีการศึกษาและทำความเข้าใจในพระธรรมวินัย รวมถึงหลักธรรมคำสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปกครองและแก้ไขปัญหาในคณะสงฆ์อย่างถูกต้องและมีเหตุผล	4.61	0.75	มากที่สุด
๒. พระสังฆาธิการใช้ปัญหาในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เพื่อให้การตัดสินใจในการปกครองคณะสงฆ์เป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรม	4.55	0.63	มากที่สุด
๓. พระสังฆาธิการจัดกิจกรรมหรือเวทีสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันในคณะสงฆ์ เช่น การประชุมเชิงวิชาการ หรือการอภิปรายธรรม เพื่อเสริมสร้างปัญญาและความเข้าใจในธรรมร่วมกัน	4.46	0.61	มาก
๔. พระสังฆาธิการใช้ปัญหาในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในคณะสงฆ์ โดยอาศัยการวิเคราะห์เหตุปัจจัยและการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการสร้างความสามัคคี	4.38	0.60	มาก
๕. พระสังฆาธิการ ส่งเสริมการพัฒนาปัญญาในการเชื่อมโยงหลักธรรมคำสอนกับปัญหาสังคมในยุคปัจจุบัน เช่น การส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน การแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมศีลธรรมแก่ประชาชน	4.25	0.64	มาก
รวม	4.46	0.56	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีการศึกษาและทำความเข้าใจในพระธรรมวินัย รวมถึงหลักธรรมคำสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปกครองและแก้ไขปัญหาในคณะสงฆ์อย่างถูกต้องและมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ พระสังฆาธิการใช้ปัญหาในการวิเคราะห์สถานการณ์

ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เพื่อให้การตัดสินใจในการปกครองคณะสงฆ์เป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และ สอดคล้องกับหลักธรรม ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ พระสังฆาธิการจัดกิจกรรมหรือเวทีสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันในคณะสงฆ์ เช่น การประชุม เชิงวิชาการ หรือการอภิปรายธรรม เพื่อเสริมสร้างปัญญาและความเข้าใจในธรรมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) พระสังฆาธิการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในคณะสงฆ์ โดยอาศัยการ วิเคราะห์เหตุปัจจัยและการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการสร้างความสามัคคี ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) และพระสังฆาธิการ ส่งเสริมการพัฒนาปัญญาในการเชื่อมโยงหลักธรรมคำสอนกับปัญหา สังคมในยุคปัจจุบัน เช่น การส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน การแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริม ศีลธรรมแก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64)

๔.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการ ปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะ สงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้าน บุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ๒) ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ๓) ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ๔) ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) และ ๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๑๐-๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการ ปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

(n = ๑๕๘)

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระ สังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล)	4.80	0.35	มากที่สุด
๒. ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)	4.67	0.39	มากที่สุด
๓. ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป)	4.67	0.42	มากที่สุด
๔. ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน)	4.62	0.45	มากที่สุด
๕. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับ ภายใน)	4.24	0.42	มาก
รวม	4.60	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.23) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้าน บุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.39) ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.42) และด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.42)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล)

(n = ๑๕๘)

ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พระสังฆาธิการนุ่งห่มจีวรที่สะอาด เรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และเหมาะสมแก่สมณสาธูป	4.25	0.64	มาก
๒. พระสังฆาธิการมีอัธยาศัยยิ้มแย้มแจ่มใส สนทนาด้วยวาจาที่ชัดเจนและใช้ถ้อยคำที่สุภาพ	4.65	0.55	มากที่สุด
๓. พระสังฆาธิการมีกิริยา เดิน ยืน นั่ง ที่สง่างาม สงบ น่ารัก เลื่อมใส	4.72	0.57	มากที่สุด
๔. พระสังฆาธิการมีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้อาวุโสกว่า	4.84	0.44	มากที่สุด
๕. พระสังฆาธิการ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ใด ๆ ที่บีบบังคับ	4.91	0.32	มากที่สุด
รวม	4.87	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ใด ๆ ที่บีบบังคับ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ พระสังฆาธิการมีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้อาวุโสกว่า ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.44) พระสังฆาธิการมีกิริยา เดิน ยืน นั่ง ที่สง่างาม สงบ น่ารัก เลื่อมใส ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.57) พระสังฆาธิการมีอัธยาศัยยิ้มแย้มแจ่มใส สนทนาด้วยวาจาที่ชัดเจนและใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พระสังฆาธิการนุ่งห่มจีวรที่สะอาด เรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และเหมาะสมแก่สมณสาธูป ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)

(n = ๑๕๘)

ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พระสังฆาธิการ มีการปรับตัว และรู้จักยืดหยุ่นในการปฏิสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่น	๔.๗๒	๐.๔๙	มากที่สุด
๒. พระสังฆาธิการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออกอย่างเปิดเผยจริงใจ	๔.๗๓	๐.๕๓	มากที่สุด
๓. พระสังฆาธิการ มีความรักและศรัทธาในการปฏิบัติงานของกิจการคณะสงฆ์	๔.๖๑	๐.๕๕	มากที่สุด
๔. พระสังฆาธิการ มีความเป็นมิตร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	๔.๖๑	๐.๖๑	มากที่สุด
๕. พระสังฆาธิการ มีความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง มีทัศนคติในเชิงบวก	๔.๖๕	๐.๕๕	มากที่สุด
รวม	๔.๖๗	๐.๓๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๗$, S.D. = ๐.๓๙) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออกอย่างเปิดเผยจริงใจ ($\bar{X} = ๔.๗๓$, S.D. = ๐.๕๓) รองลงมาคือ พระสังฆาธิการ มีการปรับตัว และรู้จักยืดหยุ่นในการปฏิสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่น ($\bar{X} = ๔.๗๒$, S.D. = ๐.๔๙) พระสังฆาธิการ มีความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง มีทัศนคติในเชิงบวก ($\bar{X} = ๔.๖๕$, S.D. = ๐.๕๕) พระสังฆาธิการ มีความเป็นมิตร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{X} = ๔.๖๑$, S.D. = ๐.๖๑) และพระสังฆาธิการ มีความรักและศรัทธาในการปฏิบัติงานของกิจการคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๔.๖๑$, S.D. = ๐.๕๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป)

(n = ๑๕๘)

ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พระสังฆาธิการ มีความรู้ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของคณะสงฆ์	๔.๕๖	๐.๖๕	มากที่สุด
๒. พระสังฆาธิการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักพระธรรมวินัย หลักกฎหมาย และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์	๔.๖๙	๐.๕๒	มากที่สุด
๓. พระสังฆาธิการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะสงฆ์และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อยู่เสมอ	๔.๗๕	๐.๕๑	มากที่สุด
๔. พระสังฆาธิการ นำเอาความรู้ที่ได้รับมา นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารปกครองวัดและกิจการของคณะสงฆ์	๔.๖๖	๐.๖๒	มากที่สุด
๕. พระสังฆาธิการ ได้นำความรู้มาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกับพระภิกษุสามเณรให้ได้รับความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ในการปกครองคณะสงฆ์	๔.๖๖	๐.๖๒	มากที่สุด
รวม	๔.๖๗	๐.๕๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๗$, S.D. = ๐.๕๒) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะสงฆ์และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๗๕$, S.D. = ๐.๕๑) รองลงมาคือ พระสังฆาธิการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักพระธรรมวินัย หลักกฎหมาย และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๔.๖๙$, S.D. = ๐.๕๒) พระสังฆาธิการ นำเอาความรู้ที่ได้รับมา นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารปกครองวัดและกิจการของคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๔.๖๖$, S.D. = ๐.๖๒) พระสังฆาธิการ ได้นำความรู้มาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกับพระภิกษุสามเณรให้ได้รับความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ในการปกครองคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๔.๖๖$, S.D. = ๐.๖๒) และพระสังฆาธิการ มีความรู้ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๔.๕๖$, S.D. = ๐.๖๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน)

(n = ๑๕๘)

ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พระสังฆาธิการ มีทักษะการสื่อสาร ทั้งการฟัง อ่าน พูด เขียน ที่ดี	๔.๗๗	๐.๔๙	มากที่สุด
๒. พระสังฆาธิการ มีทักษะการแก้ไขปัญหาที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้เป็นอย่างดี	๔.๗๒	๐.๕๙	มากที่สุด
๓. พระสังฆาธิการ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันและการปฏิบัติงานคณะสงฆ์ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์	๔.๖๕	๐.๖๓	มากที่สุด
๔. พระสังฆาธิการ มีทักษะการใช้งานระบบไอที และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำประยุกต์ใช้กับการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๖๓	๐.๕๙	มากที่สุด
๕. พระสังฆาธิการ มีทักษะการบริหารงานบุคคล สามารถเลือกมอบหมายงานบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	๔.๓๓	๐.๘๗	มาก
รวม	๔.๖๒	๐.๔๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๒$, S.D. = ๐.๔๕) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีทักษะการสื่อสาร ทั้งการฟัง อ่าน พูด เขียน ที่ดี ($\bar{X} = ๔.๗๗$, S.D. = ๐.๔๙) รองลงมาคือ พระสังฆาธิการ มีทักษะการแก้ไขปัญหาที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๔.๗๒$, S.D. = ๐.๕๙) พระสังฆาธิการ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันและการปฏิบัติงานคณะสงฆ์ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = ๔.๖๕$, S.D. = ๐.๖๓) และพระสังฆาธิการ มีทักษะการใช้งานระบบไอที และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำประยุกต์ใช้กับการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๔.๖๓$, S.D. = ๐.๕๙) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีทักษะการบริหารงานบุคคล สามารถเลือกมอบหมายงานบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = ๔.๓๓$, S.D. = ๐.๘๗)

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)

(n = ๑๕๘)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พระสังฆาธิการ มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานจากแนวทางเดิม ๆ โดยการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๗	๐.๘๑	มาก
๒. พระสังฆาธิการ มีการผสมผสานรูปแบบการปฏิบัติงานจากองค์กรอื่นกับการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๔.๒๐	๐.๙๖	มาก
๓. เมื่อเกิดปัญหาใหม่ ๆ พระสังฆาธิการ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๓๐	๐.๘๒	มาก
๔. พระสังฆาธิการ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ มุมมอง เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น	๔.๐๗	๐.๙๕	มาก
๕. พระสังฆาธิการ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์อยู่เสมอ	๔.๓๗	๐.๘๓	มาก
รวม	๔.๒๔	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = ๐.๔๒) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์อยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๓๗$, S.D. = ๐.๘๓) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาใหม่ ๆ พระสังฆาธิการ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๔.๓๐$, S.D. = ๐.๘๒) พระสังฆาธิการ มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานจากแนวทางเดิม ๆ โดยการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๒๗$, S.D. = ๐.๘๑) พระสังฆาธิการ มีการผสมผสานรูปแบบการปฏิบัติงานจากองค์กรอื่นกับการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๙๖) และพระสังฆาธิการ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ มุมมอง เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๙๕) ตามลำดับ

๔.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ ๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

(n = ๑๕๘)

กระบวนการการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์					ภาพรวม
	ด้าน บุคลิกภาพ	ด้าน เจตคติ	ด้าน ความรู้	ด้านทักษะ	ด้าน ความคิด สร้างสรรค์	
๑. ด้านการฝึกอบรม						
Pearson Correlation	๐.๐๓๔	-๐.๑๑๔	-๐.๑๕๗*	-๐.๑๗๖*	๐.๐๗๐	-๐.๑๒๘
Sig.	๐.๖๗๒	๐.๑๕๓	๐.๐๔๙	๐.๐๒๗	๐.๓๘๑	๐.๑๑๐
แปลผล	X	X	-	-	X	X
๒. ด้านการศึกษา						
Pearson Correlation	๐.๐๖๑	-๐.๑๒๘	-๐.๑๑๗	-๐.๒๐๖**	๐.๐๘๐	-๐.๑๑๘
Sig.	๐.๔๔๕	๐.๑๐๙	๐.๑๔๔	๐.๐๐๙	๐.๓๒๐	๐.๑๔๐
แปลผล	X	X	X	-	X	X
๓. ด้านการพัฒนา						
Pearson Correlation	๐.๐๖๔	-๐.๐๙๐	-๐.๑๐๘	-๐.๑๓๕	๐.๐๗๖	-๐.๐๗๕
Sig.	๐.๔๒๒	๐.๒๖๒	๐.๑๗๖	๐.๐๙๒	๐.๓๔๐	๐.๓๕๒
แปลผล	X	X	X	X	X	X

X = ไม่มีความสัมพันธ์ + = มีความสัมพันธ์เชิงบวก - = มีความสัมพันธ์เชิงลบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่

ในระดับต่ำมาก ($r = -0.157$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.176$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.206$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้



๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

(n = ๑๕๘)

กระบวนการการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์					ภาพรวม
	ด้าน บุคลิกภาพ	ด้าน เจตคติ	ด้าน ความรู้	ด้านทักษะ	ด้าน ความคิด สร้างสรรค์	
๑. ด้านศีล						
Pearson Correlation	๐.๐๕๖	-๐.๐๔๗	-๐.๐๘๕	-๐.๐๘๙	๐.๐๘๓	-๐.๐๓๔
Sig.	๐.๔๘๓	๐.๕๖๐	๐.๒๘๗	๐.๒๖๖	๐.๓๐๐	๐.๖๖๙
แปลผล	X	X	X	X	X	X
๒. ด้านสมาธิ						
Pearson Correlation	๐.๐๖๓	-๐.๐๑๐	-๐.๐๓๑	-๐.๐๕๗	๐.๐๖๖	๐.๐๐๖
Sig.	๐.๔๓๑	๐.๙๐๕	๐.๖๙๙	๐.๔๗๙	๐.๔๑๓	๐.๙๔๒
แปลผล	X	X	X	X	X	X
๓. ด้านปัญญา						
Pearson Correlation	๐.๐๔๙	-๐.๐๘๐	-๐.๑๒๕*	-๐.๑๔๐*	๐.๐๗๒	-๐.๐๘๖
Sig.	๐.๕๔๒	๐.๓๒๐	๐.๐๑๙	๐.๐๒๙	๐.๓๗๒	๐.๒๘๔
แปลผล	X	X	-	-	X	X

X = ไม่มีความสัมพันธ์ + = มีความสัมพันธ์เชิงบวก - = มีความสัมพันธ์เชิงลบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า หลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.025$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.040$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การทดสอบสมมติฐานที่ ๒ หลักไตรสิกขา อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่าหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้และด้านทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการ ผู้นำท้องถิ่น และนักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน เพื่อนำเสนอการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ พระสังฆาธิการ ผู้นำท้องถิ่น และนักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพ ได้ให้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลสัมภาษณ์ในแต่ละข้อคำถามไว้ดังนี้

๔.๓.๑ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการฝึกอบรม

การฝึกอบรมพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็นมีการดำเนินการในลักษณะของการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือ workshop ซึ่งจัดขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงการบริหารจัดการวัด การปกครองคณะสงฆ์ในระดับอำเภอ และการส่งเสริมศีลธรรมในชุมชน ซึ่งช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^๑

พระสังฆาธิการในพื้นที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยสงฆ์ และองค์กรภาครัฐ ซึ่งจัดหลักสูตรที่หลากหลาย เช่น การบริหารกิจการคณะสงฆ์ การพัฒนาวัด และการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางศีลธรรม ทำให้พระภิกษุมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนอย่างรอบด้าน^๒

การฝึกอบรมพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็นมีแนวโน้มที่ดีในการบูรณาการการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล โรงเรียน และกลุ่มจิตอาสา ซึ่งช่วยให้พระสังฆาธิการเรียนรู้การทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ และสามารถบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้สัมพันธ์กับชุมชนได้ดียิ่งขึ้น^๓

^๑สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^๒สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^๓สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

การออกแบบหลักสูตรอบรมมีความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น โดยใช้กรณีศึกษาจากพื้นที่วังน้ำเย็นจริงมาเป็นฐานการเรียนรู้ เช่น ปัญหาการบริหารทรัพยากรสัตว์ หรือการประสานงานกับชุมชน ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจสถานการณ์ได้อย่างชัดเจนและประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ง่าย^๔

หลักสูตรในการอบรมส่วนใหญ่ยังเน้นเรื่องธรรมวินัยและกิจการทางศาสนาเป็นหลัก ขณะที่การอบรมในด้านการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารสมัยใหม่ และการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ยังมีอยู่อย่างจำกัด จึงอาจไม่เพียงพอต่อความท้าทายในยุคปัจจุบัน^๕

การอบรมบางครั้งจัดร่วมกับพระสังฆาธิการจากอำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอเขาฉกรรจ์ หรืออำเภอเมืองสระแก้ว เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางการบริหาร และการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาศักยภาพในระดับภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ^๖

หลักสูตรการอบรมในบางโอกาสได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาชั้นสูง หรือองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งส่งวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาถ่ายทอดองค์ความรู้ เช่น การจัดการองค์กรศาสนา การพัฒนาอย่างยั่งยืน และภาวะผู้นำเชิงพุทธ ทำให้เนื้อหาการฝึกอบรมมีความทันสมัยและรอบด้าน^๗

ในบางช่วงปี มีการจัดอบรมในระดับพื้นฐานสำหรับพระสังฆาธิการที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้ง เช่น การวางแผนงบประมาณ การเก็บบัญชีรายรับรายจ่ายของวัด และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ^๘

พระสังฆาธิการส่วนใหญ่มุ่งมีความตั้งใจและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการนำพาคณะสงฆ์และชุมชนให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน^๙

ในการฝึกอบรม ควรมีการพัฒนาเนื้อหาที่ลึกซึ้งและทันสมัยมากขึ้น เช่น การอบรมด้านการสื่อสารในสังคมดิจิทัล การสร้างภาพลักษณ์ของวัดในสื่อสาธารณะ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร ซึ่งจะช่วยเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการให้ก้าวทันยุคสมัย^{๑๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการฝึกอบรม ได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมในรูปแบบเชิงปฏิบัติการที่เน้นเนื้อหาด้านการบริหารจัดการวัด การปกครองคณะสงฆ์ และการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางศีลธรรม ทั้งนี้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยสงฆ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน ซึ่งช่วยให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้และเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างพระสังฆาธิการในพื้นที่และอำเภอใกล้เคียง หลักสูตรอบรมมีการออกแบบ

^๔สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^๕สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^๖สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

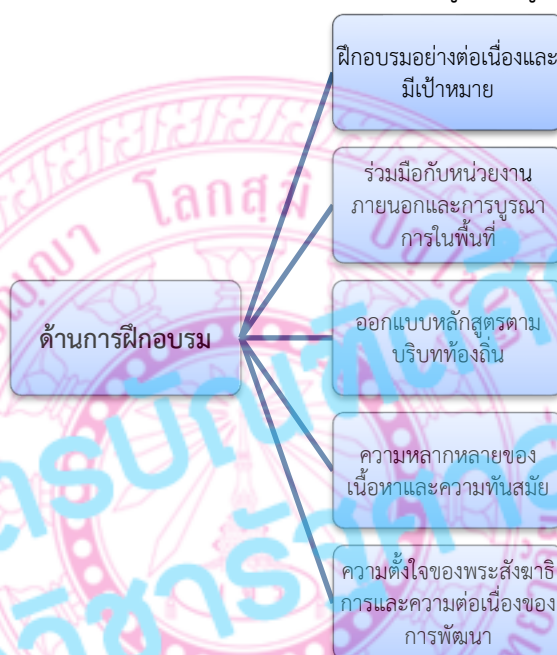
^๗สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^๘สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^๙สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น เช่น การยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากพื้นที่วังน้ำเย็น เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริง อย่างไรก็ตาม เนื้อหาการอบรมยังเน้นด้านธรรมวินัยและงานบริหารเบื้องต้นเป็นหลัก ในขณะที่ด้านเทคโนโลยี การสื่อสารสมัยใหม่ และการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ยังไม่เพียงพอ จึงควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม พระสังฆาธิการส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงความตระหนักและตั้งใจในการเข้าร่วมอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมในการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพของการปกครองคณะสงฆ์ในพื้นที่อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการฝึกอบรม

จากแผนภาพที่ ๔.๑ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ได้ดังนี้

๑. คณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็นมีการดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด การปกครองคณะสงฆ์ และการปฏิบัติหน้าที่ในระดับอำเภอ ซึ่งช่วยให้พระสังฆาธิการพัฒนาทักษะด้านการบริหารและการเป็นผู้นำทางศีลธรรมได้อย่างมีระบบ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในพื้นที่

๒. การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ มหาวิทยาลัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน รวมถึงการอบรมร่วมกับพระสังฆาธิการจากอำเภอใกล้เคียง ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และช่วยแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรการอบรมมีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของอำเภอวังน้ำเย็น เช่น การยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากพื้นที่จริง หรือการใช้ภาษาท้องถิ่น เพื่อให้การเรียนรู้มีความเข้าใจง่ายและนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ทันที เพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรมและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม

๔. แม้จะมีการฝึกอบรมในด้านธรรมวินัยและการจัดการเบื้องต้น เช่น การเงิน การบัญชี หรือการดูแลทรัพย์สินวัด แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านเทคโนโลยี การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และการสื่อสารในยุคดิจิทัล จึงควรขยายเนื้อหาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ทันต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๕. พระสงฆ์ในพื้นที่ที่มีความตระหนักถึงบทบาทของตนเอง และให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมอย่างจริงจัง โดยเห็นว่าการพัฒนาตนเองคือหัวใจสำคัญของการปกครองคณะสงฆ์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ การฝึกอบรมจึงควรได้รับการจัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนกระบวนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการฝึกอบรม และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการฝึกอบรม	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. คณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็นมีการดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับพระสงฆ์อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด การปกครองคณะสงฆ์ และการปฏิบัติหน้าที่ในระดับอำเภอ ซึ่งช่วยให้พระสงฆ์พัฒนาทักษะด้านการบริหารและการเป็นผู้นำทางศีลธรรมได้อย่างมีระบบ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในพื้นที่	๖	๑, ๒, ๓, ๖, ๗, ๑๐
๒. การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ มหาวิทยาลัย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน รวมถึงการอบรมร่วมกับพระสงฆ์จากอำเภอใกล้เคียง ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และช่วยแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๒, ๓, ๕, ๖

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการฝึกอบรม และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ต่อ)

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการฝึกอบรม	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๓. แม้จะมีการฝึกอบรมในด้านธรรมวินัยและการจัดการเบื้องต้น เช่น การเงิน การบัญชี หรือการดูแลทรัพย์สินวัด แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านเทคโนโลยี การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และการสื่อสารในยุคดิจิทัล จึงควรขยายเนื้อหาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ทันต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	๔	๔, ๕, ๖, ๘
๔. พระสังฆาธิการในพื้นที่ที่มีความตระหนักถึงบทบาทของตนเอง และให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมอย่างจริงจัง โดยเห็นว่าการพัฒนาตนเองคือหัวใจสำคัญของการปกครองคณะสงฆ์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ การฝึกอบรมจึงควรได้รับการจัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนกระบวนการพัฒนาอย่างยั่งยืน	๓	๘, ๙, ๑๐
๕. หลักสูตรการอบรมมีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของอำเภอวังน้ำเย็น เช่น การยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากพื้นที่จริง หรือการใช้ภาษาท้องถิ่น เพื่อให้การเรียนรู้มีความเข้าใจง่ายและนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ทันที เพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรมและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม	๑	๔

๒) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการศึกษา

พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี โท หรือเอก โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยสงฆ์อย่างมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีหลักสูตรที่เน้นทั้งพระพุทธศาสนา การบริหารการศึกษา และศาสตร์สมัยใหม่ การศึกษาที่ลึกซึ้งเหล่านี้ทำให้พระสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการภายในวัด การบริหารบุคลากรสงฆ์ และการจัดกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๑๑}

การจัดสัมมนาวิชาการในระดับอำเภอและจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับพระสังฆาธิการ โดยเนื้อหาการสัมมนาเน้นพระธรรมวินัยควบคู่กับทักษะด้านการบริหาร การศึกษา การจัดการหลักสูตรพระปริยัติธรรม และการมีบทบาทสนับสนุนการเรียนรู้ในชุมชน ซึ่ง

^{๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

ช่วยให้พระสามารถวางแผนการศึกษาในวัดอย่างมีทิศทางและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของคณะสงฆ์โดยรวม^{๑๒}

พระสังฆาธิการทำหน้าที่เป็นผู้จัดการศึกษาในวัด ทั้งการวางระบบการเรียนพระธรรมแก่พระเณร และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้แก่ชาวบ้าน เช่น การสอนศีลธรรมแก่เยาวชน จัดอบรมธรรมะในวันสำคัญทางศาสนา ทำให้วัดกลายเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะครูผู้ให้ปัญญาในชุมชน^{๑๓}

หลายวัดในพื้นที่ได้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และห้องสมุดธรรมะ ซึ่งรวบรวมหนังสือพระไตรปิฎก และสื่อการสอนต่าง ๆ เพื่อให้พระเณรและญาติโยมสามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ถือเป็นการเปิดพื้นที่แห่งปัญญาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนวัดอย่างแท้จริง^{๑๔}

ในยุคดิจิทัล พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้เทคโนโลยี เช่น การใช้โซเชียลมีเดีย ยูทูบ และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ ในการเผยแผ่ธรรมะ ทำให้การศึกษาทางพระพุทธศาสนาไม่จำกัดเฉพาะในวัด แต่สามารถเข้าถึงผู้คนได้หลากหลายกลุ่ม และเพิ่มบทบาทของพระสงฆ์ในสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีพลัง^{๑๕}

พระสังฆาธิการจำนวนมากผ่านการอบรมหลักสูตรการจัดการศึกษา เช่น การวางตารางเรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการวัดผลประเมินผล ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสำนักเรียน ทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณภาพมากขึ้น^{๑๖}

พระสังฆาธิการหลายรูปได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับการศึกษาในชุมชน เช่น การบรรยายธรรมะ การสอนคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียน ซึ่งนอกจากช่วยส่งเสริมคุณธรรมแก่เยาวชนแล้ว ยังทำให้พระสงฆ์มีบทบาทชัดเจนในการเป็นผู้ถ่ายทอดคุณค่าทางศาสนาและวัฒนธรรมไทยในระดับชุมชนอีกด้วย^{๑๗}

การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการเข้าเรียนหลักสูตรระยะสั้นด้านการศึกษา เช่น พุทธจิตวิทยา การจัดการเรียนรู้ หรือแม้แต่ภาษาอังกฤษ ช่วยให้พระสามารถสื่อสารธรรมะให้ทันยุคสมัย ขยายขอบเขตบทบาทไปสู่สากล และสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำทางปัญญาที่เข้าถึงได้หลากหลายกลุ่มเป้าหมาย^{๑๘}

คณะสงฆ์ในพื้นที่มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดอบรมเชิงลึกเกี่ยวกับพระปริยัติธรรมและพระอภิธรรม เป็นการเสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้งยัง

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

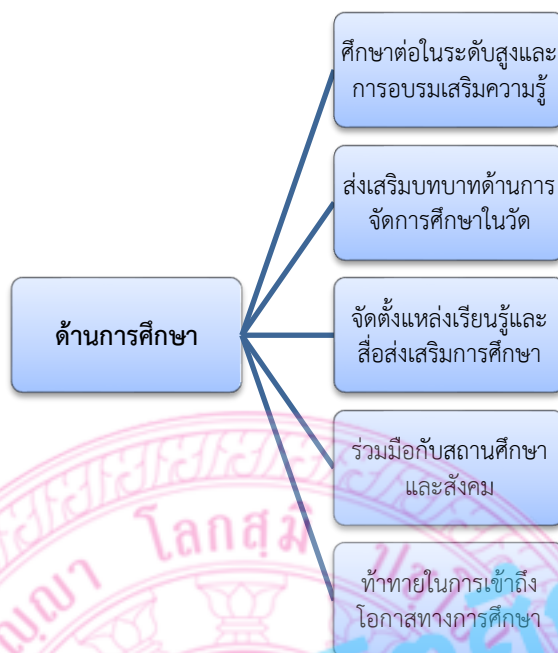
เป็นเวทีให้พระสังฆาธิการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เสริมพลังเครือข่าย และพัฒนาคุณภาพวิชาการในหมู่คณะสงฆ์^{๑๙}

ในการพัฒนาทางการศึกษา ยังมีข้อจำกัดในบางพื้นที่ เช่น ความขาดแคลนบุคลากรครูผู้สอน หรือการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ทำให้พระสังฆาธิการบางรูปยังไม่มีโอกาสพัฒนาอย่างเต็มที่ จึงควรมีการกระจายทรัพยากรการศึกษาอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในทุกพื้นที่^{๒๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการทางการศึกษาเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการในหลายมิติ โดยเริ่มจากการสนับสนุนให้พระสังฆาธิการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและเข้าร่วมอบรมสัมมนาด้านการจัดการศึกษาและพระธรรมวินัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความรู้และวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมต่อบทบาทผู้นำทางการศึกษาในคณะสงฆ์ นอกจากนี้ พระสังฆาธิการยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาภายในวัด เช่น การบริหารการเรียน พระปริยัติธรรม การวางแผนและประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษาสำหรับพระเถรและประชาชน ขณะเดียวกัน วัดหลายแห่งได้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุดธรรมะ และใช้สื่อเทคโนโลยีในการเผยแพร่ธรรมะผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งช่วยเพิ่มการเข้าถึงความรู้ได้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งพระสังฆาธิการยังทำงานร่วมกับโรงเรียนและชุมชนในการเป็นวิทยากรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทำให้บทบาททางการศึกษาของพระสงฆ์มีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับสังคมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของพระสังฆาธิการบางรูปในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อให้การพัฒนาทางการศึกษามีความครอบคลุมและเท่าเทียมยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.



แผนภาพที่ ๔.๒ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา

จากแผนภาพที่ ๔.๒ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ได้ดังนี้

๑. พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยสงฆ์ และได้รับโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องพระธรรมวินัย การบริหารจัดการศึกษาในวัด และการพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา ซึ่งช่วยยกระดับความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์ทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน

๒. พระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาภายในวัด เช่น การสนับสนุนการเรียนพระปริยัติธรรม การวางแผนการเรียนการสอน การประเมินผล และการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษาทั้งภายในวัดและชุมชน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของพระภิกษุสามเณรและประชาชนที่เข้ามาศึกษาในพื้นที่

๓. หลายวัดในอำเภอวังน้ำเย็นได้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุดธรรมะ หรือมุมการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุและประชาชนสามารถเข้าถึงความรู้ทางพระพุทธศาสนา อีกทั้งยังมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งทำให้บทบาททางการศึกษาของพระสังฆาธิการสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

๔. พระสังฆาธิการได้ทำงานร่วมกับโรงเรียน สถานศึกษา และชุมชนในบทบาทของวิทยากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งช่วยส่งเสริมความเข้าใจในบทบาทของพระสงฆ์ต่อระบบการศึกษา และเป็นการเปิดพื้นที่ให้พระสงฆ์ได้พัฒนาทักษะการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

๕. แม้ว่าจะมีความพยายามในการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่พระสังฆาธิการบางรูป โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ขาดอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด หรือแหล่งอบรม จึงควรมีนโยบายสนับสนุนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมและเท่าเทียมกันในทุกพื้นที่

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการศึกษา และความรู้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการศึกษา	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. พระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาภายในวัด เช่น การสนับสนุนการเรียนพระปริยัติธรรม การวางแผนการเรียนการสอน การประเมินผล และการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษาทั้งภายในวัดและชุมชน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของพระภิกษุสามเณรและประชาชนที่เข้ามาศึกษาในพื้นที่	๗	๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙
๒. พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยสงฆ์ และได้รับโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องพระธรรมวินัย การบริหารจัดการศึกษาในวัด และการพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา ซึ่งช่วยยกระดับความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์ทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน	๔	๑, ๒, ๓, ๕
๓. หลายวัดในอำเภอวังน้ำเย็นได้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ห้องสมุดธรรมะ หรือมุมการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุและประชาชนสามารถเข้าถึงความรู้ทางพระพุทธศาสนา อีกทั้งยังมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งทำให้บทบาททางการศึกษาของพระสังฆาธิการสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน	๔	๓, ๔, ๕, ๗

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการศึกษา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ต่อ)

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการศึกษา	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๔. พระสังฆาธิการได้ทำงานร่วมกับโรงเรียน สถานศึกษา และชุมชนในบทบาทของวิทยากรด้าน คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งช่วยส่งเสริมความเข้าใจใน บทบาทของพระสงฆ์ต่อระบบการศึกษา และเป็นการเปิดพื้นที่ให้พระสงฆ์ได้พัฒนาทักษะการสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น	๔	๕, ๗, ๘, ๑๐
๕. แม้ว่าจะมีความพยายามในการพัฒนาศักยภาพด้าน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่พระสังฆาธิการบางรูป โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ยังขาดโอกาสในการ เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ขาดอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด หรือแหล่งอบรม จึงควรมีนโยบาย สนับสนุนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้ ครอบคลุมและเท่าเทียมกันในทุกพื้นที่	๑	๑๐

๓) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนา

พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เช่น การพัฒนาวัด การส่งเสริมชุมชน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยเนื้อหาอบรมเน้นการสร้าง ความเข้าใจในการวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งช่วยให้พระสามารถบริหารจัดการ พื้นที่วัดให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนโดยรอบได้มากขึ้น^{๒๑}

การอบรมทักษะด้านการบริหารจัดการ เช่น การเขียนโครงการ การจัดทำงบประมาณ และการบริหารทรัพยากร ได้ถูกนำมาใช้จริงในการบริหารวัด ทำให้พระสังฆาธิการสามารถดำเนิน กิจกรรมด้านการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ และสามารถระดมทรัพยากรจากภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๒}

พระสังฆาธิการมีบทบาทในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในวัด เช่น การ ก่อสร้างศาลา โรงครัว ห้องน้ำ หรือศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งไม่เพียงแต่เพิ่มความสะดวกในการประกอบ ศาสนกิจ แต่ยังเป็นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสถานที่สาธารณะที่ชาวบ้านสามารถเข้ามาใช้ประโยชน์ ร่วมกันได้^{๒๓}

^{๒๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

การดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์เป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญของพระสังฆาธิการ เช่น การจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ การบำเพ็ญประโยชน์ ทำความสะอาดวัดหรือชุมชน ซึ่งเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องการพัฒนาอย่างมีคุณธรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของวัด^{๒๔}

พระสังฆาธิการมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อดำเนินโครงการพัฒนาชุมชน เช่น ด้านสุขภาพ จริยธรรม การศึกษา และสิ่งแวดล้อม การทำงานแบบบูรณาการเช่นนี้ทำให้วัดมีบทบาทในฐานะศูนย์กลางของชุมชน และเป็นผู้นำในการพัฒนาแบบองค์รวมได้อย่างมีพลัง^{๒๕}

บางวัดได้ดำเนินโครงการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การปลูกผักแบบปลอดสารพิษ การเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ หรือการสร้างธนาคารขยะ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชน แต่ยังเป็นแนวทางที่ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองและลดการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น^{๒๖}

พระสังฆาธิการมีการจัดทำแผนพัฒนาวัดร่วมกับคณะกรรมการวัดและชุมชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวทางของการพัฒนาที่ยึดหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนโดยแท้จริง^{๒๗}

องค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนา เช่น พลังงานทดแทน การจัดการขยะ การอนุรักษ์น้ำ และการใช้วัสดุจากธรรมชาติ ได้ถูกถ่ายทอดแก่พระสังฆาธิการผ่านการอบรมและเวทีแลกเปลี่ยน ทำให้วัดกลายเป็นตัวอย่างของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับท้องถิ่น^{๒๘}

การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนา เช่น การมีสติ ความเพียร และการดำรงตนด้วยสัมมาทิฐิ ทำให้การพัฒนาไม่ได้มุ่งเพียงวัตถุ แต่เน้นการพัฒนาจิตใจควบคู่ไปด้วย ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลระหว่างโลกียะและโลกุตระ^{๒๙}

การดำเนินงานด้านการพัฒนา ยังมีข้อจำกัด เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่เพียงพอ หรือขาดการมีส่วนร่วมจากภายนอกในบางพื้นที่ โดยเฉพาะวัดในชนบทห่างไกล จึงควรมีนโยบายสนับสนุนเพิ่มเติมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างทั่วถึง^{๓๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนา ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้าน โดยเริ่มจากการอบรมและเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนงาน การเขียนโครงการ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในวัด เช่น ศาลาการเปรียญ ศูนย์การเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ทั้งในด้านศาสนา

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

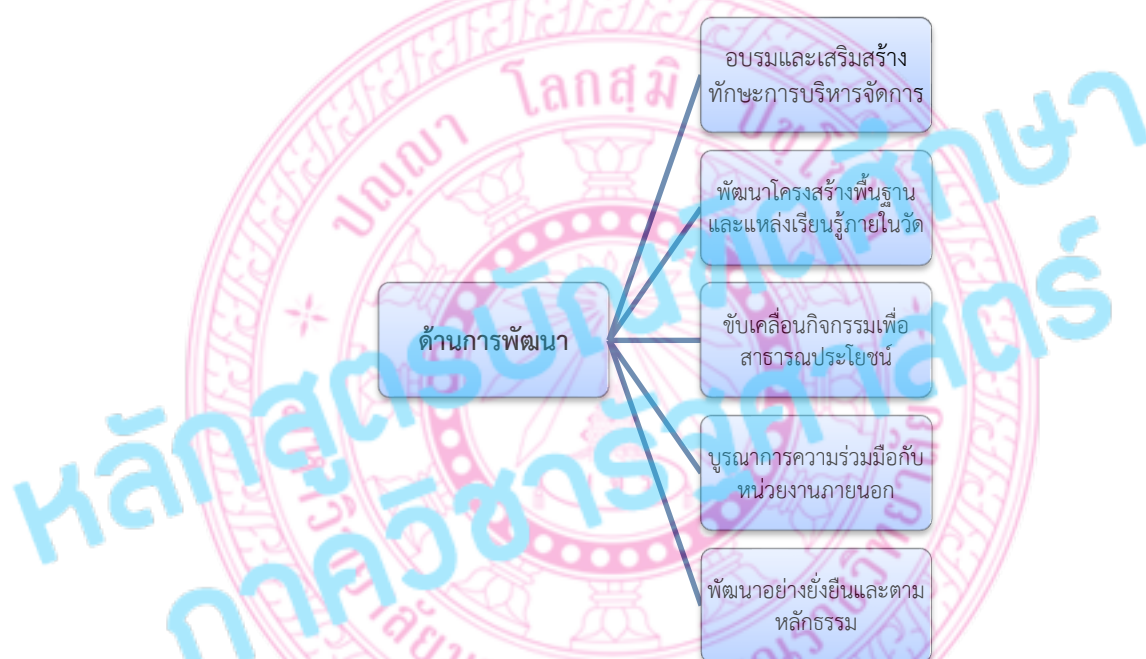
^{๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

และชุมชน นอกจากนี้ พระสังฆาธิการยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ อาทิ การบำเพ็ญประโยชน์ ปลูกต้นไม้ และกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกด้านการพัฒนาอย่างมีคุณธรรม พร้อมกันนี้ ยังมีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพ การศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาที่ดำเนินอยู่ได้มุ่งเน้นความยั่งยืน โดยนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ควบคู่กัน แม้จะยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ทุนทรัพย์หรือการมีส่วนร่วมในบางพื้นที่ แต่ภาพรวมถือว่าเป็นแนวทางที่ก้าวหน้าและควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา

จากแผนภาพที่ ๔.๓ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ได้ดังนี้

๑. พระสังฆาธิการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวางแผน การเขียนโครงการ การจัดการงบประมาณ และการบริหารทรัพยากร ทำให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาวัดและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

๒. มีการพัฒนาอาคารสถานที่ เช่น ศาลา โรงครัว ห้องสมุด หรือศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้วัดเป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อกิจกรรมทางศาสนาและการเรียนรู้ของประชาชนในชุมชน

๓. พระสังฆาธิการส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา เช่น ปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดชุมชน และกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสาธารณะและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชน

๔. วัดร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา สุขภาพ และจริยธรรม ส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำชุมชน

๕. พระสังฆาธิการได้นำหลักธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นอย่างสมดุล ทั้งทางกายภาพ จิตใจ และสังคม แม้จะมีข้อจำกัดในบางพื้นที่แต่ก็มีแนวโน้มที่ดีและควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนา	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. พระสังฆาธิการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวางแผน การเขียนโครงการ การจัดการงบประมาณ และการบริหารทรัพยากร ทำให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาวัดและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๖, ๗
๒. พระสังฆาธิการส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา เช่น ปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดชุมชน และกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสาธารณะ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชน	๖	๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘
๓. วัดร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา สุขภาพ และจริยธรรม ส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำชุมชน	๕	๔, ๕, ๖, ๗, ๘
๔. มีการพัฒนาอาคารสถานที่ เช่น ศาลา โรงครัว ห้องสมุด หรือศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้วัดเป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อกิจกรรมทางศาสนาและการเรียนรู้ของประชาชนในชุมชน	๒	๓, ๔

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ต่อ)

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนา	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๕. พระสังฆาธิการได้นำหลักธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นอย่างสมดุล ทั้งทางกายภาพ จิตใจ และสังคม แม้จะมีข้อจำกัดในบางพื้นที่แต่ก็มีแนวโน้มที่ดีและควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม	๒	๙, ๑๐

๔.๓.๒ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา

๑) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล

การที่พระสังฆาธิการรักษาศีลอย่างเคร่งครัดทำให้เขามีจริยธรรมที่แข็งแกร่งและแสดงออกมาในทุกการกระทำ ซึ่งส่งผลให้พระภิกษุสามเณรและประชาชนในชุมชนเห็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตที่ดี ทำให้พระสังฆาธิการมีความน่าเคารพและมีความเชื่อถือจากทั้งภายในคณะสงฆ์และจากประชาชนทั่วไป ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๑}

การที่พระสังฆาธิการปฏิบัติตามหลักศีลอย่างจริงจังทำให้เกิดการควบคุมระเบียบและวินัยภายในวัด ส่งผลให้วัดเป็นสถานที่สงบสุข มีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ภายในวัดให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในการฝึกฝนพระภิกษุสามเณรและการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ^{๓๒}

พระสังฆาธิการที่รักษาศีลมีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถควบคุมอารมณ์และการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น การมีจิตใจที่สงบทำให้พระสังฆาธิการสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาภายในคณะสงฆ์ได้อย่างมีสติรอบคอบและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปด้วยความราบรื่น^{๓๓}

การปฏิบัติศีลของพระสังฆาธิการไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อภายในคณะสงฆ์ แต่ยังส่งผลถึงประชาชนในชุมชนด้วย พระสังฆาธิการที่เป็นต้นแบบในการรักษาศีลสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับประชาชนในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรม ทำให้การพัฒนาความรู้และปฏิบัติธรรมเป็นไปในทิศทางที่ดี^{๓๔}

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

การที่พระสังฆาธิการรักษาศีลช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ทำให้การตัดสินใจของพระสังฆาธิการได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากพระภิกษุสามเณรและประชาชน ภาพลักษณ์ของผู้นำที่รักษาศีลอย่างเคร่งครัดจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในคณะสงฆ์และความเชื่อมั่นในระบบการปกครอง^{๓๕}

พระสังฆาธิการที่รักษาศีลสามารถถ่ายทอดศีลธรรมให้กับพระภิกษุสามเณรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิบัติตามหลักศีลทำให้พระภิกษุสามเณรเห็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างจิตใจที่มั่นคงและพร้อมที่จะทำหน้าที่ในการกิจต่าง ๆ ภายในวัด^{๓๖}

หลักการรักษาศีลมีบทบาทสำคัญในการสร้างวินัยภายในคณะสงฆ์ โดยพระสังฆาธิการจะคอยดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติศีลของพระภิกษุสามเณรในวัด เพื่อให้การทำงานภายในคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีระเบียบ ส่งผลให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในวัดมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย^{๓๗}

การรักษาศีลทำให้พระสังฆาธิการมีสติปัญญาในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในคณะสงฆ์ สติปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติศีลช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการได้อย่างรอบคอบและมีเหตุผล ผลักดันให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปในทิศทางที่ดี^{๓๘}

การที่พระสังฆาธิการรักษาศีลและส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนปฏิบัติตามศีลทำให้วัดเป็นศูนย์กลางทางศีลธรรมและเป็นแหล่งเรียนรู้ทางศีลธรรมที่สำคัญ ในฐานะผู้นำทางศีลธรรม พระสังฆาธิการสามารถส่งเสริมการทำบุญ การปฏิบัติธรรม และการรักษาศีลในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๙}

การที่พระสังฆาธิการรักษาศีลช่วยสร้างความร่วมมือที่ดีภายในคณะสงฆ์ โดยการปฏิบัติศีลร่วมกันจะทำให้พระภิกษุสามเณรในคณะสงฆ์เกิดความเข้าใจและเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันภายในคณะสงฆ์มีความราบรื่นและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๔๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการตามหลักไตรสิกขา ด้านศีลในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว สามารถเห็นผลในหลายด้าน โดยการรักษาศีลช่วยเสริมสร้างจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณรและชุมชน การปฏิบัติตามศีลยังช่วยเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยในวัด ทำให้การจัดการกิจกรรมภายในวัดเป็นระเบียบและเหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรม นอกจากนี้ยังช่วยให้พระสังฆาธิการมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์และตัดสินใจในการปกครองคณะสงฆ์ได้ดีขึ้น การรักษาศีลยังสร้างวินัยภายในคณะสงฆ์ ส่งผลให้การบริหารงานในวัดมีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้างความร่วมมือภายในคณะสงฆ์ รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติธรรมในหมู่พระภิกษุ

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

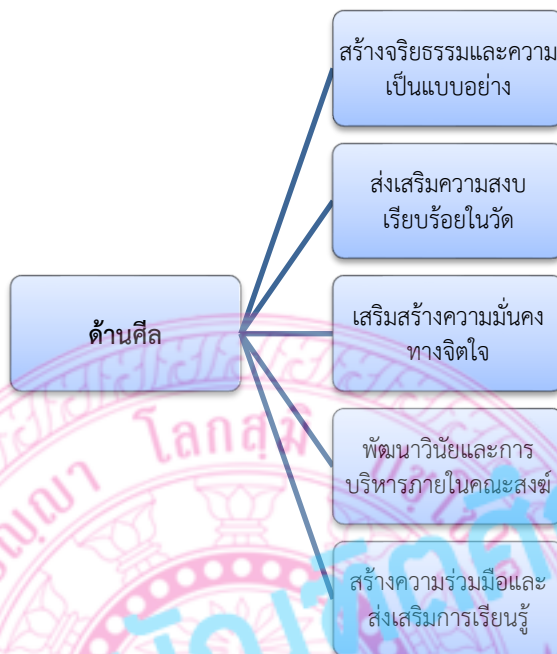
^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

สามเณรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านศิลป

จากแผนภาพที่ ๔.๔ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านศิลป ได้ดังนี้

๑. การที่พระสังฆาธิการรักษาศีลอย่างเคร่งครัดทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณรและชุมชน การปฏิบัติตามศีลช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในตัวพระสังฆาธิการและเป็นต้นแบบให้ผู้คนรอบข้างปฏิบัติตามหลักธรรมที่ดี

๒. การปฏิบัติตามศีลช่วยเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยในวัดและคณะสงฆ์ ทำให้การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในวัดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย พระสังฆาธิการที่ปฏิบัติศีลทำให้บรรยากาศภายในวัดสงบ เหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรม

๓. พระสังฆาธิการที่รักษาศีลจะมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีสติ ซึ่งส่งผลดีต่อการจัดการภายในวัดและการปกครองคณะสงฆ์

๔. หลักศีลช่วยสร้างวินัยในคณะสงฆ์ โดยพระสังฆาธิการจะเป็นผู้ดูแลให้การปฏิบัติตามศีลเป็นไปอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความเป็นระเบียบและการบริหารงานในวัด

๕. การรักษาศีลยังส่งเสริมความร่วมมือภายในคณะสงฆ์และช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถเป็นผู้นำที่สามารถส่งเสริมการศึกษาและปฏิบัติธรรมร่วมกับพระภิกษุสามเณรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านศีล และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านศีล	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. พระสังฆาธิการที่รักษาศีลจะมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีสติ ซึ่งส่งผลดีต่อการจัดการภายในวัดและการปกครองคณะสงฆ์	๗	๒, ๓, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐
๒. การที่พระสังฆาธิการรักษาศีลอย่างเคร่งครัดทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณรและชุมชน การปฏิบัติตามศีลช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในตัวพระสังฆาธิการและเป็นต้นแบบให้ผู้นับถือปฏิบัติตามหลักธรรมที่ดี	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๓. หลักศีลช่วยสร้างวินัยในคณะสงฆ์ โดยพระสังฆาธิการจะเป็นผู้ดูแลให้การปฏิบัติตามศีลเป็นไปอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความเป็นระเบียบและการบริหารงานในวัด	๔	๕, ๖, ๗, ๑๐
๔. การปฏิบัติตามศีลช่วยเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยในวัดและคณะสงฆ์ ทำให้การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในวัดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย พระสังฆาธิการที่ปฏิบัติศีลทำให้บรรยากาศภายในวัดสงบ เหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรม	๓	๒, ๓, ๔
๕. การรักษาศีลยังส่งเสริมความร่วมมือภายในคณะสงฆ์ และช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถเป็นผู้นำที่สามารถส่งเสริมการศึกษาและปฏิบัติธรรมร่วมกับพระภิกษุสามเณรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓	๕, ๙, ๑๐

๒) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ

พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมสมาธิภาวนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าคอร์สปฏิบัติธรรม การอบรมภายในวัด หรือโครงการจากสำนักงานพระพุทธศาสนา ซึ่งช่วยให้สามารถฝึกจิตใจให้สงบ พร้อมรับมือกับหน้าที่ด้านการปกครองด้วยจิตใจที่มั่นคง^{๔๑}

^{๔๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

ในหลายวัดได้เปิดพื้นที่และกิจกรรมให้พระสงฆ์สามารถได้ฝึกวิปัสสนากรรมฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างปัญญาภายใน และสามารถนำหลักการเจริญสติไปใช้ในการวินิจฉัยและบริหารกิจการสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๒}

การจัดค่ายพัฒนาจิต เช่น ค่ายปฏิบัติธรรม หรือค่ายอบรมเจริญสติ มีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาอบรมให้พระสงฆ์สามารถ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักมีพลังด้านจิตใจ และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการบริหารงานคณะสงฆ์^{๔๓}

หลักสูตรฝึกอบรมพระสงฆ์ที่จัดโดยคณะสงฆ์หรือหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำเนื้อหาด้านสมาธิเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ทำให้พระสงฆ์สามารถมีความเข้าใจว่าการฝึกสมาธิคือพื้นฐานสำคัญของผู้นำที่ดี มีจิตใจสงบ ไม่หวั่นไหว และพร้อมรับฟัง^{๔๔}

วัดหลายแห่งในพื้นที่ได้จัดสรรพื้นที่เฉพาะ เช่น ศาลาการเปรียญ ห้องกรรมฐาน หรือเรือนปฏิบัติธรรม เพื่อให้พระสงฆ์สามารถใช้เวลาฝึกสมาธิในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติได้มากขึ้น^{๔๕}

พระสงฆ์สามารถนำผลของการฝึกสมาธิมาใช้จริงในการบริหาร เช่น การควบคุมอารมณ์ การพิจารณาข้อพิพาทอย่างเป็นกลาง รวมถึงการตัดสินใจโดยอาศัยความสงบและสติที่เกิดจากสมาธิ^{๔๖}

พระสงฆ์ที่ผ่านการฝึกสมาธิอย่างเข้มข้น มักจะมีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเทคนิคการปฏิบัติให้พระภิกษุสามเณรรุ่นใหม่ เพื่อวางรากฐานของผู้นำสงฆ์ที่มีคุณภาพในอนาคต^{๔๗}

เมื่อพระสงฆ์สามารถฝึกสมาธิเป็นประจำ จะเกิดความสงบภายใน มีเมตตาต่อผู้ได้ปกครอง และสามารถปกครองด้วยความรักและเข้าใจ แทนการใช้อำนาจหรือการดำเนินที่ไม่เกิดประโยชน์^{๔๘}

การปฏิบัติงานปกครองคณะสงฆ์อาจต้องเจอแรงกดดันหรือความขัดแย้ง การฝึกสมาธิช่วยให้พระสงฆ์สามารถมีเครื่องมือในการฟื้นฟูจิตใจ ยืนหยัดในธรรมและไม่หลุดจากหลักการที่ถูกต้อง^{๔๙}

ยังมีวัดหรือพื้นที่ที่ขาดการสนับสนุนด้านสมาธิ การฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุม จึงควรมีการกระจายโอกาสและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทุกพื้นที่ได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม^{๕๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในการในอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย โดยมี

^{๔๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

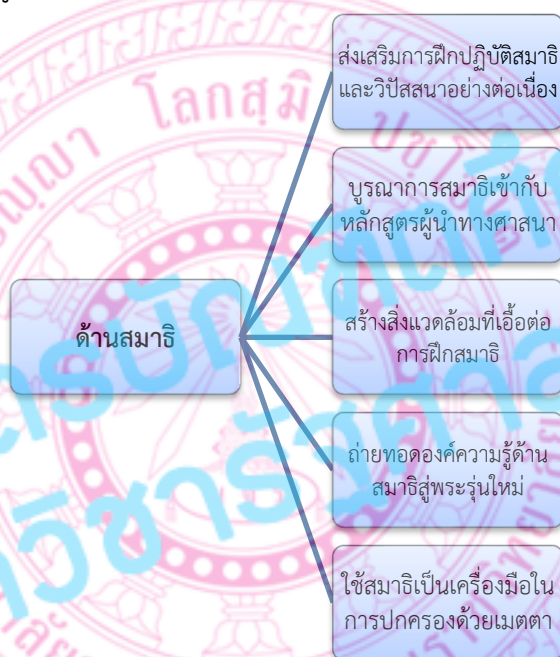
^{๔๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๕๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

การจัดกิจกรรมอบรมสมาธิ วิปัสสนา และการเจริญสติในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนจิตใจให้สงบและมั่นคง นำไปสู่การบริหารงานด้วยความรอบคอบและมีสติ หลักสมาธิยังถูกบรรจุอยู่ในหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางศาสนา เพื่อส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและเมตตา อีกทั้งหลายวัดได้จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการฝึกปฏิบัติ เช่น เรือนกรรมฐานหรือศาลาเฉพาะสำหรับการภาวนา นอกจากนี้ พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ด้านสมาธิยังมีบทบาทในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพระภิกษุรุ่นใหม่ เพื่อสืบสานการเป็นผู้นำสงฆ์ที่มีจิตใจมั่นคงและพร้อมรับผิดชอบภาระทางศาสนาอย่างเต็มศักยภาพ และการฝึกสมาธิยังส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ด้วยจิตใจที่เปี่ยมเมตตา เข้าใจผู้อื่น และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อีกด้วย ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๕ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ

จากแผนภาพที่ ๔.๕ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ ได้ดังนี้

๑. พระสังฆาธิการได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรมและอบรมด้านสมาธิ เช่น การฝึกวิปัสสนาและเจริญสติในวัดหรือศูนย์อบรมต่าง ๆ ช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ และพร้อมรับมือกับภาระด้านการปกครองอย่างมีสติและปัญญา

๒. การฝึกสมาธิถูกบรรจุอยู่ในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์ เพื่อปลูกฝังการควบคุมอารมณ์ การฟังอย่างตั้งใจ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลายวัดจัดสรรพื้นที่เฉพาะ เช่น เรือนกรรมฐาน หรือศาลาปฏิบัติธรรม ให้พระสังฆาธิการได้ใช้ในการฝึกจิต ทำให้สามารถปลีกตัวจากภารกิจประจำเพื่อเสริมสร้างพลังภายในได้อย่างเต็มที่

๔. พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ด้านสมาธิจะมีบทบาทในการเป็นผู้ถ่ายทอดแก่พระรุ่นใหม่ ส่งเสริมให้มีผู้นำทางศาสนาที่มีจิตใจสงบ รอบคอบ และยึดหลักธรรมในการบริหารงานสงฆ์

๕. สมาธิช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถควบคุมอารมณ์ มีจิตใจสงบ เยือกเย็น พร้อมฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจ ซึ่งสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะและนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านสมาธิ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านสมาธิ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. พระสังฆาธิการได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรมและอบรมด้านสมาธิ เช่น การฝึกวิปัสสนาและเจริญสติในวัดหรือศูนย์อบรมต่าง ๆ ช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ และพร้อมรับมือกับภาระด้านการปกครองอย่างมีสติและปัญญา	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๖
๒. การฝึกสมาธิถูกบรรจุอยู่ในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์ เพื่อปลูกฝังการควบคุมอารมณ์ การฟังอย่างตั้งใจ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๗
๓. พระสังฆาธิการที่มีประสบการณ์ด้านสมาธิจะมีบทบาทในการเป็นผู้ถ่ายทอดแก่พระรุ่นใหม่ ส่งเสริมให้มีผู้นำทางศาสนาที่มีจิตใจสงบ รอบคอบ และยึดหลักธรรมในการบริหารงานสงฆ์	๓	๖, ๗, ๘
๔. สมาธิช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถควบคุมอารมณ์ มีจิตใจสงบ เยือกเย็น พร้อมฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจ ซึ่งสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะและนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ	๓	๘, ๙, ๑๐
๕. หลายวัดจัดสรรพื้นที่เฉพาะ เช่น เรือนกรรมฐานหรือศาลาปฏิบัติธรรม ให้พระสังฆาธิการได้ใช้ในการฝึกจิต ทำให้สามารถปลีกตัวจากภารกิจประจำเพื่อเสริมสร้างพลังภายในได้อย่างเต็มที่	๑	๕

๓) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา

การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี โท หรือเอก โดยเฉพาะในสาขาพุทธศาสนา การบริหาร หรือการศึกษา ช่วยเสริมสร้างความรู้เชิงวิชาการที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรม^{๕๑}

พระสังฆาธิการได้รับโอกาสเข้าร่วมเวทีสัมมนาต่าง ๆ ซึ่งเนื้อหาครอบคลุมทั้งธรรมเนียม การแก้ไขปัญหาชุมชน และการวางแผนยุทธศาสตร์ของวัด ช่วยเพิ่มพูนมุมมองเชิงปัญญา^{๕๒}

การประยุกต์หลักธรรมเข้ากับองค์ความรู้ใหม่ เช่น จิตวิทยา การบริหาร หรือเทคโนโลยี ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถนำเสนอธรรมะให้เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันของประชาชน^{๕๓}

มีการฝึกให้พระใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงความรู้ เช่น การเรียนออนไลน์ การค้นคว้าทาง วิชาการ และการเผยแพร่ธรรมผ่านสื่อดิจิทัล ส่งผลให้พระมีความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง^{๕๔}

ศูนย์การเรียนรู้ในวัดบางแห่งเปิดให้พระภิกษุและญาติโยมศึกษาหลักธรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นแหล่งเรียนรู้ที่กระตุ้นให้พระเกิดความใฝ่รู้และพัฒนาปัญญาด้วยตนเอง^{๕๕}

มีการอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล การวางแผน และการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ ซึ่งช่วยให้พระสังฆาธิการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในการปกครองคณะสงฆ์^{๕๖}

พระสังฆาธิการได้ร่วมกิจกรรมกับภาครัฐและเอกชน เช่น เวทีเสวนาหรือโครงการพัฒนา ชุมชน ทำให้ได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาวัดและชุมชนได้^{๕๗}

การเป็นครูสอนศีลธรรมในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย ทำให้พระสังฆาธิการได้ฝึก กระบวนการสื่อสารและพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างปัญญาทั้งของตน และผู้เรียน^{๕๘}

มีการจัดระบบประเมินการเรียนรู้และการพัฒนาเชิงปัญญาของพระสังฆาธิการ ซึ่งช่วย กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถวัดผลการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน^{๕๙}

องค์กรคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญในการให้ทุนการศึกษา สนับสนุนครูผู้สอน และจัดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพทางปัญญาอย่างต่อเนื่อง ทำให้พระมีแหล่ง สนับสนุนที่มั่นคงในการพัฒนา^{๖๐}

^{๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

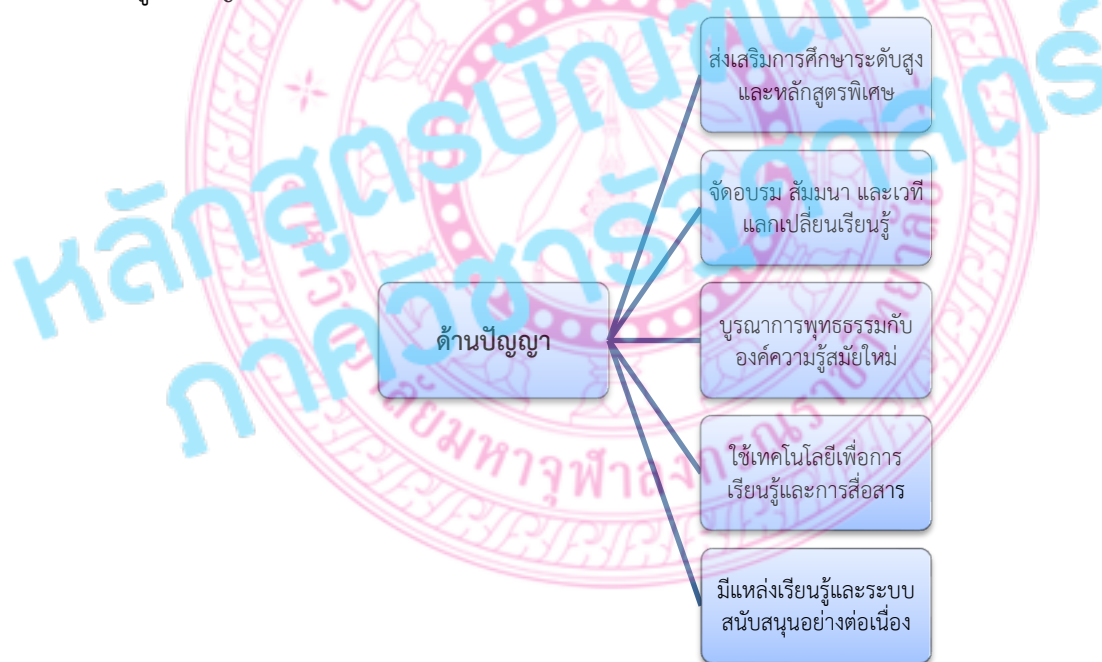
^{๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา ได้ดำเนินการหลายด้านอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการศึกษาต่อในระดับสูงและหลักสูตรพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งในด้านพุทธศาสนาและการบริหารจัดการ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการจัดอบรม สัมมนา และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเปิดมุมมองและเพิ่มทักษะในการคิดวิเคราะห์และการบริหาร ในขณะเดียวกันยังมีการบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับองค์ความรู้สมัยใหม่ เช่น การใช้เทคโนโลยีและจิตวิทยา เพื่อให้การเผยแผ่ธรรมะสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสื่อสารก็เป็นอีกหนึ่งด้านที่ช่วยให้พระสามารถเข้าถึงข้อมูลทางวิชาการและเผยแผ่ธรรมะผ่านช่องทางออนไลน์ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ขณะที่การมีแหล่งเรียนรู้ภายในวัด เช่น ห้องสมุดธรรมะและศูนย์การเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งทุนการศึกษาและทรัพยากรต่าง ๆ ก็มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาปัญญาของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๖ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา

จากแผนภาพที่ ๔.๖ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา ได้ดังนี้

๑. พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาและหลักสูตรพิเศษต่าง ๆ เช่น พุทธศาสนา การบริหาร หรือพุทธจิตวิทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการนำมาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการอบรมสัมมนา การเสวนา หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งช่วยเปิดมุมมองและพัฒนา ศักยภาพในการคิดวิเคราะห์และการบริหารจัดการ

๓. พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้ประยุกต์หลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับความรู้สมัยใหม่ เช่น การบริหาร การใช้เทคโนโลยี และจิตวิทยา ซึ่งช่วยให้การเผยแผ่ธรรมะและการจัดการ คณะสงฆ์สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน

๔. มีการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีเพื่อให้พระสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางวิชาการ การเรียนรู้ออนไลน์ และการเผยแผ่ธรรมะผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งช่วยขยายขอบเขตความรู้และการเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้กว้างขึ้น

๕. การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในวัด รวมถึงการสนับสนุนจากคณะสงฆ์และหน่วยงาน ด้านการศึกษา ทั้งทุนการศึกษาและทรัพยากรการเรียนรู้ ล้วนส่งเสริมให้พระสามารถพัฒนาปัญญาได้ อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านปัญญา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูล สำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านปัญญา	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. มีการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการอบรมสัมมนา การเสวนา หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งช่วยเปิดมุมมองและพัฒนา ศักยภาพในการคิดวิเคราะห์และการบริหารจัดการ	๖	๒, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๐
๒. พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาและหลักสูตรพิเศษต่าง ๆ เช่น พุทธศาสนา การบริหาร หรือพุทธจิตวิทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการนำมาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๑, ๓, ๖, ๑๐
๓. พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้ประยุกต์หลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับความรู้สมัยใหม่ เช่น การบริหาร การใช้เทคโนโลยี และจิตวิทยา ซึ่งช่วยให้การเผยแผ่ธรรมะและการจัดการคณะสงฆ์ สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน	๓	๓, ๔, ๕

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านปัญญา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ต่อ)

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านปัญญา	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๔. มีการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีเพื่อให้พระ สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางวิชาการ การเรียนรู้ ออนไลน์ และการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งช่วย ขยายขอบเขตความรู้และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ กว้างขึ้น	๓	๔, ๗, ๙
๕. การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในวัด รวมถึงการ สนับสนุนจากคณะสงฆ์และหน่วยงานด้านการศึกษา ทั้งทุนการศึกษาและทรัพยากรการเรียนรู้ ล้วน ส่งเสริมให้พระสามารถพัฒนาปัญญาได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน	๓	๑, ๕, ๑๐

๔.๓.๓ การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๑) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล)

พระสังฆาธิการได้รับการฝึกอบรมในการสื่อสารทั้งในรูปแบบการพูดในที่สาธารณะและการนำเสนอความรู้ผ่านสื่อ เพื่อให้สามารถอธิบายธรรมะและสาระสำคัญแก่ผู้คนได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ซึ่งช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ของสังคม^{๒๑}

พระสังฆาธิการได้รับการฝึกฝนด้านจริยธรรมและคุณธรรมที่เหมาะสมกับบทบาทของพระในสังคม เช่น การฝึกให้มีความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ การปฏิบัติตามศีลธรรมอย่างเคร่งครัด ซึ่งช่วยให้มีบุคลิกภาพที่สะท้อนถึงความสามารถในการตัดสินใจและความซื่อสัตย์ในการดำเนินงาน^{๒๒}

การฝึกการเจริญสมาธิและการปฏิบัติธรรมช่วยเสริมสร้างความสงบและมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่สมดุล การควบคุมอารมณ์และการรับมือกับความเครียดได้ดีขึ้น ช่วยให้พระสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๓}

มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในคณะสงฆ์ และการมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการวัด การแก้ไขปัญหาในคณะ

^{๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

สงฆ์ หรือการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ซึ่งการเรียนรู้วิธีการเหล่านี้จะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมและยั่งยืน^{๖๔}

พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เช่น การจัดงานบุญ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และการทำงานร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ช่วยให้เข้าใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน ซึ่งช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพในเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับพระและประชาชน^{๖๕}

การพัฒนาความสำรวมในการดำเนินชีวิตเป็นหนึ่งในลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญในการฝึกพระให้มีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายและคำนึงถึงความเหมาะสมในทุกการกระทำ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกายหรือการพูดจา ซึ่งทำให้มีบุคลิกภาพที่สะท้อนถึงการมีความรับผิดชอบและความสามารถในการสร้างความเคารพในตนเองและผู้อื่น^{๖๖}

พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้เป็นแบบอย่างที่ดีในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้บุคลิกภาพของดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พระภิกษุและประชาชนในการปฏิบัติตามหลักธรรม^{๖๗}

การพัฒนาบุคลิกภาพของพระสังฆาธิการยังรวมถึงการส่งเสริมให้มีวิธีการปกครองที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ทุกคนในคณะสงฆ์ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม ซึ่งไม่เพียงแต่เสริมสร้างบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำที่มีความยุติธรรมเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคม^{๖๘}

การพัฒนาให้พระสังฆาธิการเข้าใจบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำในศาสนา ทำให้มีทักษะในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคณะสงฆ์และการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา ซึ่งช่วยพัฒนาบุคลิกภาพที่มุ่งมั่นและมีทิศทางในการพัฒนาคณะสงฆ์^{๖๙}

การฝึกพระสังฆาธิการให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและชุมชน ทำให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่นและส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์การสงฆ์^{๗๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการด้านบุคลิกภาพในอำเภอรังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้วได้ดำเนินการผ่านหลายแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างลักษณะประจำตัวของผู้นำในสังคมสงฆ์และชุมชน โดยเริ่มจากการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ ซึ่งช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถอธิบายธรรมะได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมส่วนบุคคลทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีในชุมชน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจผ่านการปฏิบัติธรรมและสมาธิ ซึ่งเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจและรับมือกับความเครียด การฝึกให้พระสังฆาธิการเป็น

^{๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ผู้นำที่มีความรับผิดชอบในงานบริหารและการตัดสินใจในคณะสงฆ์ก็ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่มีความยุติธรรม และการส่งเสริมให้พระมีบทบาทในกิจกรรมทางสังคมและชุมชนช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในคณะสงฆ์และกับประชาชน ทำให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติในการพัฒนาคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๗ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ

จากแผนภาพที่ ๔.๗ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ได้ดังนี้

๑. พระสังฆาธิการได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการสื่อสารและการนำเสนอ ซึ่งทำให้สามารถอธิบายธรรมะและส่งเสริมหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายยกระดับบุคลิกภาพของผู้นำให้มีความมั่นใจในการแสดงออกและการสื่อสารกับประชาชน

๒. การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีจริยธรรมและคุณธรรมที่เหมาะสมเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพในเชิงบวก สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักธรรมและช่วยเสริมสร้างความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. การฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมช่วยเสริมสร้างจิตใจที่มั่นคงให้กับพระสังฆาธิการ ซึ่งช่วยพัฒนาบุคลิกภาพในการรับมือกับความเครียดและการตัดสินใจอย่างมีสติ ส่งผลให้ผู้นำในคณะสงฆ์สามารถปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พระสังฆาธิการได้รับการฝึกให้มีบทบาทเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจการบริหารจัดการ และการดูแลสภาพแวดล้อมในวัดและคณะสงฆ์ ซึ่งช่วยสร้างบุคลิกภาพของผู้นำที่มีความยุติธรรมและสามารถนำพาคณะสงฆ์ไปในทิศทางที่ดี

๕. การส่งเสริมให้พระสงฆ์เข้ามามีกิจกรรมทางสังคมและชุมชนช่วยให้สร้างบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน รวมถึงการเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างสังคมสงฆ์และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การส่งเสริมให้พระสงฆ์เข้ามามีจริยธรรมและคุณธรรมที่เหมาะสมเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพในเชิงบวก สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักธรรมและช่วยเสริมสร้างความเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชา	๕	๒, ๓, ๔, ๖, ๗
๒. พระสงฆ์ได้รับการฝึกให้มีบทบาทเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ การบริหารจัดการ และการดูแลสภาพแวดล้อมในวัดและคณะสงฆ์ ซึ่งช่วยสร้างบุคลิกภาพของผู้นำที่มีความยุติธรรมและสามารถนำพาคณะสงฆ์ไปในทิศทางที่ดี	๕	๔, ๕, ๖, ๘, ๙
๓. การส่งเสริมให้พระสงฆ์เข้ามามีกิจกรรมทางสังคมและชุมชนช่วยให้สร้างบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน รวมถึงการเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างสังคมสงฆ์และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๕, ๖, ๗, ๘, ๑๐
๔. พระสงฆ์ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการสื่อสารและการนำเสนอ ซึ่งทำให้สามารถอธิบายธรรมะและส่งเสริมหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ยกย่องบุคลิกภาพของผู้นำที่มีความมั่นใจในการแสดงออกและการสื่อสารกับประชาชน	๔	๑, ๒, ๓, ๕
๕. การฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมช่วยเสริมสร้างจิตใจที่มั่นคงให้กับพระสงฆ์ ซึ่งช่วยพัฒนาบุคลิกภาพในการรับมือกับความเครียดและการตัดสินใจอย่างมีสติ ส่งผลให้ผู้นำในคณะสงฆ์สามารถปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๓, ๗, ๘, ๙

๒) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)

พระสังฆาธิการในอำเภอมัญจาคีรีได้รับการสนับสนุนให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองคณะสงฆ์และการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาที่เน้นถึงความสำคัญของหลักธรรมและการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง การส่งเสริมทัศนคติที่ดีนี้ช่วยให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสังคมและคณะสงฆ์^{๗๑}

การพัฒนาค่านิยมในเรื่องของความรับผิดชอบช่วยให้พระสังฆาธิการมีเจตคติที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและการดูแลคณะสงฆ์อย่างรอบคอบ การรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดและกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันในชุมชนและองค์กรสงฆ์^{๗๒}

พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้มีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการศึกษาธรรมะและพัฒนาความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานในหน้าที่ของตน^{๗๓}

การส่งเสริมเจตคติที่ดีในการให้บริการแก่ประชาชนทำให้พระสังฆาธิการมีทัศนคติที่เชื่อมโยงระหว่างการทำงานในวัดและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ช่วยให้สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชน^{๗๔}

การฝึกให้พระสังฆาธิการมีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้มีทัศนคติในการร่วมมือและช่วยเหลือกันในองค์กรสงฆ์ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๕}

พระสังฆาธิการได้รับการฝึกให้มีทัศนคติที่ดีในการเผยแผ่ธรรมะให้กับผู้คนในชุมชน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้มีความพร้อมในการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสอนธรรมะที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย^{๗๖}

การเน้นเรื่องจริยธรรมในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในด้านการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ส่งผลให้พระสังฆาธิการสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณรและชุมชน^{๗๗}

พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทัศนคติในการบริหารจัดการวัดที่มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ทำให้การปกครองคณะสงฆ์ในวัดสามารถดำเนินการได้อย่างมีระเบียบและเข้มแข็ง^{๗๘}

^{๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

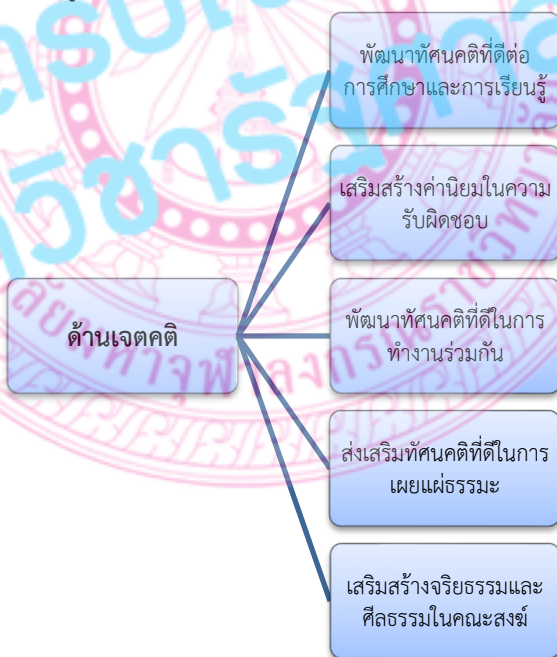
^{๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานและจากผู้อื่น ช่วยให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่^{๗๙}

การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการรักษาความสงบเรียบร้อยในคณะสงฆ์และคำนึงถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการดำเนินชีวิตประจำวัน ช่วยให้มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและการดูแลสภาพแวดล้อมภายในวัด^{๘๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในด้านเจตคติและค่านิยมในอำเภองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการผ่านการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อให้พระสังฆาธิการมีความกระตือรือร้นในการศึกษาธรรมะและพัฒนาความรู้ในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ อีกทั้งยังเสริมสร้างค่านิยมในความรับผิดชอบในการบริหารงานและดูแลพระภิกษุสามเณร ส่งผลให้มีเจตคติที่มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์และชุมชน การพัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในคณะสงฆ์และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการเผยแผ่ธรรมะทำให้พระสังฆาธิการสามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการสื่อสารธรรมะให้กับประชาชน และการเสริมสร้างจริยธรรมและศีลธรรมในคณะสงฆ์ช่วยให้พระสังฆาธิการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณรและชุมชน ทั้งนี้ทำให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีระเบียบและเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๘ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ

^{๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

จากแผนภาพที่ ๔.๘ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ได้ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ช่วยให้มี ความกระตือรือร้นในการศึกษาธรรมะและพัฒนาความรู้ในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ ทัศนคติเชิง บวกนี้ช่วยให้การปกครองคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและก้าวหน้า

๒. การสร้างค่านิยมในความรับผิดชอบทั้งในงานบริหารจัดการวัดและการดูแลพระภิกษุ สามเณรทำให้พระสังฆาธิการมีเจตคติที่มุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์และ ชุมชน การส่งเสริมความรับผิดชอบนี้ช่วยให้เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการงานได้อย่าง รอบคอบ

๓. การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันช่วยเสริมสร้างความ ร่วมมือในคณะสงฆ์และการพัฒนาชุมชน การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพทำให้การปกครอง คณะสงฆ์ดำเนินการได้อย่างราบรื่นและเป็นระบบ

๔. การฝึกฝนทัศนคติในการเผยแผ่ธรรมะให้กับประชาชนช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถ ใช้วิธีการที่เหมาะสมในการสื่อสารธรรมะ มีเจตคติที่ดีในการส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้กับสังคมโดย การให้ความรู้และคำแนะนำที่เข้าใจง่าย

๕. การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีทัศนคติที่ดีในด้านจริยธรรมและศีลธรรมทำให้สามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณรและชุมชน ทัศนคติในเรื่องนี้ช่วยให้การปฏิบัติตนของพระ สังฆาธิการมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับในสังคม

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) และ ความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การสร้างค่านิยมในความรับผิดชอบทั้งในงานบริหาร จัดการวัดและการดูแลพระภิกษุสามเณรทำให้พระ สังฆาธิการมีเจตคติที่มุ่งมั่นในการทำงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์และชุมชน การส่งเสริม ความรับผิดชอบนี้ช่วยให้เป็นผู้นำที่มีความสามารถ ในการจัดการงานได้อย่างรอบคอบ	๗	๑, ๒, ๓, ๕, ๗, ๘, ๑๐
๒. การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีทัศนคติที่ดีในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ช่วยให้มี ความกระตือรือร้น ในการศึกษาธรรมะและพัฒนาความรู้ในการบริหาร จัดการคณะสงฆ์ ทัศนคติเชิงบวกนี้ช่วยให้การ ปกครองคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและก้าวหน้า	๕	๓, ๕, ๖, ๗, ๙

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ต่อ)

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๓. การส่งเสริมให้พระสงฆ์ปฏิบัติธรรมมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในคณะสงฆ์และการพัฒนาชุมชน การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพทำให้การปกครองคณะสงฆ์ดำเนินการได้อย่างราบรื่นและเป็นระบบ	๕	๒, ๔, ๖, ๗, ๘
๔. การส่งเสริมให้พระสงฆ์ปฏิบัติธรรมมีทัศนคติที่ดีในด้านจริยธรรมและศีลธรรมทำให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณรและชุมชน ทัศนคติในเรื่องนี้ช่วยให้การปฏิบัติตนของพระสงฆ์มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับในสังคม	๓	๗, ๘, ๙
๕. การฝึกฝนทัศนคติในการเผยแผ่ธรรมะให้กับประชาชนช่วยให้พระสงฆ์สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการสื่อสารธรรมะ มีเจตคติที่ดีในการส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้กับสังคมโดยการให้ความรู้และคำแนะนำที่เข้าใจง่าย	๒	๖, ๗

๓) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป)

พระสงฆ์หลายรูปได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี โท หรือเอก โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยสงฆ์ เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำให้มีความรู้ลึกซึ้งทั้งด้านพระพุทธศาสนาและการบริหารจัดการ^{๔๑}

มีการจัดอบรมเชิงวิชาการเกี่ยวกับพระธรรมวินัย การบริหารวัด การสอนพระปริยัติธรรม และการพัฒนาศักยภาพผู้นำทางศาสนา ซึ่งช่วยให้พระสงฆ์มีความรู้เฉพาะทางเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง^{๔๒}

นอกจากธรรมะ ยังมีการส่งเสริมความรู้ทั่วไป เช่น กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ การจัดการทรัพย์สินวัด และการจัดการงานบุคคลในวัด ทำให้สามารถบริหารงานสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๓}

^{๔๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๔๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

มีเวทีสัมมนาและประชุมพระสังฆาธิการในระดับอำเภอและจังหวัด เพื่อให้แต่ละรูปสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ร่วมกัน^{๘๔}

พระสังฆาธิการบางรูปมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าธรรมะ การบริหารจัดการวัด และเผยแผ่พุทธศาสนา ทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้รวดเร็วและหลากหลายมากขึ้น^{๘๕}

มีการรณรงค์ให้พระสังฆาธิการศึกษาค้นคว้าและเขียนบทความหรือวิจัยเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนาตนเอง^{๘๖}

หลายพื้นที่มีการอบรมพระสังฆาธิการให้มีความรู้ในการเป็นผู้นำทางจิตใจ เช่น การแนะนำศีลธรรมในโรงเรียน การให้คำปรึกษา และการบำบัดความเครียดด้วยหลักธรรมะ^{๘๗}

มีการจัดอบรมให้พระสังฆาธิการมีความรู้ด้านการสื่อสาร เพื่อใช้ในการแสดงธรรม การสอน และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๘๘}

การส่งเสริมให้เข้าร่วมหลักสูตรอบรมระยะสั้น เช่น การบริหารงานวัด การจัดการด้านการเงิน หรือการเป็นวิทยากร ทำให้พระสังฆาธิการมีความรู้ที่หลากหลาย^{๘๙}

บางวัดได้มีการนำความรู้จากพระสังฆาธิการมาใช้ในการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน การจัดกิจกรรมจริยธรรมในโรงเรียน ซึ่งส่งเสริมความรู้ทั้งเชิงศาสนาและสังคม^{๙๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ รวมถึงเข้ารับการอบรมเฉพาะทางเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพระธรรมวินัย การบริหารจัดการวัด และการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการให้ความรู้ทั่วไปที่จำเป็นต่อการบริหารงาน เช่น กฎหมาย การเงิน และการบริหารทรัพยากร อีกทั้งยังส่งเสริมให้พระสังฆาธิการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเข้าถึงข้อมูลและเผยแผ่ธรรมะผ่านช่องทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพระในพื้นที่ต่าง ๆ รวมถึงการบูรณาการองค์ความรู้กับโรงเรียนและชุมชน เพื่อส่งเสริมบทบาททางการศึกษาของพระสงฆ์ในสังคม และสุดท้าย มีการสนับสนุนให้พระสังฆาธิการผลิตงานวิจัยและบทความวิชาการเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อการยกระดับศักยภาพในการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

^{๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๘๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

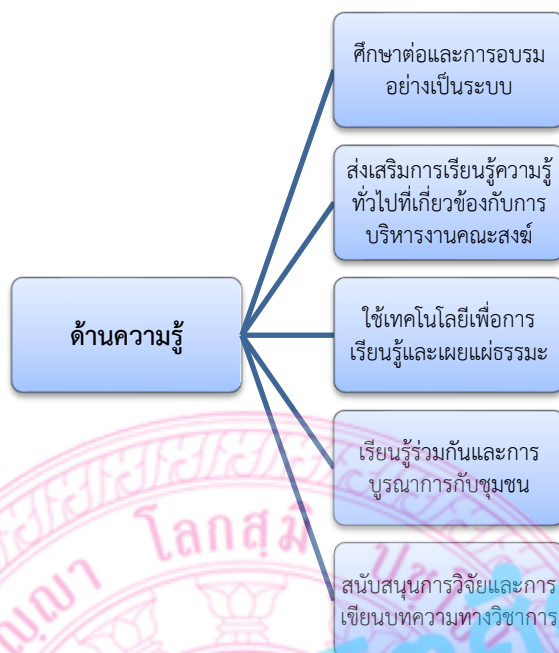
^{๘๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๘๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๘๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๘๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๙๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.



แผนภาพที่ ๔.๙ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้

จากแผนภาพที่ ๔.๙ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ได้ดังนี้

๑. พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยสงฆ์ เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านพระพุทธศาสนา การบริหารจัดการ และจิตวิทยา นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมเฉพาะทาง เช่น การบริหารวัด การจัดการศึกษาในวัด และธรรมวินัย ซึ่งช่วยพัฒนาศักยภาพในเชิงลึก

๒. นอกจากความรู้ทางธรรมะ พระสังฆาธิการยังได้รับความรู้ทั่วไปที่จำเป็นในการบริหารงาน เช่น กฎหมายพระพุทธศาสนา การเงินและบัญชี การบริหารทรัพย์สินวัด และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวัด ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบมากขึ้น

๓. พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมอบรมออนไลน์ และการเผยแผ่ธรรมะผ่านโซเชียลมีเดีย ทำให้เกิดการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย

๔. มีการจัดสัมมนา ประชุม และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพระสังฆาธิการในเขตปกครองต่าง ๆ รวมทั้งการบูรณาการองค์ความรู้กับโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก เช่น การสอนศีลธรรมในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมธรรมะกับเยาวชนในชุมชน ซึ่งช่วยเสริมบทบาททางสังคม

๕. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้จัดทำงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา หรือเขียนบทความวิชาการ เผยแพร่ในวารสารหรือเวทีวิชาการต่าง ๆ ซึ่งนอกจากจะส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้วยังช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือในบทบาทของพระสังฆาธิการในเชิงวิชาการด้วย

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. พระสังฆาธิการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยสงฆ์ เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านพระพุทธศาสนา การบริหารจัดการ และจิตวิทยา นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมเฉพาะทาง เช่น การบริหารวัด การจัดการศึกษาในวัด และธรรมวินัย ซึ่งช่วยพัฒนาศักยภาพในเชิงลึก	๗	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘
๒. มีการจัดสัมมนา ประชุม และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพระสังฆาธิการในเขตปกครองต่าง ๆ รวมทั้งการบูรณาการองค์ความรู้กับโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก เช่น การสอนศีลธรรมในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมธรรมะกับเยาวชนในชุมชน ซึ่งช่วยเสริมบทบาททางสังคม	๕	๒, ๔, ๖, ๘, ๑๐
๓. นอกจากความรู้ทางธรรมะ พระสังฆาธิการยังได้รับความรู้ทั่วไปที่จำเป็นในการบริหารงาน เช่น กฎหมายพระพุทธศาสนา การเงินและบัญชี การบริหารทรัพยากรในวัด และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวัด ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบมากขึ้น	๔	๒, ๓, ๕, ๘
๔. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้จัดทำงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา หรือเขียนบทความวิชาการ เผยแพร่ในวารสารหรือเวทีวิชาการต่าง ๆ ซึ่งนอกจากจะส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้วยังช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือในบทบาทของพระสังฆาธิการในเชิงวิชาการด้วย	๓	๒, ๔, ๖
๕. พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมอบรมออนไลน์ และการเผยแพร่ธรรมะผ่านโซเชียลมีเดีย ทำให้เกิดการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย	๒	๕, ๘

๔) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน)

พระสังฆาธิการได้รับการอบรมในรูปแบบเวิร์กชอป เช่น การบริหารจัดการวัด การเขียนแผนพัฒนาวัด การบริหารบุคลากรทางพระพุทธศาสนา ซึ่งช่วยให้พระสงฆ์มีทักษะเชิงปฏิบัติในการดำเนินงานจริง^{๙๑}

มีการพัฒนาเรื่องการพูดในที่สาธารณะ ทักษะการเทศนา และการสื่อสารกับประชาชน ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความศรัทธาในชุมชน^{๙๒}

การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้งานสื่อออนไลน์ โปรแกรมสำนักงาน และการสร้างคอนเทนต์ธรรมะบนโซเชียลมีเดีย ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถบริหารงานและเผยแพร่ธรรมะได้ทันสมัย^{๙๓}

พระสังฆาธิการได้รับความรู้ในการวางแผนโครงการ การบริหารงบประมาณ และการติดตามผลโครงการ ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการกิจกรรมภายในวัดให้มีประสิทธิภาพ^{๙๔}

มีการส่งเสริมให้พระสงฆ์มีทักษะในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภายในชุมชนหรือภายในวัด ซึ่งช่วยเสริมบทบาทในการเป็นผู้นำจิตวิญญาณที่มีสติและเมตตา^{๙๕}

การอบรมภาวะผู้นำเชิงพุทธ ช่วยให้พระสังฆาธิการมีทักษะการนำโดยใช้หลักธรรมในการจูงใจและประสานความร่วมมือในองค์กรสงฆ์^{๙๖}

พระสังฆาธิการได้รับการอบรมการจัดทำเอกสารราชการ รายงานการประชุม และการเขียนโครงการอย่างถูกต้องและเป็นระบบ^{๙๗}

บางรูปแบบบทบาทเป็นครูสอนพระปริยัติธรรม จึงได้รับการอบรมเรื่องเทคนิคการสอน การวัดผล และการจัดการชั้นเรียน^{๙๘}

มีการจัดกิจกรรมกลุ่มระหว่างวัดในอำเภอเดียวกัน เพื่อฝึกให้พระสังฆาธิการสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และเข้าใจการแบ่งบทบาทหน้าที่^{๙๙}

พระสังฆาธิการหลายรูปเรียนรู้ทักษะผ่านการปฏิบัติหน้าที่จริง ทั้งในบทบาทเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะ ซึ่งสะสมประสบการณ์ตรงที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน^{๑๐๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการอย่างหลากหลาย โดยเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการวัด การ

^{๙๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๙๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๙๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๙๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๙๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๙๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

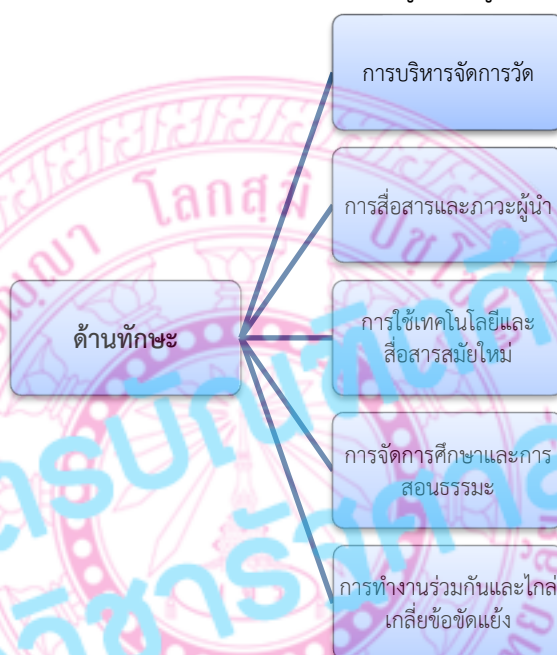
^{๙๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๙๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๙๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

วางแผนโครงการ และการจัดทำเอกสารอย่างมีระบบ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการจูงใจผู้ร่วมงานในทางพระธรรม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่ธรรมะและการบริหารงานสมัยใหม่ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและกิจกรรมการสอนอย่างมืออาชีพ และการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการไกล่เกลี่ยปัญหาในชุมชนอย่างมีเมตตา ทั้งหมดนี้ล้วนช่วยเสริมสร้างศักยภาพของพระสงฆ์ให้สามารถทำหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์และดูแลชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๐ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ

จากแผนภาพที่ ๔.๑๐ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) ได้ดังนี้

๑. พระสงฆ์ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนโครงการ การจัดการงบประมาณ การเขียนแผนพัฒนาวัด และการจัดทำเอกสารราชการ ซึ่งช่วยให้สามารถดำเนินกิจกรรมของวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

๒. มีการส่งเสริมให้พระสงฆ์มีทักษะในการพูดในที่สาธารณะ การเทศนา การประสานงาน และการจูงใจผู้ร่วมงาน รวมทั้งฝึกภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อให้สามารถนำคณะสงฆ์และชุมชนไปในทิศทางที่ดีด้วยหลักธรรม

๓. พระสงฆ์ได้รับการฝึกฝนการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่ธรรมะ การใช้โปรแกรมสำนักงาน และการผลิตเนื้อหาธรรมะลงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์สังคมในยุคเทคโนโลยี

๔. การอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น การวางแผนการสอน การวัดผล และการสร้างกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถถ่ายทอดความรู้ทางพระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. มีการฝึกฝนให้พระสงฆ์ทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาในกลุ่มคณะสงฆ์ และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภายในชุมชน เพื่อส่งเสริมความสงบสุขและความสามัคคีในวงการสงฆ์และชาวบ้าน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. มีการฝึกฝนให้พระสงฆ์ทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาในกลุ่มคณะสงฆ์ และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภายในชุมชน เพื่อส่งเสริมความสงบสุขและความสามัคคีในวงการสงฆ์และชาวบ้าน	๔	๕, ๖, ๙, ๑๐
๒. มีการส่งเสริมให้พระสงฆ์มีทักษะในการพูดในที่สาธารณะ การเทศนา การประสานงาน และการจูงใจผู้ร่วมงาน รวมทั้งฝึกภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อให้สามารถนำคณะสงฆ์และชุมชนไปในทิศทางที่ดีด้วยหลักธรรม	๔	๒, ๕, ๖, ๘
๓. พระสังฆาธิการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนโครงการ การจัดการงบประมาณ การเขียนแผนพัฒนาวัด และการจัดทำเอกสารราชการ ซึ่งช่วยให้สามารถดำเนินกิจกรรมของวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	๓	๑, ๔, ๗
๔. การอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น การวางแผนการสอน การวัดผล และการสร้างกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถถ่ายทอดความรู้ทางพระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒	๓, ๘
๕. พระสังฆาธิการได้รับการฝึกฝนการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเผยแพร่ธรรมะ การใช้โปรแกรมสำนักงาน และการผลิตเนื้อหาธรรมะลงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์สังคมในยุคเทคโนโลยี	๑	๓

๕) การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน)

พระสังฆาธิการได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาและบริหารวัด เช่น การจัดตั้งโครงการส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน การจัดอบรมศีลธรรมให้กับนักเรียน หรือการออกแบบกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาให้มีความน่าสนใจและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลจากการปลูกฝังทัศนคติในการคิดสร้างสรรค์และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ^{๑๐๑}

มีการจัดกิจกรรมอบรมที่เน้นการพัฒนาจิตใจของพระสังฆาธิการ เช่น การอบรมเรื่อง “ธรรมะสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานสงฆ์” หรือ “การใช้หลักพุทธธรรมเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนงานบริหาร” สิ่งเหล่านี้ช่วยให้พระมีแรงจูงใจจากภายในและรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของตน ส่งผลให้เกิดพลังในการพัฒนาทั้งตัวเองและคณะสงฆ์^{๑๐๒}

การส่งเสริมให้เกิดวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัด เช่น การเยี่ยมชมกิจกรรมดีเด่น การประชุมระดมความคิดเห็น หรือการจัดงานนิทรรศการกิจกรรมวัดต้นแบบ ช่วยให้พระสังฆาธิการได้รับแรงบันดาลใจจากสิ่งที่ดีที่ผู้อื่นทำและนำแนวคิดกลับไปปรับใช้กับวัดของตนเองอย่างสร้างสรรค์^{๑๐๓}

วัดบางแห่งริเริ่มจัดประกวดการเขียนบทเทศน์ การจัดบอร์ดนิทรรศการธรรมะ หรือการแข่งขันตอบปัญหาธรรมะเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในหมู่พระภิกษุเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการได้มีเวทีแสดงศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์ และนำเสนอผลงานอย่างมีรูปธรรม^{๑๐๔}

ในการประชุมหรือการอบรมของคณะสงฆ์ระดับอำเภอ มีการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาหรือแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารวัดและการเผยแผ่ธรรมะ ซึ่งส่งเสริมให้พระรู้สึกว่ามีคุณค่า และกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล อันเป็นพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์^{๑๐๕}

การฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมเป็นประจำของพระสังฆาธิการไม่เพียงช่วยพัฒนาด้านจิตใจเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้เกิดความชัดเจนทางความคิด ความมุ่งมั่น และแรงขับเคลื่อนจากภายในที่เป็นอิสระจากแรงกระตุ้นภายนอก ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในงานสงฆ์^{๑๐๖}

บางวัดส่งเสริมให้พระสังฆาธิการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและการสื่อสาร เช่น การเขียนบทกลอนธรรมะ การแต่งบทสวดสั้น ๆ หรือแม้แต่การสร้างงานศิลป์เกี่ยวกับธรรมะ สิ่งเหล่านี้ช่วยกระตุ้นจินตนาการ และส่งเสริมการนำเสนอเนื้อหาทางศาสนาในรูปแบบที่ทันสมัยและดึงดูดใจกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ^{๑๐๗}

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.

พระสังฆาธิการหลายรูปได้เริ่มเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี เช่น การตัดต่อวิดีโอ การถ่ายทอดสดกิจกรรมวัดผ่าน Facebook หรือ YouTube รวมถึงการทำโปสเตอร์ธรรมะแบบกราฟิก สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการสื่อสารธรรมะและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล^{๑๐๘}

การจัดเวทีสนทนาธรรม หรือวงเสวนาสาธารณะในระดับชุมชนที่เปิดโอกาสให้พระสงฆ์ และชาวบ้านร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นช่องทางที่กระตุ้นให้พระสังฆาธิการคิด วิเคราะห์ และออกแบบแนวทางการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น^{๑๐๙}

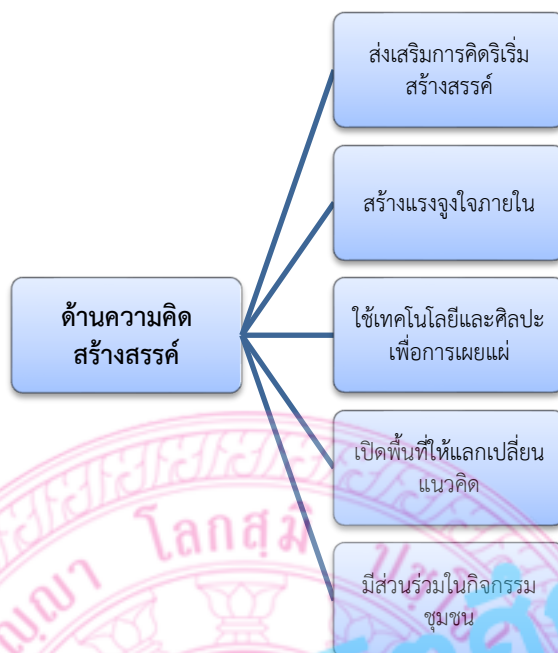
บางวัดประสบปัญหาด้านงบประมาณและบุคลากร แต่พระสังฆาธิการส่วนใหญ่มองมีความมุ่งมั่นภายในที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ของพระพุทธศาสนาและประชาชน โดยอาศัยพลังแห่งศรัทธาเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเองและคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่อง^{๑๑๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้ดำเนินการผ่านหลากหลายกิจกรรมที่เน้นการส่งเสริมแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ เริ่มจากการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการได้แสดงความคิดริเริ่มในโครงการต่าง ๆ เช่น วัดต้นแบบหรือกิจกรรมเพื่อสังคม พร้อมทั้งการส่งเสริมการปฏิบัติธรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน นำไปสู่การคิดพัฒนาตนและชุมชนโดยมีธรรมะเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ ยังมีการนำเทคโนโลยีและศิลปะมาใช้ในการเผยแพร่ธรรมะอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้การสื่อสารมีความทันสมัยและเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น รวมทั้งการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพระสังฆาธิการ ช่วยเปิดมุมมองและกระตุ้นการคิดใหม่ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ยังช่วยให้พระสังฆาธิการเกิดความเข้าใจบริบทของสังคม อันนำไปสู่การพัฒนากิจกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและหลักพุทธธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

^{๑๐๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๑๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.



แผนภาพที่ ๔.๑๑ สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์

จากแผนภาพที่ ๔.๑๑ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) ได้ดังนี้

๑. มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการแสดงออกทางความคิด เช่น โครงการประกวดแนวปฏิบัติที่ดี หรือโครงการวัดต้นแบบ ซึ่งช่วยให้พระสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาวัดหรือกิจกรรมทางสงฆ์ใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การอบรมธรรมะและการปฏิบัติวิปัสสนา ช่วยให้พระสังฆาธิการเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนานตนเองและวัดอย่างต่อเนื่อง ด้วยจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่และความเมตตาต่อชุมชน จึงเป็นพลังภายในที่ผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓. พระสังฆาธิการนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น การสร้างเพจวัด การจัดทำคลิปธรรมะ หรือการใช้ศิลปะในกิจกรรมสื่อสารธรรมะ ช่วยให้การเผยแผ่มีความน่าสนใจ ทันสมัย และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขึ้น

๔. การจัดประชุมหรือสัมมนาในระดับเขตปกครองสงฆ์ ทำให้พระสังฆาธิการสามารถนำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวทางการทำงาน และเรียนรู้จากกันและกัน อันเป็นแหล่งบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ที่ต่อยอดไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ

๕. การลงพื้นที่ทำงานร่วมกับชุมชน เช่น การอบรมศีลธรรมในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้พระสังฆาธิการเห็นปัญหาและโอกาสในการพัฒนา จึงเกิดความคิดใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

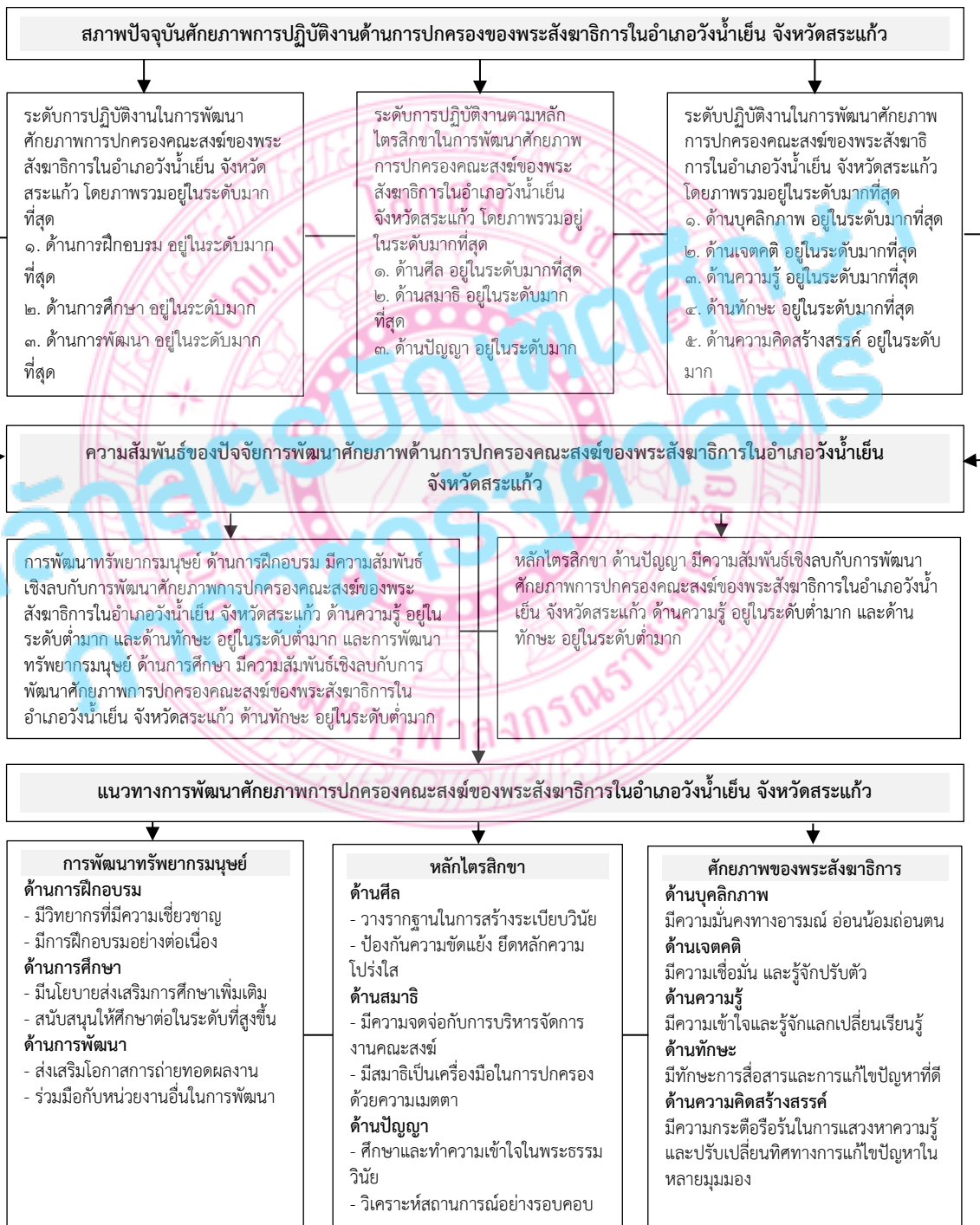
ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พระสงฆ์แสดงออกทางความคิด เช่น โครงการประกวดแนวปฏิบัติที่ดี หรือโครงการวัดต้นแบบ ซึ่งช่วยให้พระสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาวัดหรือกิจกรรมทางสงฆ์ใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๑, ๓, ๔, ๕
๒. การจัดประชุมหรือสัมมนาในระดับเขตปกครองสงฆ์ ทำให้พระสงฆ์สามารถนำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวทางการทำงาน และเรียนรู้จากกันและกัน อันเป็นแหล่งบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ที่ต่อยอดไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ	๔	๒, ๓, ๕, ๙
๓. การอบรมธรรมะและการปฏิบัติวิปัสสนา ช่วยให้พระสงฆ์เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและวัดอย่างต่อเนื่อง ด้วยจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่และความเมตตาต่อชุมชน จึงเป็นพลังภายในที่ผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๓	๒, ๖, ๙
๔. การลงพื้นที่ทำงานร่วมกับชุมชน เช่น การอบรมศีลธรรมในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้พระสงฆ์เห็นปัญหาและโอกาสในการพัฒนา จึงเกิดความคิดใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและพุทธศาสนาอย่างแท้จริง	๓	๓, ๗, ๑๐
๕. พระสงฆ์นำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น การสร้างเพจ วัด การจัดทำคลิปธรรมะ หรือการใช้ศิลปะในกิจกรรมสื่อสารธรรมะ ช่วยให้การเผยแผ่มีความน่าสนใจ ทันสมัย และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขึ้น	๑	๘

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย และนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการใน
อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑) ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) มีระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพ
การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ
(บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) อยู่ในระดับมากที่สุด **๒) ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)** มี
ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) อยู่ในระดับมากที่สุด **๓) ด้านความรู้ (ความรู้
เฉพาะด้านและทั่วไป)** มีระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะ
สงฆ์อำเภอ วังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) อยู่ในระดับมากที่สุด

๔) ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) มีระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการ
ปกครองคณะสงฆ์อำเภอ วังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) อยู่ในระดับมาก
ที่สุด **๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)** มีระดับปฏิบัติงานในการพัฒนา
ศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอ วังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิด
สร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) อยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว นั้น แยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ออกเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า หลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม

การฝึกอบรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการในพื้นที่อำเภอวังน้ำเย็นได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบโดยเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) เพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหาและรูปแบบของหลักสูตรสอดคล้องกับบริบทจริงของงานพระธรรมวินัยและการกิจการบริหารคณะสงฆ์ หลังจากนั้นจึงมีการออกแบบและกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสม พร้อมทั้งเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านธรรมวินัย การบริหารจัดการ การสื่อสาร หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ มาให้ความรู้และทักษะ เพื่อให้พระสังฆาธิการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการศึกษา

การส่งเสริมการศึกษาสำหรับพระสังฆาธิการมีเป้าหมายเพื่อยกระดับองค์ความรู้และคุณภาพในการปกครองคณะสงฆ์ โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจ ให้พระสังฆาธิการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การส่งเสริมให้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเรียนหลักสูตรระยะสั้นเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติมจากหน่วยงานทั้งในระดับจังหวัดและระดับมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อให้พระสังฆาธิการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของตนในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ด้านการพัฒนา

มุ่งเน้นไปที่การต่อยอดความรู้และทักษะ โดยการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการได้ถ่ายทอดประสบการณ์ ผลงาน และองค์ความรู้ แก่ผู้อื่น ผ่านเวทีสัมมนา การประชุม หรือการจัดเวิร์กช็อปภายในเขตการปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมี การสนับสนุน

งบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง เช่น ค่าลงทะเบียนอบรม ค่าเดินทาง หรือค่าหนังสือ เพื่อสร้างแรงจูงใจและลดข้อจำกัดในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละรูป ทั้งนี้ เพื่อให้พระสังฆาธิการสามารถเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพ และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

ด้านศีล

การพัฒนาด้านศีลเป็นการวางรากฐานของธรรมะระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในการดำเนินชีวิตและการปกครองคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการจำเป็นต้องมีศีลวินัยที่มั่นคง เพื่อเป็นต้นแบบให้กับพระภิกษุสามเณรในเขตการปกครอง โดยมีการวางแผนทางเพื่อสร้างระเบียบวินัยที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อให้การบริหารงานคณะสงฆ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้ การรักษาศีลยังเป็นเครื่องมือในการป้องกันความขัดแย้ง เพราะศีลย่อมส่งเสริมให้ยึดหลักความยุติธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาค ในการตัดสินใจและการบริหารงาน

ด้านสมาธิ

สมาธิเป็นองค์ธรรมที่ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำภายในจิตใจของพระสังฆาธิการ ให้สามารถดำเนินภารกิจด้วยความสงบและมั่นคง การฝึกสมาธิอย่างต่อเนื่องช่วยให้มีจิตใจที่ปลอดโปร่ง ไม่ลำเอียง และเป็นธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในคณะสงฆ์ อีกทั้งยังช่วยให้สามารถ มีความแน่วแน่และจดจ่อกับการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่หวั่นไหวต่อกระแสหรือปัจจัยภายนอก ซึ่งส่งผลให้การตัดสินใจและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านปัญญา

ด้านปัญญาเป็นการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ พระสังฆาธิการควรได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาและทำความเข้าใจในพระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถนำหลักธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังควรได้รับการส่งเสริมให้มีการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ไม่รีบด่วนตัดสินใจ และสามารถประเมินผลกระทบได้ทั้งในระดับบุคคลและคณะสงฆ์โดยรวม ซึ่งจะทำให้การปกครองคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

ด้านบุคลิกภาพ

พระสังฆาธิการมีบุคลิกภาพที่สงบ มั่นคง และน่าเคารพ โดยเฉพาะความมั่นคงทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้สามารถควบคุมตนเองได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในยามปกติและยามเกิดปัญหา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้อื่น นอกจากนี้ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ก็เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงวัตรปฏิบัติที่งดงามของผู้นำในคณะสงฆ์ ที่ไม่ถือตัว และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

ด้านเจตคติ

เจตคติเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวของพระสังฆาธิการ ในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พระสังฆาธิการมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับคนหลากหลายกลุ่มและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อก้าวคิด กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของธรรมวินัยและเหตุผลที่เหมาะสม

ด้านความรู้

พระสงฆ์มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะช่วยเปิดมุมมอง และเสริมพลังในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังต้องมี ความรู้ความเข้าใจในหลักพระธรรมวินัยและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมและหลักนิติธรรม

ด้านทักษะ

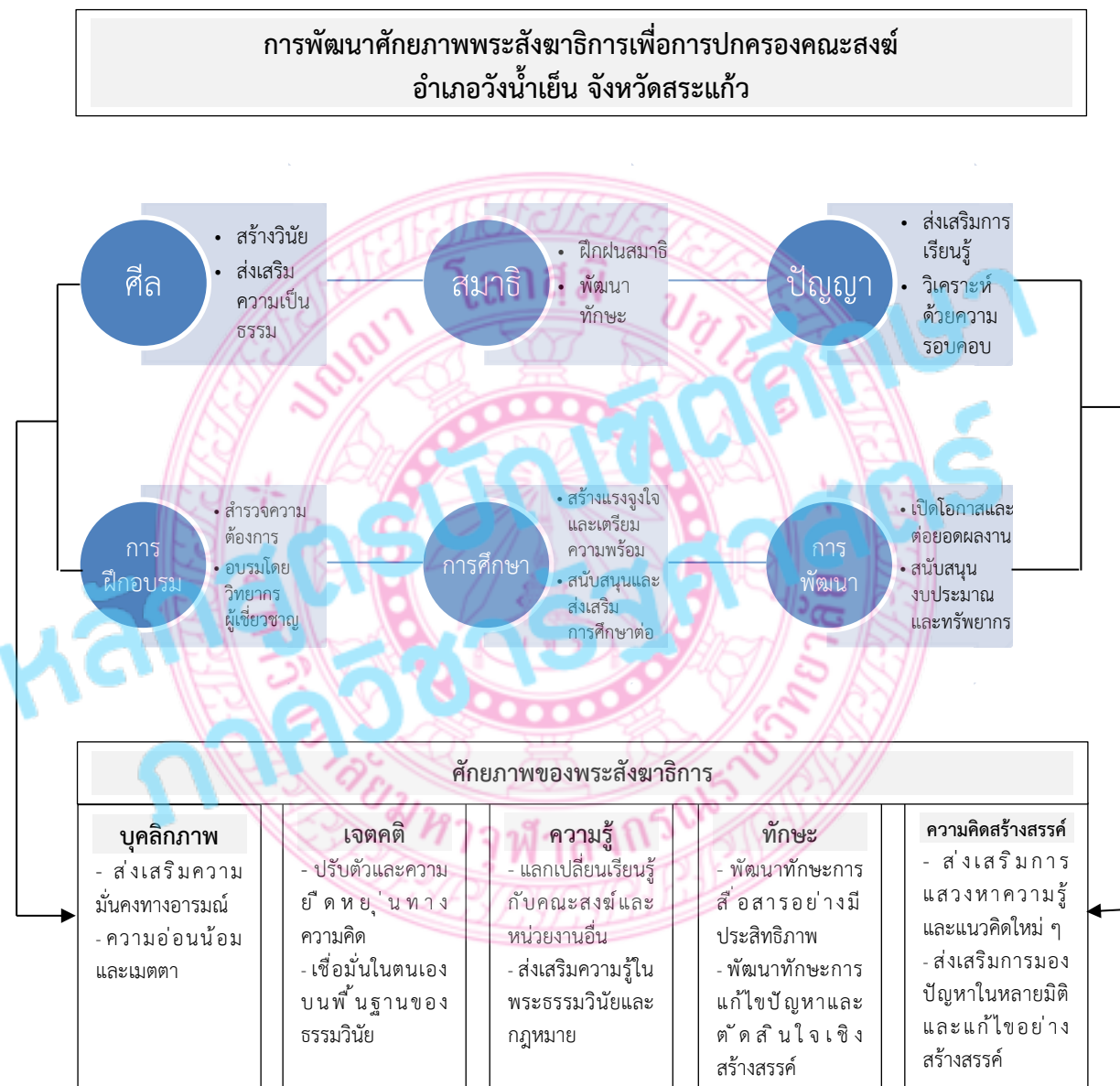
ในโลกปัจจุบัน ทักษะที่สำคัญของผู้นำไม่ได้จำกัดแค่ด้านปริยัติธรรม แต่ยังต้องมีทักษะ การสื่อสารที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อถ่ายทอดแนวคิดให้เกิดผลเชิง ปฏิบัติ อีกทั้งยังต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหา ที่ครอบคลุมทั้งการวิเคราะห์ปัญหา การหาทางออก และ การตัดสินใจอย่างรอบคอบ

ด้านความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พระสงฆ์สามารถพัฒนารูปแบบการ บริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทสมัยใหม่ได้ โดยมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และ แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับการบริหารคณะสงฆ์ และควรมีความสามารถในการมองปัญหาใน หลายมุมมอง เพื่อหาวิธีการแก้ไขที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้การ ดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย และนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๓ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑๓ สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยใช้กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประยุกต์กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้ดังนี้

หลักไตรสิกขา ด้านศีล

๑. การรักษาศีลอย่างเคร่งครัดเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ เพราะการยึดมั่นในพระวินัยช่วยเสริมสร้างวินัยภายในคณะสงฆ์ และทำให้เกิดความสงบเรียบร้อย การเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องศีลจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือทั้งในหมู่พระภิกษุสามเณรและในสายตาของประชาชน การส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตามศีลอย่างเคร่งครัด จะช่วยสร้างระเบียบวินัยภายในวัด ซึ่งทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การรักษาศีลจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะสงฆ์และกระตุ้นให้ทุกคนดำเนินชีวิตตามหลักธรรม ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความเชื่อมั่นในชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการบริหารงานสงฆ์ให้สงบเรียบร้อยและยั่งยืน

๒. การใช้หลักศีลในการบริหารคณะสงฆ์เป็นการส่งเสริมความเป็นธรรมและลดความขัดแย้งในคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักศีลช่วยให้การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาภายในวัดเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะสงฆ์ พระสังฆาธิการควรจัดเวทีสำหรับการพูดคุยหรือการประชุมที่เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการและพระภิกษุสามเณรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งตามหลักศีลและพระธรรม โดยการฟังอย่างมีเมตตาธรรมและการควบคุมอารมณ์จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจและการประนีประนอม ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดและส่งเสริมบรรยากาศที่ร่มเย็นภายในคณะสงฆ์ ทำให้สามารถปฏิบัติธรรมและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

หลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ

๑. การฝึกฝนสมาธิเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจในการปกครองเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ สมาธิช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถควบคุมอารมณ์และมีสติในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในการบริหารงานคณะสงฆ์ การฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอจะช่วยสร้างจิตใจที่สงบและมั่นคง รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจที่รอบคอบและเป็นธรรม การนำการปฏิบัติธรรม เช่น การนั่งสมาธิ เดินจงกรม และการภาวนาเข้ามาบูรณาการในชีวิตประจำวัน จะช่วยให้พระสังฆาธิการมีความสงบเย็นภายในจิตใจ ส่งผลให้การบริหารคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการแสดงแบบอย่างที่ดีให้กับพระภิกษุสามเณรในการฝึกฝนตนเองตามหลักธรรมวินัยเพื่อดำรงชีวิตด้วยความสุขุมและสงบ

๒. การใช้สมาธิเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสงฆ์เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพระสังฆาธิการ การฝึกสมาธิช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถจดจ่อและใส่ใจในรายละเอียดของงานได้ดีขึ้น รวมทั้งช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีสติและไม่เร่งรีบ ส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างรอบคอบและมีเหตุผล การประชุมและการวางแผนงานโดยใช้สติร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและเพิ่มความรอบคอบในกระบวนการทำงาน การนำแนวทางของสติปัญญาฐานมาใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาจะช่วยให้การบริหารคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างมีความสุขและไม่ขาดการพิจารณา ทำให้การบริหารทั้งด้านกิจกรรม ศาสนา การจัดการวัด และการพัฒนาคณะสงฆ์สามารถดำเนินไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

หลักไตรสิกขา ด้านปัญญา

๑. การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในพระธรรมวินัยเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์สาธุการ โดยการศึกษาศรีธรรมวินัยอย่างต่อเนื่องจากแหล่งต่าง ๆ เช่น คัมภีร์หลัก ตำราทางวิชาการ และประสบการณ์จากการปฏิบัติ จะช่วยให้พระสงฆ์สาธุการมีความเข้าใจในหลักธรรมที่ลึกซึ้งและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเสวนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะสงฆ์ จะช่วยเปิดโอกาสให้พระสงฆ์สาธุการได้เรียนรู้จากกันและกันและเสริมสร้างความรู้ในมิติของการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ละทิ้งแก่นของพระธรรมวินัย การมีความรู้ในพระธรรมวินัยไม่เพียงแต่ช่วยในการตัดสินใจและดำเนินงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคณะสงฆ์ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒. การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับพระสงฆ์สาธุการในการบริหารงานคณะสงฆ์ โดยการฝึกฝนการใช้เหตุผลประกอบกับหลักธรรมจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณและรอบคอบ การประเมินผลกระทบของการตัดสินใจต่อบุคคล คณะสงฆ์ และชุมชน จะช่วยให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางที่มีผลลัพธ์ดีและยั่งยืน การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และหลักธรรม จะช่วยให้การบริหารงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและมีเหตุผล ซึ่งจะเสริมสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากพระภิกษุสามเณรและพุทธศาสนิกชนมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม

๑. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาเป็นขั้นตอนสำคัญในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสำหรับพระสงฆ์สาธุการ โดยเริ่มต้นจากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) ในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้สามารถระบุหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการวัด การสื่อสาร การแก้ไขปัญหา หรือพระธรรมวินัย จากนั้นสามารถออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสำรวจความจำเป็นในขั้นตอนนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์สาธุการ ให้สามารถบริหารคณะสงฆ์ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๒. การจัดอบรมโดยใช้วิทยากรผู้เชี่ยวชาญและเทคนิคการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพระสงฆ์เป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์สาธุการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้และเข้าใจในบริบทของพระสงฆ์ ทั้งด้านธรรมวินัยและการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การฝึกอบรมมีความน่าสนใจและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง วิทยากรควรสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาการปฏิบัติในชีวิตสงฆ์ เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายและตรงกับความต้องการของพระสงฆ์สาธุการ การใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา หรือการฝึกปฏิบัติจะช่วยให้พระสงฆ์สาธุการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การจัดอบรมในบรรยากาศที่เหมาะสมกับศาสนสถานก็จะช่วยสร้างความสงบและส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี โดยทั้งหมดนี้จะทำให้การฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปกครองคณะสงฆ์ได้จริง และช่วยเพิ่มศักยภาพของพระสงฆ์สาธุการในด้านความคิด ความรู้ และทักษะในการบริหารจัดการคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา

๑. การสร้างแรงจูงใจและเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อเนื่องสำหรับพระสังฆาธิการ เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาตนเองและคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน โดยการเน้นให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปกครองและบริหารคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้พวกเขาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษา เช่น หลักสูตรพุทธศาสนศึกษา การบริหารการศาสนา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถตระหนักถึงโอกาสการพัฒนาตนเองที่มีอยู่มากมาย อีกทั้งยังสนับสนุนให้พวกเขาพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและการบริหารกิจการสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาที่เกี่ยวข้องสำหรับพระสังฆาธิการถือเป็นการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน การจัดทำแผนหรือนโยบายสนับสนุนการศึกษาของพระสังฆาธิการ เช่น การมอบทุนการศึกษาและการจัดตารางกิจกรรมให้สอดคล้องกับเวลาศึกษา จะช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในคณะสงฆ์ การสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาจะเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการสามารถเข้าศึกษาหลักสูตรที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนได้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรู้และทักษะในการบริหารและการเผยแผ่ธรรมะได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการที่มีความรู้จากการศึกษามายถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่น เช่น การจัดเสวนาหรือการเป็นวิทยากรในกิจกรรมคณะสงฆ์ ยังช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในหมู่พระสงฆ์และพัฒนาศักยภาพของคณะสงฆ์ให้มีความแข็งแกร่งและยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา

๑. การส่งเสริมโอกาสในการถ่ายทอดผลงานและความรู้เพื่อการต่อยอดนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยสามารถทำได้ผ่านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือกิจกรรมประชุมสัมมนา เพื่อให้พระสังฆาธิการได้แบ่งปันประสบการณ์และแนวทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ การส่งเสริมให้เขียนบทความหรือจัดทำเอกสารสรุปองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานจริง จะช่วยเพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่นในคณะสงฆ์ การจัดระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ (Knowledge Management) จะช่วยให้สามารถใช้ความรู้ที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากรในคณะสงฆ์ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารคณะสงฆ์มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

๒. การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยสามารถทำได้ผ่านการจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เช่น การอบรม, การศึกษาดูงาน, หรือการศึกษาต่อ นอกจากนี้ การจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เหมาะสม เช่น หนังสือ, เอกสารดิจิทัล, และอุปกรณ์การเรียนรู้ ก็จะช่วยทำให้พระสงฆ์สามารถพัฒนาความรู้และทักษะได้อย่างเต็มที่ การส่งเสริมให้คณะสงฆ์มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จะเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างมีระเบียบและเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้การบริหารและการปกครองคณะสงฆ์มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านบุคลิกภาพ

๑. การส่งเสริมความมั่นคงทางอารมณ์และการควบคุมตนเองของพระสังฆาธิการสามารถทำได้ผ่านการจัดกิจกรรมอบรมด้านจิตวิทยาเชิงพุทธ เพื่อช่วยให้พระสังฆาธิการเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอจะเสริมสร้างสติ ความสงบ และความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการควบคุมอารมณ์และตัดสินใจในสถานการณ์ที่ท้าทาย นอกจากนี้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่มพระสังฆาธิการยังช่วยให้พวกเขาเรียนรู้จากกันและกันในการรับมือกับสถานการณ์ที่กดดันได้ดีขึ้น การมีความมั่นคงทางอารมณ์จะช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะสงฆ์

๒. การส่งเสริมบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความอ่อนน้อมและเมตตาเป็นหนึ่งในคุณสมบัติสำคัญที่ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและเป็นที่ยอมรับในสังคม การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงเมตตา เช่น การใช้ถ้อยคำสุภาพ การรับฟังอย่างเข้าใจ และการแสดงออกด้วยความเคารพ ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการปฏิบัติธรรม อีกทั้งการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทผู้นำเชิงธรรมะจะช่วยให้พระสังฆาธิการนำไปใช้ในการบริหารคณะสงฆ์ โดยเน้นความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ใช้อำนาจในทางที่แข็งกระด้าง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนจะช่วยให้พระสังฆาธิการได้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่เข้าใจและใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากทั้งคณะสงฆ์และชุมชน นำไปสู่การพัฒนาคณะสงฆ์และสังคมที่มีความสงบสุขและยั่งยืน

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านเจตคติ

๑. การส่งเสริมการปรับตัวและความยืดหยุ่นทางความคิดเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและความคาดหวังของประชาชนในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดอบรมที่ช่วยให้พระสังฆาธิการเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม และทัศนคติของประชาชน จะช่วยเสริมสร้างความตระหนักและเตรียมพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพระสังฆาธิการจากหลากหลายพื้นที่จะช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ และส่งเสริมทัศนคติที่เปิดกว้างในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ นอกจากนี้การฝึกทักษะการบริหารที่เน้นการยืดหยุ่น เช่น การเจรจา การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการรับฟังอย่างไม่ตัดสิน จะช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความหลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่การนำคณะสงฆ์ให้ดำเนินไปอย่างสมดุลและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองบนพื้นฐานของธรรมวินัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้นำทางศาสนา เช่น พระสังฆาธิการ โดยการสนับสนุนให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับการบริหารจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และสร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคณะสงฆ์ การให้โอกาสในการสะท้อนตนเอง (self-reflection) จะช่วยให้พระสังฆาธิการรู้จักและเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาแบบอย่างทางความคิด (mindset) ที่ยึดหลักธรรมวินัยเป็นศูนย์กลาง จะช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการตัดสินใจและ

การบริหารได้อย่างถูกต้อง เป็นการสร้างความมั่นคงและความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ นำไปสู่การพัฒนาคณะสงฆ์ให้มั่นคงและเจริญก้าวหน้าในทิศทางที่ถูกต้องและมีคุณธรรม การมีเจตคติที่มั่นใจในตนเองอย่างถูกต้องจะทำให้พระสังฆาธิการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพ เป็นผู้นำที่มั่นใจในหลักการ และสามารถเป็นที่พึ่งของหมู่คณะได้อย่างแท้จริง

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านความรู้

๑. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพระสังฆาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยการจัดเวทีเสวนา อบรม และเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่าง ๆ จะช่วยให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเสริมสร้างการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

๒. การส่งเสริมความรู้ด้านพระธรรมวินัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถบริหารคณะสงฆ์ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส โดยการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการให้ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจการวัด จะเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจและลดความเสี่ยงต่อความผิดพลาด พร้อมทั้งการจัดทำคู่มือแนะแนวจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านทักษะ

๑. การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถถ่ายทอดแนวคิดและหลักธรรมได้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจและความน่าเชื่อถือภายในคณะสงฆ์ และกับประชาชน โดยควรมีการอบรมทักษะการฟัง พูด และเขียนอย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร เช่น การประชุมออนไลน์ หรือเผยแพร่ธรรมผ่านโซเชียลมีเดีย เพื่อเปิดช่องทางการสื่อสารให้กว้างขวางและทันสมัยยิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มองปัญหาเชิงระบบ และใช้เครื่องมือบริหาร เช่น SWOT Analysis หรือ PDCA Cycle เพื่อวางแผนและประเมินผล นอกจากนี้ การฝึกสถานการณ์จำลองยังช่วยเตรียมความพร้อมในการตัดสินใจเมื่อเผชิญปัญหาจริงได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ด้านความคิดสร้างสรรค์

๑. การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาทัศนคติแบบเปิดกว้างและทันต่อยุคสมัย โดยสามารถทำได้ผ่านการเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรืออบรมในหลากหลายด้าน รวมถึงการศึกษาดูงานด้วยตนเองและผ่านสื่อออนไลน์ ความรู้เหล่านี้จะช่วยเสริมศักยภาพในการบริหารคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

๒. การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมองปัญหาในหลายมิติและคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาทักษะในการบริหารที่ยืดหยุ่นและทันสมัย โดยเน้นการคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน การระดมความเห็นร่วมกัน และการกล้าทดลองวิธีการใหม่ ๆ อย่างมีระบบ วิธีนี้จะช่วยให้การแก้ปัญหาและ

พัฒนางานคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชน
และสังคมได้อย่างเหมาะสม



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

การศึกษานี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พระภิกษุสงฆ์ในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑๕๘ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ ๐.๙๒๗ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๑ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ พระสังฆาธิการ ผู้นำท้องถิ่น และนักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

^๑Taro Yamane, *Statistic: An Introductory Analysis*, 3rd ed., (Singapore: Time Printers Sdn. Bnd., 1973), p. 1130.

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สภาพปัจจุบันศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม

ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพระสังฆาธิการ มาพิจารณาเพื่อกำหนดหลักสูตรในการจัดอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ คณะสงฆ์ มีนโยบายให้พระสังฆาธิการที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ นำไปถ่ายทอดและจัดฝึกอบรมแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔

๒) ด้านการศึกษา

ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ คณะสงฆ์ สร้างแรงจูงใจให้แก่พระสังฆาธิการเห็นความสำคัญของการศึกษา และเตรียมความพร้อมให้ก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ คณะสงฆ์ มีเกณฑ์การคัดเลือกพระสังฆาธิการในการพิจารณาทุนสนับสนุนและแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙

๓) ด้านการพัฒนา

ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่น ได้มีโอกาสได้ถ่ายทอดผลงานและความรู้แก่พระสังฆาธิการด้วยกัน เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดความรู้แก่คณะสงฆ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๕ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ คณะสงฆ์ มีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อต่อยอดการพัฒนางานด้านการปกครองคณะสงฆ์อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสมาธิ และด้านศีล ตามลำดับ ส่วนด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑) ด้านศีล

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านศีล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการสามารถวางรากฐานสำหรับการสร้างระเบียบวินัยที่ชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๙ ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีการดูแลป้องกันความขัดแย้งในคณะสงฆ์ การจัดการทรัพยากร และการปฏิบัติศาสนกิจ โดยยึดหลักศีลเพื่อรักษาความยุติธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในบทบาทของพระสังฆาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการสามารถใช้ศีลเป็นเครื่องมือในการกำหนดกฎระเบียบที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบในคณะสงฆ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑

๒) ด้านสมาธิ

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการมีจิตใจที่ปลอดโปร่งและไม่ลำเอียง สามารถเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในคณะสงฆ์ได้อย่างมีเหตุผลและความเมตตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๗ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีภาวะการเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความเข้าใจในการปกครองคณะสงฆ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖

๓) ด้านปัญญา

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการมีการศึกษาและทำความเข้าใจในพระธรรมวินัย รวมถึงหลักธรรมคำสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปกครองและแก้ไขปัญหาในคณะสงฆ์อย่างถูกต้องและมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ ส่งเสริมการพัฒนาปัญญาในการเชื่อมโยงหลักธรรมคำสอนกับปัญหาสังคมในยุคปัจจุบัน เช่น การส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน การแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมศีลธรรมแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕

ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล รองลงมาคือ ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ด้านความรู้

(ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) และด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑) ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล)

ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ใด ๆ ที่บีบบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการนุ่งห่มจีวรที่สะอาด เรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และเหมาะสมแก่สมณสาธูป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕

๒) ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)

ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออกอย่างเปิดเผยจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๓ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีความรักและศรัทธาในการปฏิบัติงานของกิจการคณะสงฆ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑

๓) ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป)

ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะสงฆ์และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีความรู้ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของคณะสงฆ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖

๔) ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน)

ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีทักษะการสื่อสาร ทั้งการฟัง อ่าน พูด เขียน ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๗ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีทักษะการบริหารงานบุคคล สามารถเลือกมอบหมายงานบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓

๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)

ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิการ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พระสังฆาธิ

การ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ มุมมอง เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไข ปัญหาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗

๕.๑.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว นั้น แยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ออกเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้น เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า หลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้น เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ ๒ หลักไตรสิกขา อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยเนื้อหาครอบคลุมด้านการบริหารจัดการวัด การปกครองคณะสงฆ์ และการปฏิบัติหน้าที่ในระดับอำเภอ ซึ่ง

ช่วยยกระดับทักษะการบริหารและภาวะผู้นำเชิงศีลธรรมของพระสังฆาธิการได้อย่างมีระบบ การดำเนินงานได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ มหาวิทยาลัย องค์กรท้องถิ่น และประชาชน รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับพระสังฆาธิการจากอำเภอใกล้เคียง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และแนวทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เช่น การใช้กรณีศึกษาจริงและภาษาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที ส่งผลให้การอบรมมีประสิทธิภาพและผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากขึ้น

ด้านการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมให้พระสังฆาธิการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านพระธรรมวินัย การจัดการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา อีกทั้งพระสังฆาธิการยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาภายในวัด เช่น การส่งเสริมการเรียนพระปริยัติธรรม การวางแผนการสอน และการจัดกิจกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ หลายวัดได้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุดธรรมะ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ธรรมะ ทำให้การศึกษามีความทันสมัยและเข้าถึงได้มากขึ้น พระสังฆาธิการยังมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาและชุมชนในฐานะวิทยากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ช่วยพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม ยังคงมีข้อจำกัดในพื้นที่ห่างไกลที่ขาดแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี จึงควรมีนโยบายสนับสนุนเพื่อให้การศึกษาเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

ด้านการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการอบรมทักษะด้านการวางแผน เขียนโครงการ บริหารงบประมาณ และการจัดการทรัพยากร เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาวัดและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของวัด เช่น ศาลา โรงครัว ห้องสมุด และศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมศาสนาและการเรียนรู้ของชุมชน นอกจากนี้ยังส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างจิตสำนึกสาธารณะและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน พระสังฆาธิการยังทำงานร่วมกับภาครัฐ เอกชน และประชาชนในการพัฒนาทั้งด้านการศึกษา สุขภาพ และจริยธรรม ทำให้วัดมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำชุมชน อีกทั้งยังมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาอย่างสมดุล แม้บางพื้นที่ยังมีข้อจำกัด แต่ก็มีแนวโน้มที่ดีและควรได้รับการส่งเสริมต่อเนื่อง

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ตามหลักไตรสิกขา ได้ดำเนินการดังนี้

ด้านศีล โดยมุ่งเน้นการรักษาศีลอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมแก่พระภิกษุสามเณรและชุมชน การปฏิบัติตามศีลช่วยเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยภายในวัด ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการปฏิบัติธรรม พระสังฆาธิการที่ยึดมั่นในศีลยังมีจิตใจมั่นคง ควบคุมอารมณ์และตัดสินใจได้อย่างมีสติ ส่งผลดีต่อการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ นอกจากนี้การรักษาศีลยังช่วยสร้างวินัยในหมู่สงฆ์ โดยพระสังฆาธิการมีบทบาทในการกำกับดูแลให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องและสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการวัดอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมความร่วมมือภายในคณะสงฆ์ และช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถนำการศึกษาและการปฏิบัติธรรมไปสู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ด้านสมาธิ โดยมุ่งส่งเสริมให้พระสังฆาธิการเข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรม เช่น การฝึกวิปัสสนาและการเจริญสติ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและความพร้อมในการบริหารงานคณะ

สงฆ์อย่างมีสติและปัญญา สมาธิถูกบรรจุไว้ในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์ เพื่อปลูกฝังทักษะการควบคุมอารมณ์ การฟังอย่างตั้งใจ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หลายวัดได้จัดพื้นที่เฉพาะสำหรับการฝึกสมาธิ เช่น เรือนกรรมฐานหรือศาลาปฏิบัติธรรม เพื่อให้พระสงฆ์สามารถได้เสริมสร้างพลังภายในอย่างเต็มที่ พระสงฆ์ที่มีการที่มีประสบการณ์ด้านสมาธิยังมีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้แก่พระรุ่นใหม่ สร้างผู้นำสงฆ์ที่มีจิตใจสงบ รอบคอบ และยึดหลักธรรมในการปกครอง สมาธิยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความเยือกเย็น และความไว้วางใจในหมู่คณะ ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ด้านปัญญา โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระดับปริญาและหลักสูตรเฉพาะทาง เช่น พุทธศาสนา การบริหาร และพุทธจิตวิทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเสวนา และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการจัดการ พระสงฆ์ยังได้รับการสนับสนุนให้บูรณาการหลักธรรมเข้ากับความรู้สมัยใหม่และเทคโนโลยี เพื่อให้การเผยแผ่ธรรมะและการปกครองคณะสงฆ์สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในวัดและส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งด้านทุนการศึกษาและทรัพยากรการเรียนรู้ ทำให้พระสงฆ์สามารถพัฒนาปัญญาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการแสดงออกอย่างมั่นใจ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดธรรมะได้อย่างชัดเจนและเข้าถึงประชาชน การปลูกฝังจริยธรรมและคุณธรรมช่วยเสริมบุคลิกภาพเชิงบวก ทำให้พระสงฆ์เป็นแบบอย่างที่ดีในชุมชน นอกจากนี้ การฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมยังช่วยให้มีจิตใจมั่นคง สามารถรับมือกับความเครียดและตัดสินใจได้อย่างมีสติ พระสงฆ์ได้รับการฝึกให้มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและการดูแลวัด ซึ่งสะท้อนถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีความยุติธรรมและเป็นที่เคารพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและชุมชนยังช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่เป็นมิตร เข้าถึงง่าย และสามารถเชื่อมโยงบทบาทของพระสงฆ์กับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเจตคติ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้พระสงฆ์มีความกระตือรือร้นในการศึกษาธรรมะและการบริหารคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ การปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบทั้งต่อการบริหารวัดและการดูแลพระภิกษุสามเณร ช่วยให้การดำเนินงานมีความรอบคอบและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสนับสนุนเจตคติในการทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในคณะสงฆ์และชุมชน การฝึกทัศนคติในการเผยแผ่ธรรมะอย่างเหมาะสม ทำให้สามารถสื่อสารหลักธรรมได้เข้าใจง่ายและเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น นอกจากนี้ การมีเจตคติที่ดีด้านจริยธรรมและศีลธรรม ยังช่วยยกระดับความเป็นแบบอย่างที่ดีของพระสงฆ์ในการในสังคมและในคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน

ด้านความรู้ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในสถาบันสงฆ์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านพระพุทธศาสนา การบริหาร และจิตวิทยา รวมถึงการอบรมเฉพาะทาง

เช่น การจัดการศึกษาในวัด และธรรมวินัย เพื่อเสริมศักยภาพเชิงลึก นอกจากนี้ยังได้รับความรู้ทั่วไปที่จำเป็น เช่น กฎหมาย การบัญชี และการบริหารทรัพยากร ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อออนไลน์ช่วยให้พระสงฆ์เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วทันสมัย พร้อมทั้งมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเสริมบทบาททางสังคมอย่างหลากหลาย อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยและเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งช่วยพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ และยกระดับบทบาทของพระสงฆ์ในการในเชิงวิชาการอย่างยั่งยืน

ด้านทักษะ โดยเน้นการอบรมการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนโครงการ การจัดการงบประมาณ และการเขียนแผนพัฒนาวัด เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมทักษะในการพูดในที่สาธารณะ การเทศนา และการประสานงาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธให้สามารถนำคณะสงฆ์และชุมชนไปในทิศทางที่ดี การฝึกฝนการใช้สื่อดิจิทัลและการผลิตเนื้อหาธรรมะออนไลน์ทำให้พระสงฆ์เข้าถึงสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนช่วยให้สามารถถ่ายทอดพระธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการฝึกการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาภายในคณะสงฆ์ และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทส่งเสริมความสงบสุขในวงการสงฆ์และชุมชน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้พระสงฆ์เสนอแนวปฏิบัติใหม่ ๆ เช่น โครงการประกวดแนวปฏิบัติที่ดีและวัดต้นแบบ ซึ่งช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาวัดและกิจกรรมทางสงฆ์ การอบรมธรรมะและการปฏิบัติวิปัสสนาสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและวัดด้วยความเมตตา การใช้เทคโนโลยี เช่น การสร้างเพจวัดและคลิปธรรมะ ทำให้การเผยแผ่มีความน่าสนใจและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย การจัดประชุมและสัมมนาในระดับเขตสงฆ์ช่วยเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร การลงพื้นที่ทำงานร่วมกับชุมชนช่วยให้พระสงฆ์เห็นปัญหาจากมุมมองใหม่ และสามารถพัฒนาแนวทางที่ตอบโจทย์สังคมและพุทธศาสนาได้ดียิ่งขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

๕.๒.๑ ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ในด้านต่าง ๆ มีผลสำเร็จสูงและเป็นที่น่าพอใจในเชิงปฏิบัติการที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของพระสงฆ์เพื่อให้สามารถปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้ในด้านการ

บริหาร การจัดการ การศึกษา และศิลปกรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่ธรรมะได้อย่างตรงตามความต้องการของสังคมในปัจจุบัน และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จอย่างสูงในการฝึกอบรมพระสังฆาธิการเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปกครองคณะสงฆ์ การที่ได้คะแนนในระดับสูงนี้บ่งชี้ว่า กระบวนการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมและตอบโจทย์ต่อความต้องการของพระสังฆาธิการในด้านการบริหารงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการการเงิน การบริหารทรัพยากร การสื่อสาร การเป็นผู้นำ และ การใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ธรรมะ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้พระสังฆาธิการมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และสามารถจัดการกับภาระงานในวัดและคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังส่งเสริมทักษะในการทำงานร่วมกับชุมชนและการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์และประชาชน ช่วยให้การปกครองคณะสงฆ์ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับ พระมหาอรรถพงษ์ สิริโสภโณ, พระมหาพงษ์เดช สุขขุทมนโน และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำป้อม ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการได้ประยุกต์พระธรรมวินัยกับบทบาทหน้าที่และสถานะของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน ๓ รูปแบบ ดังนี้ ๑) รูปแบบการฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเน้นภาระหน้าที่ในงานปัจจุบัน เพื่อให้เข้าใจในหน้าที่และการขับเคลื่อนองค์กรสงฆ์ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒) รูปแบบการศึกษา (Education) การพัฒนาศักยภาพในรูปของการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ทั้งพุทธศาสนา สังคม และศาสตร์สมัยใหม่ รวมทั้งรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเปลี่ยนแปลงของคณะสงฆ์ด้วย ๓) รูปแบบการพัฒนา (Development) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทางด้านกายภาพ สังคม จิตใจ และปัญญาควบคู่กันไป เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมในปัจจุบันและรองรับการพัฒนาอนาคต^๒

๒) ด้านการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาด้านการศึกษามีผลสำเร็จในระดับที่ดี โดยพระสังฆาธิการมีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาและการอบรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปกครองคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในระดับสูงนี้ อาจมีผลจากการสนับสนุนให้พระสังฆาธิการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการเข้าร่วมหลักสูตรพิเศษที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา การบริหารจัดการ หรือ

^๒พระมหาอรรถพงษ์ สิริโสภโณ, พระมหาพงษ์เดช สุขขุทมนโน และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำป้อม, “แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม”, วารสารมหาจุฬาริชาการ, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๓๖๒-๓๗๕.

จิตวิทยา ซึ่งช่วยเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ และทำให้พระสังฆาธิการมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายในการบริหารคณะสงฆ์ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน (หงส์วิสัย) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการทั้ง ๓ ด้าน มีดังนี้ ๑) การพัฒนาความรู้ ด้วยการส่งเสริมการศึกษาทั้งด้านปริยัติและปฏิบัติให้เป็นไป ตามแผนปฏิบัติ ๒) การพัฒนาด้านทักษะ เน้นการปฏิบัติตามแผน มีรูปแบบการจัดองค์การ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรอบรู้ ภาวะเยียบตามระบบสั่งการและมีการควบคุมให้เป็นไป ตามระเบียบ เพื่อลดช่องว่างในการปกครองสงฆ์ ๓) การพัฒนาด้านความสามารถ เพื่อให้พระสังฆาธิการมีความสามารถในการปฏิบัติกิจการพระพุทธศาสนาทั้ง ๖ ด้าน^๓

๓) ด้านการพัฒนา

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาศักยภาพในด้านการพัฒนาของพระสังฆาธิการได้รับการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จสูง การดำเนินการพัฒนาในด้านนี้อาจครอบคลุมถึงการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ การพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ และการเสริมสร้างสมรรถนะในการปกครองคณะสงฆ์ การที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงถึงการดำเนินงานที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ซึ่งอาจเกิดจากการนำกระบวนการพัฒนาเข้ามาปรับใช้กับการปกครองและการบริหารจัดการคณะสงฆ์อย่างจริงจัง ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมหรือการศึกษา แต่ยังเน้นที่การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของพระสังฆาธิการให้สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงานในองค์กรสงฆ์ ซึ่งสอดคล้องกับ พระอธิการสุพิศ อัสสุโส และ พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย ที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบริหารบรรลุเป้าหมาย มีการบริหารปกครองโดยหลักเมตตาธรรม ตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคม มีการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม และได้พัฒนาวัด ได้มีบทบาทการเผยแผ่ศาสนา หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาพระภิกษุสามเณรเป็นหลัก พระสังฆาธิการ คณะกรรมการวัด ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลศาสนสถานให้สวยงาม^๔

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

^๓พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน (หงส์วิสัย), “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ (เมษายน ๒๕๖๓) : ๒๑๙-๒๒๖.

^๔พระอธิการสุพิศ อัสสุโส และ พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ, “การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย”, วารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิจิตราราม, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๑๓๐-๑๓๙.

๔.๕๘ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสมาธิ และด้านศีล ตามลำดับ ส่วนด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในพื้นที่ดังกล่าวมีความเข้าใจและนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา มาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการปกครองอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) ด้านศีล

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสระแก้ว ด้านศีล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ นั้นเป็นเพราะพระสังฆาธิการในพื้นที่ดังกล่าวให้ความสำคัญกับการรักษาศีล และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้นำทางพระพุทธศาสนา การรักษาศีลอย่างเคร่งครัดไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพระสังฆาธิการในด้านจริยธรรม และคุณธรรม แต่ยังมีส่วนอย่างยิ่งในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีความสงบเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง นอกจากนี้ การมีศีลที่มั่นคงยังเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาด้านสมาธิและปัญญา ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถวางตนอย่างเหมาะสมในฐานะผู้นำจิตวิญญาณ เป็นแบบอย่างทางศีลธรรมให้แก่พระภิกษุ สามเณร และชุมชนโดยรอบ จึงถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภฤศ โสภณนิชกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่า หลักไตรสิกขาในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักการศึกษาและปฏิบัติแบบบูรณาการเพื่อฝึกกาย วาจา และยกระดับจิตใจและ สติปัญญาให้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขัง เรือนจำจังหวัดน่าน พบว่ามีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านพฤติกรรมตามหลักศีล โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการฝึก ระเบียบวินัย การพัฒนาจิตโดยการปฏิบัติสมาธิ เช่น ปฏิบัติสมาธิตามหลักสูตรสัคคสมาธิ และด้าน ปัญญาเป็นการจัดหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม^๕

๒) ด้านสมาธิ

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสระแก้ว ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในพื้นที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการฝึกฝนสมาธิและการปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาจิตใจให้มีความมั่นคง สงบ และพร้อมต่อการนำพาคณะสงฆ์ไปสู่เป้าหมายที่ดี การพัฒนาสมาธิส่งผลให้พระสังฆาธิการสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ รอบคอบ และไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์หรืออคติ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาและความเครียดในการบริหารงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สมาธิยังเป็นรากฐานที่นำไปสู่การพัฒนาปัญญา ส่งเสริมให้พระสังฆาธิการสามารถคิด

^๕ภฤศ โสภณนิชกุล, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

วิเคราะห์ วางแผน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำที่มีจิตใจสงบ เยือกเย็น และเป็นที่พึ่งทางใจของพระภิกษุ สามเณร และญาติโยมในชุมชนอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนของคณะสงฆ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระใบฎีกาธีรศักดิ์ สุธีโร (น้อยอ่อน)** ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท โรงเรียนกระสังวิทยาคม ตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า ไตรสิกขาตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้นสอนให้คนได้ปฏิบัติอยู่ในศีล มีการเคารพกฎระเบียบ เมื่อทุก ๆ คนมีศีลก็จะทำให้มีความสุข เพราะศีล คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง เพื่อพัฒนาจิตให้เป็นสมาธิ เพราะสมาธิคือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดศักยภาพ เช่น มีสมาธิอย่างสูง เมื่อจิตมีสมาธิ เมื่อจิตตั้งมั่นแล้วก็สามารถพัฒนาปัญญาได้ เพราะปัญญา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้ง จนสามารถนำหลักไตรสิกขาเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิต และปัญญา ให้มีความเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปตามลำดับจนบรรลุถึงผลแห่งความสำเร็จตามกระบวนการไตรสิกขา ตามแนวทางพระพุทธศาสนา^๖

๓) ด้านปัญญา

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสังฆาธิการในอำเภอน้ำเย็นมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และการใช้ปัญญาในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสมในระดับหนึ่ง การที่พระสังฆาธิการมีปัญหาในระดับมาก หมายถึง การมีความรู้ทั้งด้านพระธรรมวินัย การบริหารจัดการวัด และความเข้าใจในบริบททางสังคมร่วมสมัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สามารถวางแผน ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปัญวยังส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวัดและชุมชนรอบข้างให้เจริญงอกงามทั้งทางธรรมและทางโลก แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่การส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านปัญญาอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อ อบรมสัมมนา การทำวิจัย หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพระสังฆาธิการในพื้นที่อื่น ๆ จะช่วยยกระดับความสามารถของพระผู้นำให้รอบรู้ รอบด้าน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูจันทวชิรสาร (จตุสพพล จันทสโร)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร ๑) ด้านศีล การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม พระสังฆาธิการควรสนับสนุนให้พระสงฆ์ในการปกครองหมั่นศึกษาในการท่องพระปาติโมกข์และความหมายให้มากขึ้น ควรให้พระช่วยเป็นหูเป็นตาแทนพระวินยาธิการเพื่อความสงบเรียบร้อย ๒) ด้านสมาธิ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ พระสังฆาธิการควรให้กำลังใจในการศึกษาและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษา พระสังฆาธิการควรให้

^๖พระใบฎีกาธีรศักดิ์ สุธีโร (น้อยอ่อน), “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท โรงเรียนกระสังวิทยาคม ตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ความสนใจในการอบรมสั่งสอนพระสงฆ์ในการปกครอง รวมไปถึงจุดเล็กจุดน้อยที่อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อจิตใจของพระสงฆ์ ๓) ด้านปัญญา การพัฒนาปัญญา พระสังฆาธิการควรฝึกฝนให้พระสงฆ์มีการพูดคุยสั่งสอนเรื่องการเรียนพระธรรมวินัย เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของพระธรรมวินัย พร้อมทั้งหาวิธีแก้ไขร่วมกับคณะสงฆ์ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น”

ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล รองลงมาคือ ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) และด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) นั้นแสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในพื้นที่ดังกล่าวมีความเข้มแข็ง และตอบสนองต่อบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) ด้านบุคลิกภาพ

จากการศึกษาพบว่า ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๗ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ได้รับการพัฒนาในด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุสามเณรและญาติโยมในชุมชน บุคลิกภาพที่ดีของพระสังฆาธิการ เช่น ความสงบ สุขุม อ่อนน้อม มีวาจาสุภาพ การวางตัวเหมาะสมกับเทศสมณะ และความมีเมตตา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับของคณะสงฆ์และประชาชน อีกทั้งยังช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามหลักพระธรรมวินัย ผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่เน้นการพัฒนาตนเองจากภายในสู่ภายนอก และยังสะท้อนถึงการให้ความสำคัญขององค์กรสงฆ์ในพื้นที่ที่มุ่งเน้นให้พระสังฆาธิการพัฒนาบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในยุคปัจจุบัน ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นผู้นำทางธรรมเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้นำทางสังคมด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระครูสถิตธรรมมาลังการ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคไทยแลนด์ ๔.๐” ผลการศึกษามีข้อค้นพบว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงประสานงานตามหลักธรรมที่มีคุณลักษณะโดดเด่นสำหรับผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ คือ ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ อันประกอบด้วยแนวทาง ๓ ประการตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยอันดับ ๑) ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการครองตน ๒) สนับสนุนการ เป็นผู้นำเชิงประสานงาน ในการครองคน และ ๓) มุ่งเน้นการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญ

“พระครูจันทวชิรสาร (จตุสพพล จันทสโร), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

กับการบริหารงาน ทางการศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ในการครองงานต่อไป^๔

๒) ด้านเจตคติ

จากการศึกษาพบว่า ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ ทั้งนี้เป็นเพราะพระสังฆาธิการในพื้นที่อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีทัศนคติที่ดีและค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทัศนคติเชิงบวก เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และการเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน ล้วนเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่ดีในองค์กรสงฆ์ ขณะเดียวกัน ค่านิยมทางพระพุทธศาสนา เช่น ความมีเมตตา ความเสียสละ และความยุติธรรม ก็เป็นแรงขับเคลื่อนให้พระสังฆาธิการปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับผลงานของ พระอธิการสุพิศ อัสสิโล และ พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย ที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการบริหารปกครองโดยหลักเมตตาธรรม ตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคม มีการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม และได้พัฒนาวัด ได้มีบทบาทการเผยแผ่ศาสนาธรรม หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาพระภิกษุสามเณรเป็นหลัก พระสังฆาธิการ คณะกรรมการวัด ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลศาสนสถานให้สวยงาม^๕

๓) ด้านความรู้

จากการศึกษาพบว่า ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ในทุกมิติอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ความรู้เฉพาะด้าน เช่น พระธรรมวินัย การบริหารงานคณะสงฆ์ การปกครองวัด รวมถึงความรู้ด้านจิตวิทยาและการเผยแผ่ธรรมะ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พระสังฆาธิการสามารถบริหารจัดการกิจกรรมของวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ความรู้ทั่วไป เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเงิน การบัญชี และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ก็มีส่วนช่วยในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมปัจจุบัน ระดับคะแนนเฉลี่ยที่สูงนี้สะท้อนถึงความตระหนักในการส่งเสริมการศึกษาในหมู่พระสังฆาธิการ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยสงฆ์ การจัดอบรมเฉพาะทาง หรือการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

^๔พระครูสถิตธรรมาลังการ, “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, วารสารภาวนาสารปริทรรศน์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔) : ๙๗-๑๐๘.

^๕พระอธิการสุพิศ อัสสิโล และ พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ, “การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย”, วารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๑๓๐-๑๓๙.

ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ส่งผลให้พระสังฆาธิการมีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปกครองคณะสงฆ์อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อศาสนาและสังคม สอดคล้องกับผลงานของ **ธนาภรณ์ บุญทอง** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองสถานที่ ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ทั้งจากการศึกษาจากระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งหลักสูตรที่เหมาะสมในการพัฒนาความรู้ และหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผ่านการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน^{๑๐}

๔) ด้านทักษะ

จากการศึกษาพบว่า ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ มีความสำเร็จของการอบรมและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างครอบคลุมและตอบโจทย์ความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งช่วยยกระดับสมรรถนะของพระสังฆาธิการให้สามารถบริหารงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถเผยแพร่ธรรมะและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลงานของ **ธนาภรณ์ บุญทอง** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองสถานที่ ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ทั้งจากการศึกษาจากระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งหลักสูตรที่เหมาะสมในการพัฒนาความรู้ และหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผ่านการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน^{๑๑}

^{๑๐}ธนาภรณ์ บุญทอง, “การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองสถานที่ ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๐).

^{๑๑}ธนาภรณ์ บุญทอง, “การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองสถานที่ ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๐).

๔) ด้านความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาพบว่า ระดับปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการมีความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์แนวทางหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและการบริหารงานคณะสงฆ์ แม้จะไม่ได้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็สะท้อนถึงความพยายามและแรงจูงใจภายในของพระสังฆาธิการในการพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ธรรมะ การจัดกิจกรรมทางศาสนา และการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการวัด เช่น การใช้สื่อดิจิทัล การจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน และการออกแบบโครงการที่ตอบสนองต่อสภาพสังคมสมัยใหม่ สอดคล้องกับผลงานของ พระมหาจักรกฤษณ์ อาภาโส (เคนดี้) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดระยอง” ผลการศึกษาพบว่า บริบทการพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดระยอง ด้านการอบรม สร้างองค์ความรู้ในสายงานขอบเขตภาระและหน้าที่ให้กับพระสังฆาธิการเพื่อให้งานของพระสังฆาธิการรู้วัตถุประสงค์ของงานภายในองค์กร การสนับสนุนส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมาพัฒนาทางดานพฤติกรรม คือ มีการรักษาสมาณะภาวะและความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และส่งเสริมให้พระสังฆาธิการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ ด้านการศึกษา การพัฒนาพระสังฆาธิการด้วยการจัดการศึกษานั้นจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ ให้กับคณะสงฆ์ องค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านที่เกี่ยวกับการ ประพฤติวัตร ปฏิบัติธรรม การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีความรู้และเข้าใจ หลักการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดภาพในเชิงบวกหรือภาพในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น หากองค์กรมีพระสังฆาธิการรู้และเข้าใจจะส่งผลให้การปฏิบัติพระธรรมวินัย หน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ต้องส่งเสริมให้พระสังฆาธิการเรียนรู้ทุกมิติต้องจัดหลักสูตรการเรียนรู้โดยไม่อิงวิชาการสากลมากเกินไป โดยมีการสังเคราะห์องค์ความรู้มาเชื่อมโยงกับ การพัฒนาแบบพุทธ ไม่เห็นแต่ประโยชน์ตน ทำหน้าที่ด้วยเต็มใจ ที่สำคัญซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ของ พระสังฆาธิการ ต้องเพิ่มวุฒิการศึกษา เช่น การศึกษาวิชาชั้นสูง^{๑๒}

๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว นั้น แยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ออกเป็น ๒ ประเด็น ซึ่งสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ ดังนี้

^{๑๒}พระมหาจักรกฤษณ์ อาภาโส (เคนดี้), “การพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดระยอง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลที่น่าสนใจ เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร แต่ในบริบทของพระสังฆาธิการอาจมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่น ขนบธรรมเนียมทางศาสนา วิถีชีวิตสงฆ์ หรือแนวทางการฝึกฝนภายในที่ไม่ขึ้นกับระบบการบริหารแบบทั่วไป นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านความรู้และทักษะของพระสังฆาธิการในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ กระบวนการด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านทักษะในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ สะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบการอบรมหรือการจัดการศึกษาในปัจจุบันอาจยังไม่ตอบโจทย์หรือตรงกับบริบทการทำงานจริงของพระสังฆาธิการ ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับรูปแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับวิถีการปกครองคณะสงฆ์ อาจต้องเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การมีส่วนร่วมของชุมชนสงฆ์ และการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับศรัทธาและบทบาทของพระสังฆาธิการในสังคมพุทธมากกว่าการนำแนวคิดจากระบบบริหารทั่วไปมาใช้โดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ พระปลัดสุเมตร มณีโชติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ภาค ๑๕” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ มีผลมาจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ใดที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่พยายามที่จะก้าวให้ทัน จะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียผลประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานแนวคิดสำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร^{๑๓}

^{๑๓}พระปลัดสุเมตร มณีโชติ, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”, วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๖) : ๘๗๐-๘๘๓.

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า หลักไตรสิกขา ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และด้านทักษะ อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่า การนำหลักธรรมทั้งสามประการ ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน หรืออาจเกิดจากการประยุกต์ใช้หลักธรรมในภาคปฏิบัติยังไม่มีความเป็นระบบที่แน่นอน เมื่อพิจารณาเฉพาะรายด้าน พบว่า หลักไตรสิกขาในด้านปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับด้านความรู้ และด้านทักษะ ของพระสังฆาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนข้อเท็จจริงที่น่าสนใจว่าแม้พระสังฆาธิการจะมีการฝึกฝนด้านปัญญา เช่น การศึกษาธรรมะ การวิเคราะห์หลักธรรม และการปฏิบัติธรรมในเชิงลึก แต่อาจยังไม่เชื่อมโยงกับการเสริมสร้างความรู้เชิงวิชาการหรือทักษะในการบริหารจัดการองค์กรสงฆ์ได้อย่างชัดเจน ความสัมพันธ์เชิงลบแม้อยู่ในระดับต่ำมาก อาจสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างการเรียนรู้เชิงปริยัติกับการประยุกต์ใช้ในเชิงบริหารและการจัดการ ซึ่งควรเป็นประเด็นให้ผู้บริหารคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาแนวทางในการบูรณาการหลักธรรมกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับพระสังฆาธิการในบริบทปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการใช้หลักธรรมกับการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรผู้นำสงฆ์แบบบูรณาการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาจันทน์ สิริวัฒน (ผมไผ), พระครูปริยัติสุวรรณ์วัฒน์, ภันฑิตา น้อยเจริญ, ทองคำ ดวงจันทร์ และ อภิวัฒน์ พุทธร ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ ๒๑” ผลการศึกษาพบว่า การที่พระสังฆาธิการจะทำการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในแบบเดิม สามารถทำได้ แต่อาจจะทำให้งานพระพุทธานุศาสน์ไม่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ การปรับตัวของพระสังฆาธิการในการนำหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์มาใช้ แต่จะดำเนินการอย่างไรให้รู้เท่าเข้าใจ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จึงจำเป็นต้องมีการปรับกลยุทธ์โดยประยุกต์หลักการหรือ แนวทางของพระพุทธเจ้าซึ่งได้วางหลักการบริหารไว้อย่างชัดเจน และละมุนละม่อมนำมาใช้ได้ในทุกยุคทุกสมัย และหลักการบริหารที่เป็นศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อจะได้นำหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ไปปฏิบัติได้ อย่างรวดเร็วและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แนวทางดังกล่าวถึงแม้จะเป็นหลักการง่าย ๆ แต่ถ้าทำได้จะได้ผลดีมากกว่าการทำงานของคณะสงฆ์ให้รู้เท่าเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว นำประโยชน์สุขอย่างสูงสุดมาสู่สังคมไทย^{๑๔}

^{๑๔}พระมหาจันทน์ สิริวัฒน (ผมไผ), พระครูปริยัติสุวรรณ์วัฒน์, ภันฑิตา น้อยเจริญ, ทองคำ ดวงจันทร์ และ อภิวัฒน์ พุทธร, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ ๒๑”, *Journal of Modern Learning Development*, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๖ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๓๗๑-๓๘๓.

๕.๒.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการที่เน้นทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา มีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการในการปกครองคณะสงฆ์ระดับอำเภอ เนื่องจากพระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญทั้งด้านการบริหารวัด การเผยแผ่ธรรมะ และการเป็นผู้นำชุมชน การพัฒนาด้านศีล สมาธิ และปัญญาช่วยส่งเสริมจริยธรรม ภาวะผู้นำ และความมั่นคงทางจิตใจที่จำเป็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ อย่างไรก็ตาม ผลที่พบว่าปัญญามีความสัมพันธ์เชิงลบเล็กน้อยกับทักษะ อาจเกิดจากการที่การเรียนรู้เน้นเชิงทฤษฎีมากเกินไป ขาดการฝึกฝนเชิงปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถแปลงความรู้ให้เกิดผลอย่างแท้จริงในบริบทของวัดและชุมชน จึงควรเน้นการบูรณาการองค์ความรู้กับการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเกิดผลอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาอรรถพงษ์ สิริโสภณ, พระมหาพงษ์เดช สุขวฑฒโน และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำปอง ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการได้ประยุกต์พระธรรมวินัยกับบทบาทหน้าที่และสถานะของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน ๓ รูปแบบ ดังนี้ ๑) รูปแบบการฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเน้นภาระหน้าที่ในงานปัจจุบัน เพื่อให้เข้าใจในหน้าที่และการขับเคลื่อนองค์กรสงฆ์ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒) รูปแบบการศึกษา (Education) การพัฒนาศักยภาพในรูปของการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ทั้งพุทธศาสนา สังคม และศาสตร์สมัยใหม่ รวมทั้งรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเปลี่ยนแปลงของคณะสงฆ์ด้วย ๓) รูปแบบการพัฒนา (Development) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทางด้านกายภาพ สังคม จิตใจ และปัญญาควบคู่กันไป เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมในปัจจุบันและรองรับการพัฒนานาคต^{๑๕}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) คณะสงฆ์ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการประจำอำเภอ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสงฆ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรม อบรมเชิงปฏิบัติการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ

^{๑๕}พระมหาอรรถพงษ์ สิริโสภณ, พระมหาพงษ์เดช สุขวฑฒโน และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำปอง, “แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม”, วารสารมหาจุฬาริชาการ, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๓๖๒-๓๗๕.

๒) คณะสงฆ์ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเน้นทั้งเนื้อหาทางธรรมะ การบริหารจัดการวัด และทักษะภาวะผู้นำ พร้อมใช้สื่อดิจิทัลและกรณีศึกษาจริงในห้องเรียน เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง

๓) คณะสงฆ์ควรบูรณาการหลักไตรสิกขาในการวางนโยบายสงฆ์ระดับอำเภอ เพื่อให้การพัฒนาเกิดสมดุลทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา นำไปสู่การบริหารคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) คณะสงฆ์ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มข้นรายไตรมาส โดยเน้นเนื้อหาด้านการบริหารงานคณะสงฆ์ การจัดการวัด การพัฒนาชุมชน และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกิจกรรมกลุ่ม กรณีศึกษา และการฝึกภาคสนาม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลงมือปฏิบัติจริง

๒) สร้างเครือข่ายพระสังฆาธิการในระดับอำเภอ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการบริหารคณะสงฆ์ รวมถึงร่วมกันวางแผนกิจกรรมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

๓) คณะสงฆ์ควรกำหนดระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) โดยให้พระสังฆาธิการผู้มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับพระสังฆาธิการรุ่นใหม่ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ และเสริมสร้างภาวะผู้นำทางธรรมและทางการปกครอง และจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมศีล สมาธิ และปัญญา อันเป็นหลักไตรสิกขาที่จะช่วยให้พระสังฆาธิการมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารคณะสงฆ์ได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรขยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมหลายอำเภอ หรือในระดับจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพของพระสังฆาธิการในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

๒) ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกเฉพาะด้าน เช่น ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตย ความสามารถด้านการบริหารจัดการวัด หรือบทบาทในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาได้อย่างตรงจุด

๓) ควรวิจัยเชิงประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ที่เคยมีการดำเนินการแล้ว เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์และถอดบทเรียนสำหรับการออกแบบกิจกรรมในอนาคตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กนก แส่นประเสริฐ. ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. การพัฒนาการบริหารศูนย์การศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๕.

_____. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

กิริติ ยศยิ่งยง. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๘.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

_____. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย : Basic Statistics and Research. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

จำเนียร จวงตระกูล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, ๒๕๕๓.

จิรประภา อัครบวร. คุณค่าคน คุณค่างาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เต๋า ๒๐๐๐, ๒๕๕๒.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ปราชัญญ์สยาม, ๒๕๔๙.

นราธิป ศรีงาม. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘-๑๕. พิมพ์ครั้งที่ ๓. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐.

นิสดารก์ เวชยานนท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

บุญเลิศ ไพรินทร์. พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.

ประเวศ วะสี. การปฏิรูประบบเพื่อสุขภาพ. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๓๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). การคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

_____. การคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรรมการศาสนา, ๒๕๔๐.

พระเทพเวที (ประยุทธิ์ ปยุตโต) และ ระวี ภาวิไล. พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญา, ๒๕๔๒.

_____. การศึกษาที่สากลบนพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พรินติ้งกรุ๊ป, ๒๕๔๔.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๒.

_____. ธรรมกับการพัฒนาชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

_____. นิติศาสตร์แนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙.

_____. นิติศาสตร์แนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมมิก, ๒๕๔๑.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

_____. พุทธธรรม ฉบับขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

_____. พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). ธรรมาธิปไตยไม่มา จึงหาประชาธิปไตยไม่เจอ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๙.

_____. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๓๑. กรุงเทพมหานคร : ผลิธัมม์, ๒๕๕๘.

_____. พจนานุกรมศัพท์พุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๒๔. กรุงเทพมหานคร : ผลิธัมม์, ๒๕๕๘.

พระพี วชิรญาณมหาเถระ. สมานีในพระพุทธศาสนา. แปลโดย ชูศักดิ์ ทิพย์เกษร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระพุทธรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน). ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธรญาณ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ. ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ. พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.
- พระมหาธรรมรัต อริยธมโม. การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์สุรวัฒน์, ๒๕๔๓.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙.
- _____. พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี). เบญจศีลเบญจธรรมอุดมชีวิตของมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ต้นบุญ, ๒๕๕๔.
- พระราชวรมณี (ประยูร ธมมจิตโต). สุขภาพใจ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เคล็ดไทย จำกัด, ๒๕๔๐.
- พระวิสุทธิภัทรธาดา. พระราชบัญญัติและกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๖) แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. ๒๕๒๑). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐.
- พุทธทาสภิกขุ. คู่มือพันทุกข์ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา. ม.ป.ป..
- มัลลี เวชชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖.
- _____. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔. กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพรส, ๒๕๕๑.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรีนท์ (๑๙๙๑), ๒๕๖๕.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙.
- สง่า หล่อสำราญ. ตำนานพระพุทธสาวก. กรุงเทพมหานคร : อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๑.
- สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. คู่มือพระสังฆาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๘.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บิสนเนสเวิร์ด, ๒๕๔๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ). คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับรวมเล่ม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : บริษัทนาเพรส จำกัด.
- _____. คัมภีร์วิสุทธิมรรค. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : บริษัทนาเพรส จำกัด.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. วินัยมุข เล่ม ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๓๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- _____. วินัยมุข เล่ม ๒ (หลักสูตรนิกธรรมชั้นโท). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖. คู่มือปฏิบัติงานการคณะสงฆ์. สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเลขาธิการเจ้าคณะภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๓.
- สำนักงานเจ้าคณะภาค ๒. ระเบียบงานสารบัญ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. กฎมหาเถรสมาคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕.
- _____. การพัฒนาพระสังฆาธิการคณะสงฆ์ ภาค ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๕.
- _____. คู่มือวิชาการโครงการคนรักวัด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗.
- สุจิตรา ธานันท์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- เสน่ห์ จัยโต และคณะ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗.
- แสวง อุดมศรี. การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒.
- อำนวย แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๔.
- อำนาง เจริญศิลป์. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :

กิตติพัฒน์ ศรีชัย. “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาร่วมกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองดีสำหรับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๕.

โชติ บดีรัฐ. “การบริหารของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔.

นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. “รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระครูประทีปวัชรารมณ์ (วิเชียร ปณฺญาทีโป). “กลไกการบริหารจัดการอธิกรณ์ของคณะสงฆ์อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

พระครูวิจิตรชัยกิจ. “รูปแบบการบริหารการศึกษาที่มีวัดเป็นฐานในจังหวัดชัยนาท”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๕๒.

พระชัย สุนตกาโย (สุขเฉลิม). “แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภอขุนันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

พระญาณกร ปุณฺณโก (ประดาร์รัช). “การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระใบฎีกาธีรศักดิ์ สุธีโร (น้อยอ่อน). “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท โรงเรียนกระสังวิทยาคม ตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

พระมนตรี จันทมโม (รักยิ้ม). “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระมหาจักรกฤษณ์ อาภาโส (เคนตี). “การพัฒนาทุนมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระสมาน กองรัมย์. “บทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการเจ้าคณะปกครองจังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๐.

พระสมุห์วศิน วิสุทโธ (พงษ์ศักดิ์). “การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี”. **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระอำนวย หมอกเมฆ. “กลยุทธ์การบริหารวัดในพระพุทธศาสนาสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตหนเหนือ ภาค ๔”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอุดมศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคกลาง, ๒๕๕๓.

ภฤศ โสภณนิชกุล. “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

(๓) รายงานการวิจัย :

บุญเรือง พรหมสิทธิ์. “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐.

พระสุระ สนิทชัย และคณะ. “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”. **รายงานการวิจัย**. นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา, ๒๕๖๒.

สุภาพร มากแจ้ง และ สมปอง มากแจ้ง. “การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓.

เสาวนีย์ ไชยกุล และคณะ. “บทบาทพระสังฆาธิการที่มีต่อการพัฒนาศาสนศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์ จังหวัดพะเยา”. **รายงานการวิจัย**. พะเยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, ๒๕๕๔.

(๔) บทความ :

พระครูพิศาลเขตคณารักษ์, ปรีชา สามัคคี และ วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล. “การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการวัดในนวมัย”. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙) : ๘๑-๙๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระครูสถิตธรรมาลังการ. “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในยุคไทยแลนด์ ๔.๐”. **วารสารภาวนาสารปริทรรศน์**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔) : ๙๗-๑๐๘.
- พระปลัดสุมิตร มณีโชติ. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๖) : ๘๗๐-๘๘๓.
- พระมหาจันทน์ สิริวัฒน (ผมไผ่), พระครูปริยัติสุวรรณ์วัฒน์, ภรณ์ทิลา น้อยเจริญ, ทองคำ ดวงจันทร์ และ อภิวัฒน์ชัย พุทธจร. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ ๒๑”. **Journal of Modern Learning Development**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๖ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๓๗๑-๓๘๓.
- พระมหาชัยวัฒน์ ชยธมโม และ สุปรียา ชำนาญพุฒิพร. “การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล”. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๖) : ๕๑-๖๖.
- พระมหาทรงศักดิ์ ขยวทุฒโน (หงส์วิลัย). “การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕”. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ (เมษายน ๒๕๖๓) : ๒๑๙-๒๒๖.
- พระมหาอรุณพงษ์ สิริโสภณ, พระมหาพงษ์เดช สุขวทุฒโน และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำปอง. “แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม”. **วารสารมหาจุฬาวិชาการ**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๓๖๒-๓๗๕.
- พระเสกสรรค์ ปญญาชิโร (ใจกล้า), โยตะ ชัยวัฒน์กุล และ ธวัช หอมทวนลม. “การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเยาวชน กรณีศึกษา : โรงเรียนคลองบางพรหม กรุงเทพมหานคร”. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๖) : ๑๗๙-๑๙๑.
- พระอธิการสุพิศ อัสสือโล และ พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ. “การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในสังคมไทย”. **วารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๑๓๐-๑๓๙.
- สมภาร พรหมทา. “ศีลธรรมกับกฎหมาย มุมมองจากพุทธศาสนา”. **วารสารพุทธศาสนศึกษา**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒-๓. (พฤษภาคม-ธันวาคม ๒๕๔๑) : ๕๑-๕๒.
- อำนาจ บัวศิริ. “แนวทางการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ไทย”. **วารสารบรรพตการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๓๗-๔๗.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ :

“พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕”. **ราชกิจจานุเบกษา** ๗๙ (ธันวาคม ๒๕๐๕) : ๔๐-๔๑.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม. หน้า ๔๙-๕๒.
 ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐.
 พระครูมงคลคีตวงศ์ (กุศล คนธโร) และคณะ. “พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท”. **การแสวงหา
 เส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, ๒๕๒๖. หน้า ๕๓-๖๗. (อัดสำเนา)
 พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน). “วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร”. **การแสวงหาเส้นทาง
 พัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, ๒๕๒๖. หน้า ๓๙-๕๒. (อัดสำเนา)
 สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น. **สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖**.
 สระแก้ว : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น, ๒๕๖๗. (อัดสำเนา)

(๕) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ พระครูภักตกิจจานุการ. เจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น, เจ้าอาวาสวัดเขาป่าแก้ว จังหวัดสระแก้ว , ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.
 พระครูศรีปริยัติวรลึงการ. รองเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น, เจ้าอาวาสวัดบ่อลูกกรัง จังหวัดสระแก้ว, ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.
 พระมหาธนพล ธนปาโล. เจ้าคณะตำบลตาหลังใน เขต ๒ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว, ๕ มีนาคม ๒๕๖๘.
 พระปลัดฐานันท์ สิริหิตโต. เจ้าคณะตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๒ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว, ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.
 พระครูปลัดกฤษณะ กลยาโณ. เจ้าคณะตำบลทุ่งมหาเจริญ, เจ้าอาวาสวัดคลองใหญ่ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว, ๒ มีนาคม ๒๕๖๘.
 นางปราณี เค้าแก้ว. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว, ๔ มีนาคม ๒๕๖๘.
 นางสาวญาณินท์ พรหมศรี. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว, ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘.
 นางอโนทัย เนียมสำโรง. ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘ ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว, ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.
 จำเริญ ชัยกร โสตาจันทร์. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว, ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘.
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ไยอินทร์. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

Flippo, Edwin B.. **A Behavioral Approach**. Boston: Allyn & Bacon, 1971.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gilley, J. W., & Maycunich, A.. **Organizational Learning Performance and Change: An introduction to Strategic HRD**. Cambridge, MA: Persues Publishing, 2000.
- Marsick, V. J., & Watkins, K.. **Lessons from Informal and Incidental Learning**. In Burgoyne, J., & Reynolds, M. (Eds.), *Management Learning: Integrating Perspectives in Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishers, 1997.
- McClelland, D. C.. **A Competency Model for Human Resource Management Specialists to Be Used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle**. Boston: Mcber, 1975.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M.. **Human Resource Development**. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005.
- Nadler, L., & Nadler, Z.. **Developing Human Resource**. 3rd ed.. New Jersey: Jossey Bass Publisher, 1990.
- Nadler, L., and Wiggs, G. D.. **Managing Human Resource Development**. San Francisco: Jossey-Bass, 1989.
- Peter, M. S.. **The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization**. [online]. Source: http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_59/manual_59/Book6/The-Fifth-Discipline.pdf [8 July 2023].
- Rothwell, W. J.. **Beyond Training and Development: The Groundbreaking Classic on Human Performance Enhancement**. 2nd ed.. New York: Amazon, 2005.
- Swanson, R. A., & Holton, L. F., **Foundations of Human Resource Development**. San Francisco: Berrett-Koehler 2009.
- Weinberger, L. A., “Commonly Held Theories of Human Resource Development”, **Human Resource Development International**, Vol. 1 No. 1 (1998): 75-97.



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร./แฟกซ์ ๐-๓๕๒๔-๘๐๐ ภายใน (๘๒๐๓)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๔๗/พ วันที่ ๑๐๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องหมายที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน พระครูวิโรจน์ภาณุจนเขต, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ถึงที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาสมพร ฉายา จิตตวัโร หัสน์ประจักษ์นิต ๖๖๐๑๒๐๔๒๐๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอจันทน์เขื่อน จังหวัด
สระแก้ว" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดสมรรถภาพจิต สหราชอาณาจักรจัดการแข่งขัน ฟุตบอล และเห็นว่านั่นเป็นสิ่งที่มีความรู้ ความเข้าใจภายในเรื่องนี้เป็นอย่างหนึ่ง จึงขอเชิญชวนเป็นเครือข่ายจัดการมาลง และเครือข่ายอีกในการฟากด้านหนึ่ง ดังที่เห็นแบบพร้อมกันที่มี อิทธิพลต่อการขาดสมรรถภาพจิต สหราชอาณาจักรจัดการแข่งขัน มวยอาชีพซึ่งหาความหมายทางอาชีพที่กลับหลัง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้มีความช่วยเหลือจากท่าน ด้วยขอแนะนำขอเชิญท่านเอื้อเฟื้อเข้าร่วมงานนี้ ในโอกาส

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

အသံအသံ

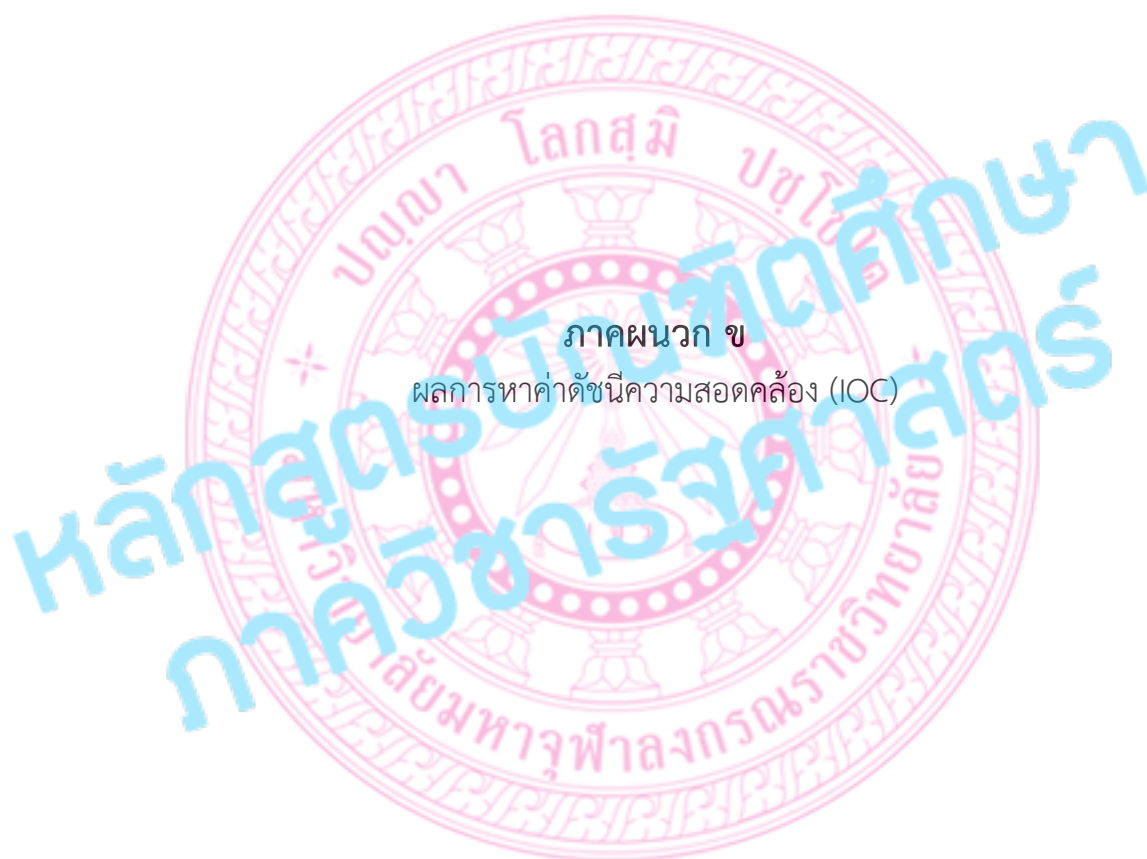
(พระครูสุธีภักดีบัณฑิต, รต.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระมหาสมภาร จิตตสโร
โทร. ๐๙๓-๙๕๓๑-๕๐๖๕

ศาสตราจารย์ ดร. วรวิทย์ วัฒนศิริ
(พระครูสุวิจิตรวิมลคุณ, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระมหาไพฑูริย์ ฐิตะวิโร
โทร. 094-9647125

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชาปรัชญาศาสตร์



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในอำเภอน้ำเย็น จังหวัด
สระแก้ว

ข้อ	กระบวนการพัฒนาศักยภาพ พระสงฆ์	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ด้านการฝึกอบรม (Training)									
๑	คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและ ความจำเป็นของพระสงฆ์ มา พิจารณาเพื่อกำหนดหลักสูตรในการจัด อบรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	คณะสงฆ์ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่พระสงฆ์ที่เข้ารับการฝึกอบรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	คณะสงฆ์ มีการจัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ให้แก่พระ สงฆ์อย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	คณะสงฆ์ มีการฝึกอบรมพระวิปัสสนา จารย์เพื่อการเผยแผ่คำสอนอย่างถูกต้อง ตามหลักพระพุทธศาสนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	คณะสงฆ์ มีนโยบายให้พระสงฆ์ที่ ผ่านการฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ นำไป ถ่ายทอดและจัดฝึกอบรมแก่พระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดของตนเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. ด้านการศึกษา (Education)									
๑	คณะสงฆ์ มีนโยบายส่งเสริมให้พระ สงฆ์ได้ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมใน ศาสตร์ต่าง ๆ ที่เหมาะแก่การปกครอง คณะสงฆ์ เพื่อนำมาพัฒนาการปกครอง คณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	คณะสงฆ์ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทาง การศึกษา เพื่อให้พระสงฆ์ได้ทราบ เกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาใน หลักสูตรนั้น ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	กระบวนการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๓	คณะสงฆ์ สร้างแรงจูงใจให้แก่พระสังฆาธิการเห็นความสำคัญของการศึกษา และเตรียมความพร้อมให้ก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	คณะสงฆ์ มีทุนสนับสนุนการศึกษาให้แก่พระสังฆาธิการตามความเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	คณะสงฆ์ มีเกณฑ์การคัดเลือกพระสังฆาธิการในการพิจารณาทุนสนับสนุนและแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ด้านการพัฒนา (Development)									
๑	คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพระสังฆาธิการในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาพระสังฆาธิการเข้ารับการพัฒนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบไอที เช่น การค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	คณะสงฆ์ มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของพระสังฆาธิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่น ได้มีโอกาสได้ถ่ายทอดผลงานและความรู้แก่พระสังฆาธิการด้วยกัน เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดความรู้แก่คณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	คณะสงฆ์ มีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อต่อยอดการพัฒนางานด้านการปกครองคณะสงฆ์อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	หลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ด้านศีล									
๑	พระสังฆาธิการใช้ศีลเป็นกรอบในการกำกับดูแลคณะสงฆ์ โดยมุ่งเน้นการแนะนำและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้วยความเมตตาและปัญญา เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการพัฒนาจริยธรรมในหมู่พระภิกษุ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	พระสังฆาธิการ จัดกิจกรรมหรือการอบรมที่เน้นการเรียนรู้ศีลและบทบาทของศีลในไตรสิกขา เพื่อพัฒนาความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติตามศีล รวมถึงการใช้ศีลเป็นรากฐานสำหรับสมาธิและปัญญา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	พระสังฆาธิการสามารถวางรากฐานสำหรับการสร้างระเบียบวินัยที่ชัดเจนและเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	พระสังฆาธิการสามารถใช้ศีลเป็นเครื่องมือในการกำหนดกฎระเบียบที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบในคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	พระสังฆาธิการ มีการดูแลป้องกันความขัดแย้งในคณะสงฆ์ การจัดการทรัพยากร และการปฏิบัติศาสนกิจ โดยยึดหลักศีลเพื่อรักษาความยุติธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในบทบาทของพระสังฆาธิการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	
๒. ด้านสมาธิ									
๑	พระสังฆาธิการมีจิตใจที่ปลอดโปร่งและไม่ลำเอียง สามารถเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในคณะสงฆ์ได้อย่างมีเหตุผลและความเมตตา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	หลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๒	พระสังฆาธิการมีความแน่วแน่และจดจ่อกับการบริหารจัดการงานในคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการถูกรบกวนจากปัจจัยภายนอก และสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	พระสังฆาธิการ มีการเสริมสร้างจิตที่มั่นคงและความสงบในจิตใจ ซึ่งช่วยให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีสติและเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	พระสังฆาธิการจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกสมาธิ เช่น การนั่งสมาธิ การเดินจงกรม หรือการปฏิบัติธรรม เพื่อให้พระภิกษุและสามเณรมีจิตใจที่สงบ และสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	พระสังฆาธิการ มีภาวะการเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความเข้าใจในการปกครองคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ด้านปัญญา									
๑	พระสังฆาธิการ มีการศึกษาและทำความเข้าใจในพระธรรมวินัย รวมถึงหลักธรรมคำสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปกครองและแก้ไขปัญหาในคณะสงฆ์อย่างถูกต้องและมีเหตุผล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	พระสังฆาธิการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เพื่อให้การตัดสินใจในการปกครองคณะสงฆ์เป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	หลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๓	พระสังฆาธิการจัดกิจกรรมหรือเวที สำหรับการเรียนรู้ร่วมกันในคณะสงฆ์ เช่น การประชุมเชิงวิชาการ หรือการ อภิปรายธรรม เพื่อเสริมสร้างปัญญาและ ความเข้าใจในธรรมร่วมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	พระสังฆาธิการใช้ปัญญาในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในคณะสงฆ์ โดย อาศัยการวิเคราะห์เหตุปัจจัยและการใช้ หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการสร้างความ สามัคคี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	พระสังฆาธิการ ส่งเสริมการพัฒนาปัญญา ในการเชื่อมโยงหลักธรรมคำสอนกับ ปัญหาสังคมในยุคปัจจุบัน เช่น การ ส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน การแก้ปัญหา สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมศีลธรรมแก่ ประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล)									
๑	พระสังฆาธิการนุ่งห่มจีวรที่ สะอาด เรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และ เหมาะสมแก่สมณสาธูป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	พระสังฆาธิการมีอัธยาศัยยิ้มแย้มแจ่มใส สนทนาด้วยวาจาที่ชัดเจนและใช้ถ้อยคำ ที่สุภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	พระสังฆาธิการมีกิริยา เดิน ยืน นั่ง ที่สง่า งาม สงบ นุ่มนวล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๔	พระสังฆาธิการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้อาวุโสกว่า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	พระสังฆาธิการ มีความมั่นคงทาง อารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับ สถานการณ์ใด ๆ ที่บีบบังคับ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)									
๑	พระสังฆาธิการ มีการปรับตัว และรู้จัก ยืดหยุ่นในการปฏิสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	พระสังฆาธิการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออกอย่างเปิดเผยจริงใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	พระสังฆาธิการ มีความรักและศรัทธาใน การปฏิบัติงานของกิจการคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	พระสังฆาธิการ มีความเป็นมิตร เห็นอก เห็นใจผู้อื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	พระสังฆาธิการ มีความเข้าใจกับสิ่งที่ เกิดขึ้นตามความเป็นจริง มีทัศนคติในเชิง บวก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป)									
๑	พระสังฆาธิการ มีความรู้ มีความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตาม นโยบายของคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	พระสังฆาธิการ มีความรู้ความเข้าใจใน หลักพระธรรมวินัย หลักกฎหมาย และ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะ สงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	พระสังฆาธิการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับคณะสงฆ์และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน อยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	พระสังฆาธิการ นำเอาความรู้ที่ได้รับมา นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารปกครอง วัดและกิจการของคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๕	พระสังฆาธิการ ได้นำความรู้มาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนกับพระภิกษุสามเณรให้ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน ในการ ปกครองคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน)									
๑	พระสังฆาธิการ มีทักษะการสื่อสาร ทั้ง การฟัง อ่าน พูด เขียน ที่ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	พระสังฆาธิการ มีทักษะการแก้ไขปัญหา ที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ บีบบังคับได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	พระสังฆาธิการ มีทักษะด้านมนุษย สัมพันธ์ที่ดี สร้างบรรยากาศในการอยู่ ร่วมกันและการปฏิบัติงานคณะสงฆ์ให้ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุ วัตถุประสงค์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	พระสังฆาธิการ มีทักษะการใช้งานระบบ ไอที และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำ ประยุกต์ใช้กับการปกครองคณะสงฆ์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	พระสังฆาธิการ มีทักษะการบริหารงาน บุคคล สามารถเลือกมอบหมายงาน บุคคลให้เหมาะสมกับงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน)									
๑	พระสังฆาธิการ มีการปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติงานจากแนวทางเดิม ๆ โดยการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	พระสังฆาธิการ มีการผสมผสานรูปแบบ การปฏิบัติงานจากองค์กรอื่นกับการ ปฏิบัติงานของคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๓	เมื่อเกิดปัญหาใหม่ ๆ พระสังฆาธิการสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	พระสังฆาธิการ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ มุมมอง เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	พระสังฆาธิการ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์อยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
(Try Out)



๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ไปข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถี่ของระบบแบบสอบถาม (Try out)
เรียน พระมหาบุญทนต์ จิตฺตสวโร เจ้าคณะอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
ที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓๐ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาสมภาร อายา จิตฺตสวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๒๐๔๒๐๒ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระภิกษุเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้อย
จังหวัดสระบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชากรในการปกครองของพื้นที่
ความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบ
ความถี่ของระบบแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
 ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ



(พระครูสุภัททิย์บัณฑิต, ร.ศ.๘.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



นางสาว
นางสาวสุภาวดี วัฒนา

ผู้ประสานงาน : พระมหาสมภาร จิตฺตสวโร
โทร. ๐๙-๐๙๖๖๖-๖๖๖๖

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์



Scale: ALL VARIABLES

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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.927	.927	55

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Training1	244.13	260.464	.782	.922
Training2	244.13	259.016	.897	.921
Training3	244.13	259.016	.897	.921
Training4	244.13	265.016	.744	.923
Training5	244.43	268.944	.505	.925
Educate1	244.27	267.582	.623	.924
Educate2	244.43	265.426	.667	.923
Educate3	244.27	262.616	.746	.923
Educate4	244.40	266.041	.626	.924
Educate5	244.50	272.328	.408	.925
Develop1	244.17	269.523	.574	.924
Develop2	244.03	274.792	.345	.926
Develop3	244.10	270.576	.592	.924
Develop4	243.93	265.857	.759	.923
Develop5	244.20	263.338	.761	.923
Sila1	244.17	269.799	.505	.925
Sila2	244.20	268.648	.563	.924
Sila3	244.03	270.240	.552	.925
Sila4	244.20	264.786	.694	.923
Sila5	244.13	265.637	.569	.924
Maditate1	243.93	264.961	.733	.923
Maditate2	244.17	260.764	.725	.923
Maditate3	244.27	261.306	.710	.923
Maditate4	244.13	254.051	.743	.922
Maditate5	244.23	255.909	.797	.921
Wisdom1	244.17	256.075	.865	.921
Wisdom2	244.23	256.875	.882	.921
Wisdom3	244.33	262.092	.784	.922

Wisdom4	244.37	262.654	.769	.923
Wisdom5	244.53	267.154	.585	.924
a1	244.03	277.344	.187	.927
a2	244.17	277.385	.112	.928
a3	243.90	272.645	.465	.925
a4	243.70	278.700	.313	.926
a5	243.77	278.392	.212	.926
b1	243.73	281.582	-.118	.927
b2	243.87	279.706	.043	.927
b3	244.03	277.620	.147	.927
b4	244.10	284.990	-.224	.930
b5	244.07	282.547	-.117	.929
c1	244.17	286.420	-.255	.931
c2	244.00	274.069	.309	.926
c3	243.80	276.855	.319	.926
c4	243.87	274.189	.388	.926
c5	243.80	279.890	.039	.927
d1	243.73	277.237	.396	.926
d2	243.73	279.789	.093	.927
d3	243.80	277.407	.211	.927
d4	244.20	282.441	-.092	.930
d5	244.53	274.602	.158	.928
e1	244.33	284.161	-.160	.930
e2	244.60	281.007	-.040	.930
e3	244.43	274.875	.150	.928
e4	244.53	280.878	-.033	.929
e5	244.73	273.237	.168	.929

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย




 หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
 อาคารพระราชวชิรศิลป์ (นคร เชนพาร์ค)
 เลขที่ ๗๗ หมู่ ๑ ตำบลลำไย อำเภอศรีบุญเรือง
 จังหวัดนครราชสีมา ๓๑๐๓๐ โทร. ๐-๔๓๒๓-๘๐๐๓

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง	ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน	พระครูทริภุชฐานการ สิริบทโท (พันยา) เจ้าคณะอำเภอรังษีเขยั้ง จังหวัดสระแก้ว
สิ่งที่ส่งมาด้วย	แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑๕๔ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาสมณพร ฉายา จิตฺตสฺวโร ตรีภษประจาตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๑๕๐๑๐๑๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็น ส่วนประกอบในการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์

การการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ใช้กลุ่มสำคัญ เพื่อการวิจัยเรื่อง ความปลอดภัยได้เป็นกรณีศึกษาอยู่ได้เพื่อศึกษาค้นหาการแลกเปลี่ยนข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเปลี่ยนบทบาทการวิจัยต่อไป หลักการพูดพูดตามแนวคิด สาขาวิชาการจัดการข้อมูล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี หรือเป็นอย่างไรจึงได้มีความปลอดภัยจากพื้นที่ด้วยคือขอขอบคุณใน ความรู้และเฉพาะวิชาด้วย โสภณ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมากด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีร์กิตฺติบมฺจิตฺ, วศ.ตร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพระพุทธศาสนศึกษาบัณฑิต
สาขาวิชาภาษาอังกฤษและพระพุทธศาสนา

ผู้ประสานงาน : พระมหาสมภาร จิตฺตสิริโว
โทร. ๐๘๑-๗๖๖๖-๖๘๙๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชนิเวศน์โมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐ โทร. ๐-๓๕๒๙-๘๐๗๓

જી.કા. ૬૦૦૬.૭/ ૧૪૧૬

๒๕๖๘

เรื่อง ขอยกถามนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูศรีวิจิตรวราลังการ รองเจ้าคณะอำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เมื่อด้วย พระมหาสมณพร ฉายา จิตฺตสวโร ตรีสประจําตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๑๙๐๒๓๐ นิสิตหลักสุตรพุทธศาสนธรรมาภินิเทศ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศึกษาพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว" เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

การทบทวนวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการร่วมจ่ายเพื่อป้องกันไข้หวัดใหญ่ เพื่อการป้องกันโรคระบาดตามฤดูกาลให้ประเทศไทยสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการป้องกัน ผลิตวัคซีนหรือทดสอบยาชนิดพิเศษ สาขาวางแผนจัดการเชิงรุก มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา และหน่วยงานต่างๆ ได้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยจากหน่วยงานที่กล่าวมาเพื่อที่จะหาแนวทางในการป้องกันโรคระบาด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จุดประสงค์ความจำเป็นคือ

(พระครูอริกคณิน, รศ.ศร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระมหาสมภาร จิตต์สโร
โทร. ๐๕๓-๖๖๓๖-๖๕๙

๑๖๖๖๓
 ๒๖๖๖๓
 ๓๖๖๖๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขา ศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระตำหนักปณิธิ (หอ เสนาบดี)
เลขที่ ๗๗๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๕๑๐๐ โทร. ๐-๓๗๒๖-๖๐๓๓

ศุภกมลภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้พิจารณาข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เขียน พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๑๐ ในเขต ๒ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

[illegible]

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นความต้องการที่จำเป็นของสังคมไทย เพื่อการมีจิตสำนึกความ
อนุเคราะห์ให้ประเทศเพื่อนบ้านอยู่ดีมีสุขค้ำประกันการมีมาตรฐาน และให้บรรพบุรุษข้อมูลในวาระวิจัย ซึ่งจะเป็
ปวงประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอบเขตการศึกษานี้จะครอบคลุมถึง การศึกษาการบริการเชิงพุทธ มหายานลัทธิธรรมชาต
การเผยแผ่พระพุทธศาสนา หนึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้เกี่ยวข้องและขอขอบพระคุณในความ
เมตตาให้การศึกษามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูสุภัททิย์บัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระมหาสมภาร จิตฺตสิริโร
โทร. ๐๘๑-๙๖๖๖-๖๖๙๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระพรหมมุนี (นร. พรหมวิ)
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๔ ตำบลลำไทร อำเภอนับข่อย



பாடல்

๒๕๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติกรเป็นผู้พิจารณาเรื่อง
เรียน พระปรีชาญาณ ปิต ธิวิหิตโต เจ้าคณะตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๒ อำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว

เนื่องด้วย พระมหาสมณธรรม ณาชา จิตฺตสฺสโร ปรมาจารย์ผู้มีคุณูปการยิ่งยวด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เพื่อ "การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์สามเณรเพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้อย จังหวัดสระบุรี" เพื่อเป็น

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นความจำเป็นที่จะต้องใช้ข้อมูลจากผู้ที่มีข้อมูลสำคัญ เพื่อการชี้แจงหรือความ
 อนุเคราะห์ให้ได้แก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ในการรับทราบ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 เป็นบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพุทธศาสนานิกายเถรวาท

ทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

ประวัติ

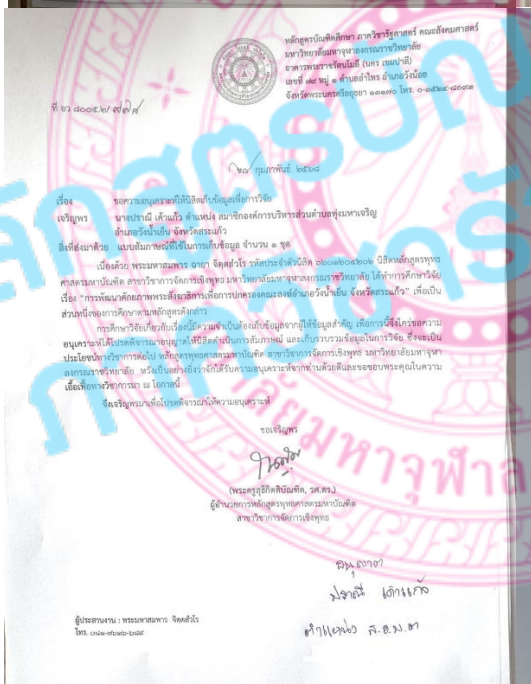
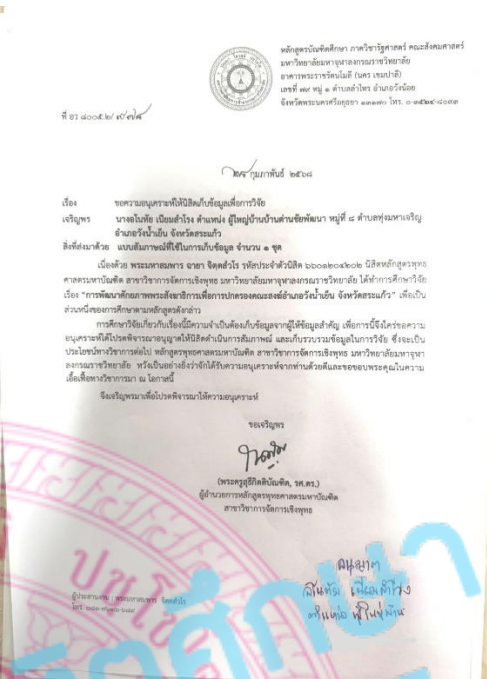
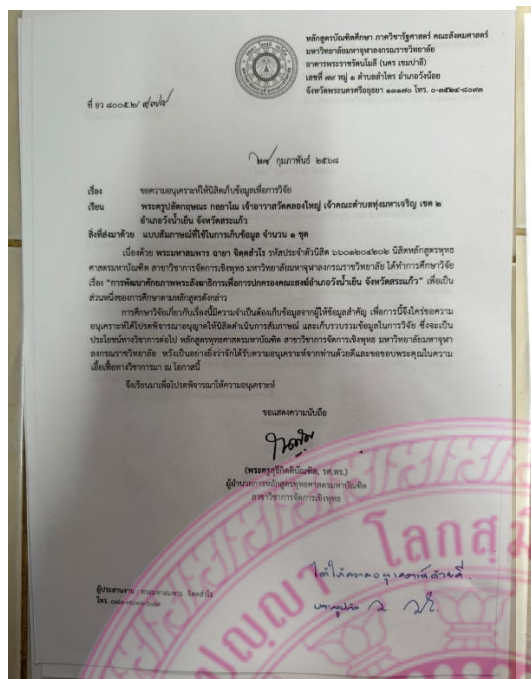
ขอแสดงความนับถือ



(พระครูสุจริตนิมิต, รท.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระมหาสมภาร จิตฺตสิริโว
โทร. ๐๘๘-๙๖๐๖-๖๖๘๙

9/10/2020







แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อันจะเป็นประโยชน์ในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการและพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการต่อไป

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อกระบวนการการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระมหาสมภาร จิตตสโร (แสงผล)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. อายุ

- ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๒. พรรษา

- ☐ ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา ☐ ๑๐ - ๒๐ พรรษา
☐ ๒๑ - ๓๐ พรรษา ☐ ๓๑ พรรษาขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษาทางธรรม

- ☐ นักธรรมตรี ☐ นักธรรมโท ☐ นักธรรมเอก

๔. ระดับการศึกษาสามัญ

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้วเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
๑. ด้านการฝึกอบรม (Training)						
๑	คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพระสังฆาธิการ มาพิจารณาเพื่อกำหนดหลักสูตรในการจัดอบรม					
๒	คณะสงฆ์ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่พระสังฆาธิการที่เข้ารับการฝึกอบรม					

ข้อ	กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
๓	คณะสงฆ์ มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ให้แก่พระสังฆาธิการอย่างสม่ำเสมอ					
๔	คณะสงฆ์ มีการฝึกอบรมพระวิปัสสนาจารย์เพื่อการเผยแผ่คำสอนอย่างถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา					
๕	คณะสงฆ์ มีนโยบายให้พระสังฆาธิการที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ นำไปถ่ายทอดและจัดฝึกอบรมแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดของตนเอง					
๒. ด้านการศึกษา (Education)						
๑	คณะสงฆ์ มีนโยบายส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เหมาะแก่การปกครองคณะสงฆ์ เพื่อนำมาพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์					
๒	คณะสงฆ์ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อให้พระสังฆาธิการได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาในหลักสูตรนั้น ๆ					
๓	คณะสงฆ์ สร้างแรงจูงใจให้แก่พระสังฆาธิการเห็นความสำคัญของการศึกษา และเตรียมความพร้อมให้ก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
๔	คณะสงฆ์ มีทุนสนับสนุนการศึกษาให้แก่พระสังฆาธิการตามความเหมาะสม					
๕	คณะสงฆ์ มีเกณฑ์การคัดเลือกพระสังฆาธิการในการพิจารณาทุนสนับสนุนและแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง					
๓. ด้านการพัฒนา (Development)						
๑	คณะสงฆ์ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของพระสังฆาธิการในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาพระสังฆาธิการเข้ารับการพัฒนา					

ข้อ	กระบวนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๒	คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบไอที เช่น การค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น					
๓	คณะสงฆ์ มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของพระสังฆาธิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
๔	คณะสงฆ์ มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการที่มีผลงานดีเด่น ได้มีโอกาสได้ถ่ายทอดผลงานและความรู้แก่พระสังฆาธิการด้วยกัน เพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดความรู้แก่คณะสงฆ์					
๕	คณะสงฆ์ มีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อต่อยอดการพัฒนางานด้านการปกครองคณะสงฆ์อย่างชัดเจน					

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับหลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	หลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพ พระสังฆาธิการ	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
๑. ด้านศีล						
๑	พระสังฆาธิการใช้ศีลเป็นกรอบในการกำกับดูแลคณะสงฆ์ โดยมุ่งเน้นการแนะนำและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้วยความเมตตาและปัญญา เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการพัฒนาจริยธรรมในหมู่พระภิกษุ					
๒	พระสังฆาธิการ จัดกิจกรรมหรือการอบรมที่เน้นการเรียนรู้ศีลและบทบาทของศีลในไตรสิกขา เพื่อพัฒนาความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติตามศีล รวมถึงการใช้ศีลเป็นรากฐานสำหรับสมาธิและปัญญา					

ข้อ	หลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพ พระสงฆ์สามเณร	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
๓	พระสงฆ์สามเณรสามารถวางรากฐานสำหรับการสร้างระเบียบวินัยที่ชัดเจนและเหมาะสม					
๔	พระสงฆ์สามเณรสามารถใช้ศีลเป็นเครื่องมือในการกำหนดกฎระเบียบที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบในคณะสงฆ์					
๕	พระสงฆ์สามเณร มีการดูแลป้องกันความขัดแย้งในคณะสงฆ์ การจัดการทรัพยากร และการปฏิบัติศาสนกิจ โดยยึดหลักศีลเพื่อรักษาความยุติธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในบทบาทของพระสงฆ์สามเณร					
๒. ด้านสมาธิ						
๑	พระสงฆ์สามเณรมีจิตใจที่ปลอดโปร่งและไม่ลำเอียง สามารถเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในคณะสงฆ์ได้อย่างมีเหตุผลและความเมตตา					
๒	พระสงฆ์สามเณรมีความแน่วแน่และจดจ่อกับการบริหารจัดการงานในคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการถูกรบกวนจากปัจจัยภายนอก และสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
๓	พระสงฆ์สามเณร มีการเสริมสร้างจิตที่มั่นคงและความสงบในจิตใจ ซึ่งช่วยให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีสติและเป็นธรรม					
๔	พระสงฆ์สามเณรจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกสมาธิ เช่น การนั่งสมาธิ การเดินจงกรม หรือการปฏิบัติธรรม เพื่อให้พระภิกษุและสามเณรมีจิตใจที่สงบ และสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่					
๕	พระสงฆ์สามเณร มีภาวะการเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความเข้าใจในการปกครองคณะสงฆ์					
๓. ด้านปัญญา						
๑	พระสงฆ์สามเณร มีการศึกษาและทำความเข้าใจในพระธรรมวินัย รวมถึงหลักธรรมคำสอน เพื่อใช้เป็น					

ข้อ	หลักไตรสิกขาในการพัฒนาศักยภาพ พระสงฆ์สามเณร	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	แนวทางในการปกครองและแก้ไขปัญหาในคณะ สงฆ์อย่างถูกต้องและมีเหตุผล					
๒	พระสงฆ์สามเณรใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เพื่อให้การ ตัดสินใจในการปกครองคณะสงฆ์เป็นไปอย่าง ยุติธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรม					
๓	พระสงฆ์สามเณรจัดกิจกรรมหรือเวทีสำหรับการ เรียนรู้ร่วมกันในคณะสงฆ์ เช่น การประชุมเชิง วิชาการ หรือการอภิปรายธรรม เพื่อเสริมสร้าง ปัญญาและความเข้าใจในธรรมร่วมกัน					
๔	พระสงฆ์สามเณรใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในคณะสงฆ์ โดยอาศัยการวิเคราะห์เหตุ ปัจจัยและการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการ สร้างความสามัคคี					
๕	พระสงฆ์สามเณร ส่งเสริมการพัฒนาปัญญาในการ เชื่อมโยงหลักธรรมคำสอนกับปัญหาสังคมในยุค ปัจจุบัน เช่น การส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน การ แก้ปัญหาสังคม และส่งเสริมศีลธรรมแก่ ประชาชน					

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของ
พระสงฆ์สามเณรในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
การปกครองคณะสงฆ์ของพระสงฆ์สามเณรในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เพียงช่อง
เดียวเท่านั้น

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
๑. ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล)						
๑	พระสังฆาธิการนุ่งห่มจีวรที่สะอาด เรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และเหมาะสมแก่สมณ สารป					

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
๒	พระสังฆาธิการมีธรรมาศัณยัมมัยแจ่มใส สนทนาด้วยวาจาที่ชัดเจนและใช้ถ้อยคำที่สุภาพ					
๓	พระสังฆาธิการมีกิริยา เดิน ยืน นั่ง ที่สง่างาม สงบ น่าเลื่อมใส					
๔	พระสังฆาธิการมีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้อาวุโสกว่า					
๕	พระสังฆาธิการ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ใด ๆ ที่บีบบังคับ					
๒. ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)						
๑	พระสังฆาธิการ มีการปรับตัว และรู้จักยืดหยุ่นในการปฏิสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่น					
๒	พระสังฆาธิการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออกอย่างเปิดเผยจริงใจ					
๓	พระสังฆาธิการ มีความรักและศรัทธาในการปฏิบัติงานของกิจการคณะสงฆ์					
๔	พระสังฆาธิการ มีความเป็นมิตร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
๕	พระสังฆาธิการ มีความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง มีทัศนคติในเชิงบวก					
๓. ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป)						
๑	พระสังฆาธิการ มีความรู้ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของคณะสงฆ์					
๒	พระสังฆาธิการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักพระธรรมวินัย หลักกฎหมาย และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์					
๓	พระสังฆาธิการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะสงฆ์และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อยู่เสมอ					
๔	พระสังฆาธิการ นำเอาความรู้ที่ได้รับมา นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารปกครองวัดและกิจการของคณะสงฆ์					

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
๕	พระสังฆาธิการ ได้นำความรู้มาเผยแพร่แลกเปลี่ยน กับพระภิกษุสามเณรให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ ร่วมกัน ในการปกครองคณะสงฆ์					
๔. ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน)						
๑	พระสังฆาธิการ มีทักษะการสื่อสาร ทั้งการฟัง อ่าน พูด เขียน ที่ดี					
๒	พระสังฆาธิการ มีทักษะการแก้ไขปัญหาที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้ เป็นอย่างดี					
๓	พระสังฆาธิการ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันและการ ปฏิบัติงานคณะสงฆ์ให้ดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์					
๔	พระสังฆาธิการ มีทักษะการใช้งานระบบไอที และ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำประยุกต์ใช้กับการ ปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕	พระสังฆาธิการ มีทักษะการบริหารงานบุคคล สามารถเลือกมอบหมายงานบุคคลให้เหมาะสมกับ งาน					
๕. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน)						
๑	พระสังฆาธิการ มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ ปฏิบัติงานจากแนวทางเดิม ๆ โดยการปรับปรุงให้ดีขึ้น อย่างสม่ำเสมอ					
๒	พระสังฆาธิการ มีการผสมผสานรูปแบบการ ปฏิบัติงานจากองค์กรอื่นกับการปฏิบัติงานของ คณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
๓	เมื่อเกิดปัญหาใหม่ ๆ พระสังฆาธิการ สามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหานั้น ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
๔	พระสังฆาธิการ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการมอง ปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ มุมมอง เพื่อให้เห็นแนว ทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น					

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
๕	พระสังฆาธิการ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหา ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน การปกครองคณะสงฆ์อยู่เสมอ					







แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการและพัฒนากลไกการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ต่อไป

แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่องานหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระมหาสมภาร จิตตสัโร (แสงผล)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว



ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....ถึงเวลา.....รวม.....นาที่/ชั่วโมง

**ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระ
สังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว**

๑. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการฝึกอบรม ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....

.....

๒. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการศึกษา ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....

.....

๓. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนา ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....

.....

๔. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านศีล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....

.....

๕. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านสมาธิ ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....

.....

๖. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านปัญญา ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....

.....

๗. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล) ได้ดำเนินการแล้ว
อย่างไร?

.....

.....

๘. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....

.....

๙. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป) ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

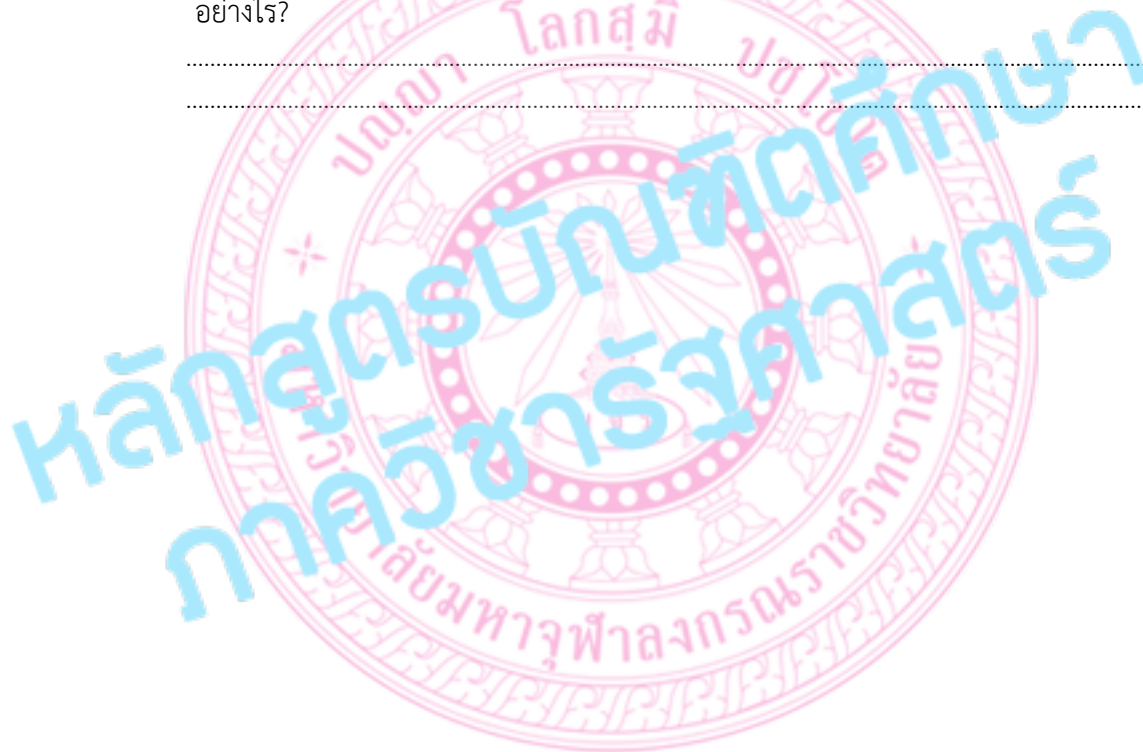
.....

๑๐. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....

๑๑. ท่านคิดว่า การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน) ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร?

.....







ประมวณภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูภัทรกิจจานุการ เจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น เจ้าอาวาสวัดเขาป่าแก้ว จังหวัดสระแก้ว
๒ มีนาคม ๒๕๖๘



ประมวณภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูปลัดกฤษณะ กลยาโณ เจ้าคณะตำบลทุ่งมหาเจริญ เจ้าอาวาสวัดคลองใหญ่ อำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว, ๒ มีนาคม ๒๕๖๘



ประมวณภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูศรีปริยัติวรลังการ รองเจ้าคณะอำเภอวังน้ำเย็น เจ้าอาวาสวัดปอตุกรัง
จังหวัดสระแก้ว, ๕ มีนาคม ๒๕๖๘



ประมวณภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระมหาธนพล ธนปาล์ เจ้าคณะตำบลตาหลังใน เขต ๒ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
๕ มีนาคม ๒๕๖๘



ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระปลัดฐาปนิต สิริทตโต เจ้าคณะตำบลวังน้ำเย็น-คลองหินปูน เขต ๒ อำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว, ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘



ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
นางปราณี คำแก้ว สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
๔ มีนาคม ๒๕๖๘



ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
นางสาวญาณินท์ พรหมศร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว, ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘



ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
จำเอนกทัชชกร โสตาจันทร์ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระมหาสมพาร จิตตสํวโร (แสงวงผล)
- เกิด : วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๙๒/๓ บ้านป่าตาว ตำบลไทยเจริญ อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร
- การศึกษา : นักธรรมเอก
: ประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบ้านป่าตาว ตำบลไทยเจริญ อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร
: มัธยมศึกษาปีที่ ๓ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนบางปะอิน
: อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
: พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สังกัด : วัดด่านชัยพัฒนา ๘/๒ ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว
- อีเมล : pramahasompar@gmail.com

