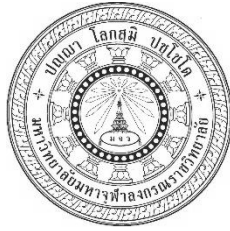


การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง  
POTENTIAL DEVELOPMENT OF THE NEWLY ORDAINED MONKS  
OF THE SANGHA IN MUANG DISTRICT OF RAYONG PROVINCE

นางพิชญ์กัญญา กองนิล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๖๗



การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง  
POTENTIAL DEVELOPMENT OF THE NEWLY ORDAINED MONKS  
OF THE SANGHA IN MUANG DISTRICT OF RAYONG PROVINCE

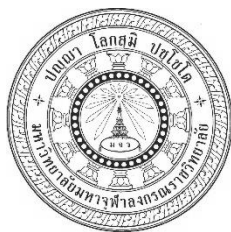
นางพิชญ์กัญญา กองนิล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)





Potential Development Of The Newly Ordained Monks Of The  
Sangha In Muang District Of Rayong Province

Mrs. Pitchayakanya Kongnil

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. 2024

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” เป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.)

กรรมการ

(พระเมธาวิสัยรส, รศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม)

กรรมการ

(ผศ. ดร.ประเสริฐ อิลาว)

กรรมการ

(พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ. ดร.ประเสริฐ อิลาว

ประธานกรรมการ

พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางพิชญ์กัญญา กองนิล)

ชื่อสารนิพนธ์ : การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง  
 ผู้วิจัย : นางพิชญ์กัญญา กองนิล  
 ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)

#### คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: ผศ. ดร. ประเสริฐ ธิลาว, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),  
 พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)  
 : พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ. ดร., ป.ธ.๗., พธ.บ. (ศาสนา),  
 ศศ.ม.(การบริหารองค์กร), DODT. (การพัฒนาและการปฏิรูปองค์กร),  
 Ph.D. (ปรัชญา), DM. (การจัดการภาครัฐ)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ๑). เพื่อศึกษาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ๒). เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ๓). เพื่อนำเสนอการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรพระนวกะ ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๖๖ พระนวกะจำนวน ๑๘๗ รูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ รูปหรือคน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงประกอบบริบทสรุปเป็นความเรียง

#### ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นของพระนวกะ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๔$ ,  $\sigma = ๐.๖๐$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาทักษะ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๑๘$ ,  $\sigma = ๐.๗๐$ ) ถัดมา คือ ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านคุณลักษณะ ด้านความสามารถ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๓.๘๖$ ,  $\sigma = ๐.๗๕$ )

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระนวกะที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่



แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย พระนวกะที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอแม่เงา จังหวัดระยอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษานักรธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรค ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่า ขาดผู้แนะนำแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะที่มีอยู่มากขึ้น ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมพระนวกะที่มีทักษะที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นปัญหาเฉพาะบุคคลที่ให้ความสนใจมากน้อยไม่เท่ากัน พระนวกะส่วนใหญ่จะบวชตามประเพณีและค่านิยมที่ทำตาม ๆ กันมา เช่น บวชเพื่อทดแทนคุณบิดามารดา บางรูปยังไม่ทราบถึงความหมายของการดำรงเพศบรรพชิตตามหลักพระธรรมวินัย และอาจจะยังไม่ทราบถึงภารกิจของคณะสงฆ์ว่าเป็นอย่างไร พระนวกะบางรูปยังไม่ค่อยใส่ใจในการปฏิบัติจิตอาสา เพราะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่และยังติดอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือมาก อาจจะยังไม่เข้าใจและแจ้งเจตนาและวัตถุประสงค์ในการบวชอย่างแน่ชัด ยังคงติดพฤติกรรมทางโลกอยู่บ้าง ทั้งนี้ข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่า ควรมีพระอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ เพื่อแนะนำแนวทาง สนับสนุนพระนวกะในวัดให้ต่อยอดความรู้ทักษะที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น และความสำเร็จในการพัฒนาทักษะของพระนวกะ ขึ้นอยู่กับการมีแผนการรู้ที่เหมาะสม มีความตั้งใจ มีความพยายามและความอดสาหะในการพัฒนาตนเอง เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงให้ความรู้ข้อมูลวัตถุประสงค์ของการบวชในเชิงขยาย ต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมความเป็นอยู่อย่างสมถะอยู่เสมอ ในส่วนนี้ทั้งเจ้าอาวาส พระพี่เลี้ยงและคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองควรจัดอบรมให้ความรู้และสนับสนุนในด้านการศึกษาอยู่เสมอ ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่พระบวชใหม่ถึงหน้าที่รับผิดชอบทั้งส่วนตนและส่วนรวม มีการแจ้งเตือนและขอความร่วมมือเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สื่อสาร เพราะทางวัดส่วนใหญ่ไม่ได้มีข้อห้าม แต่เมื่อถึงเวลาที่ต้องทำศาสนกิจหรือกิจกรรมของวัดก็ควรงดไปก่อน เจ้าอาวาสต้องคัดกรอง สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงเจตนาในการบวช เพื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลในการพัฒนาพฤติกรรมต่อไป

**Research Paper Title:** Potential Development of the Newly Ordained Monks of the Sangha in Muang District, Rayong Province

**Researcher** : Pitchayakanya Kongnil

**Degree** : Master of Art (Buddhist Management)

**Research Paper Supervisory Committee**

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

: Phrasutivirabandit, Assoc. Prof. Dr., Pali VII,  
B.A. (Religions), M.A. (Organization Administration),  
DODT. (Organization Development and Transformation),  
Ph.D. (Philosophy), DM. (Public Management)

**Date of Graduation** : July 2, 2024

### Abstract

The objectives of this research are 1). To study the potential of the newly ordained of the Sangha, Mueang District, Rayong Province. 2). To compare the potential of the newly ordained of the Sangha, Muang District, Rayong Province. 3). To present the development of the potential of the newly ordained of the Sangha. Monks, Mueang District, Rayong Province

The research method is combined. Quantitative research It is a questionnaire survey from the population of the newly ordained in Mueang District, Rayong Province, which has a confidence value for the whole version equal to 0.966, 187 the newly ordained. Data were analyzed using a social science package. Statistics used are frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test and F-value test with one-way analysis of variance method and qualitative research with in-depth interviews with 9 key informants or people using the technique of content analysis to summarize the context in an essay.

**The results are as follows:**

1. The level of the opinion of the newly ordained that has an impact on the development of the potential of the newly ordained Sangha in Mueang District, Rayong Province as a whole is at a high level ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.60$ ) when considering

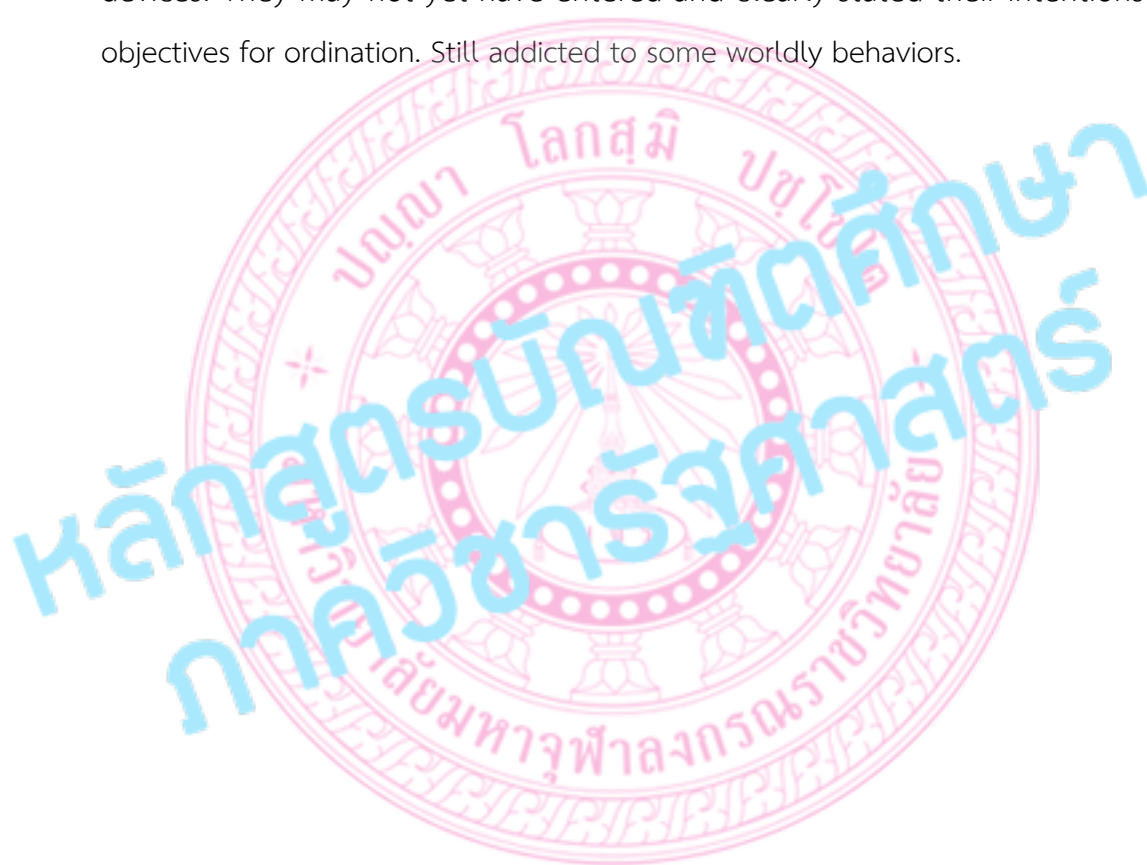


each aspect was found to be at a high level in every aspect. Arranged in descending order: skill development. It is at a high level ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.70$ ). Next is attitude, behavior, training, education, and characteristics. Ability The last level is the knowledge aspect, at the Ma level ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.75$ ).

2. Compare the opinions of the newly ordained regarding the development of the newly ordained potential of the Sangha, Mueang District, Rayong Province, classified by personal factors. It was found that the newly ordained were of different ages. Having an opinion on the development of the newly ordained potential of the Sangha in Mueang District, Rayong Province, overall, is no different. Therefore, the research hypothesis was rejected. Research the newly ordained monks who have different Buddhist Lents. Having an opinion on the development of the potential of the newly ordained Sangha in Mueang District, Rayong Province as a whole is different with statistical significance at the 0.05 level, therefore it is in line with the research hypothesis. The newly ordained monks with different general education qualifications Have an opinion on the development of the newly ordained potential of the Sangha in Mueang District, Rayong Province, overall, is no different. Therefore, the research hypothesis was rejected. The newly ordained with different religious education qualifications Have an opinion on the overall development of the newly ordained potential of the Sangha in Mueang District, Rayong Province is different with statistical significance at the 0.05 level, thus meeting the research hypothesis. The newly ordained monks with different degrees in the Dhamma studies Have an opinion on the development of the newly ordained potential of the Sangha in Mueang District, Rayong Province, overall, is no different. Therefore, the research hypothesis was rejected.

3. Problems and obstacles towards the development of the potential of the Sangha in Mueang District, Rayong Province, found that there is a lack of guidance counselors to further develop existing skills. Lack of support and promotion of the newly ordained who seem to have skills that can be developed. And it is a problem only for people who pay unequal amounts of attention. Most of the newly ordained

are ordained according to traditions and values that have been followed for example, such as being ordained to replace one's parents. Some still do not know the meaning of maintaining monastic sex according to the principles of the Dhamma and Vinaya. and may not yet know what the mission of the Sangha is. Some of the newly ordained still do not pay much attention to the practice of volunteering. Because they think that it is not their duty and they are still very addicted to mobile phone devices. They may not yet have entered and clearly stated their intentions and objectives for ordination. Still addicted to some worldly behaviors.



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่าน รศ.ดร.สุพล สุธะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ผศ.ดร.ประเสริฐ อิลาว ประธานกรรมการที่ปรึกษา และพระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร. คณะกรรมการที่ปรึกษา ตลอดจนคณาจารย์ กรรมการสอบและผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการต่าง ๆ ถ่ายทอดองค์ความรู้ การศึกษา ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษาดี ๆ ที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, รศ.ดร. พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ.ดร. ผศ.ดร.นิกร ศรีราช รศ.ดร. อภิญา ฉัตรช่อฟ้า และ ผศ.ดร.รัฐพล ใจเย็นมา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามและให้คำปรึกษา และ ดร.กรกต ชาบบัณฑิต ที่ได้เอื้อเฟื้อข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่การทำสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระราชวชิรญาณ วิ. พระครูพิพัฒนชัยภรณ์ พระครูโสภิตปัญญากร พระครูปริยัติสุวัฒนาภรณ์, ดร. พระครูสังฆวิสุทธิตุณ, ดร. พระปลัดปรีชา นนโทโก, ดร. พระมหานักรบ อัครธมโม พระมหาอุทธาน ธมมวิโส อาจารย์กฤษณะ เชี่ยวเวช และอาจารย์เกียรติศักดิ์ เสือโต ที่เมตตาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่คอยให้การช่วยเหลือชี้แนะทักษะ แนวทางที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์เล่มนี้ หากจะมีคุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ผู้วิจัยขอน้อมถวายบูชาคุณแด่พระรัตนตรัย อันประกอบด้วย พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ และมอบเป็นกตเวทิตาคุณแก่ มารดา บิดา พระอุปัชฌาย์ อาจารย์ ญาติโยมผู้ถวายปัจจัยสี่ และท่านผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเป็นที่สำเร็จเรียบร้อยบริบูรณ์ ดังที่ปรากฏอยู่

นางพิชญ์กัญญา กองนิล

๒๖ มีนาคม ๒๕

## สารบัญ

| เรื่อง                                              | หน้า |
|-----------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย                                     | ก    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                  | ค    |
| กิตติกรรมประกาศ                                     | ฉ    |
| สารบัญ                                              | ช    |
| สารบัญตาราง                                         | ญ    |
| สารบัญแผนภาพ                                        | ท    |
| คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ                           | ฒ    |
| <b>บทที่ ๑ บทนำ</b>                                 |      |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                  | ๑    |
| ๑.๒ คำถามการวิจัย                                   | ๕    |
| ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย                         | ๖    |
| ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย                                  | ๖    |
| ๑.๕ สมมติฐานการวิจัย                                | ๗    |
| ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย                 | ๘    |
| ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย                    | ๙    |
| <b>บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> |      |
| ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา                    | ๑๐   |
| ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ             | ๓๔   |
| ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระนวกะ                          | ๔๗   |
| ๒.๔ หลักไตรสิกขา                                    | ๕๓   |
| ๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย                       | ๖๑   |
| ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                           | ๖๔   |
| ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย                            | ๗๙   |
| <b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย</b>                   |      |
| ๓.๑ รูปแบบวิธีการวิจัย                              | ๘๐   |
| ๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ                              | ๘๑   |
| ๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                       | ๘๑   |



## สารบัญ

| เรื่อง                                                                                                               | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                                                                     | ๘๓   |
| ๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล                                                                                            | ๘๖   |
| ๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล                                                                                             | ๘๗   |
| ๓.๒.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                                                                                | ๘๗   |
| ๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ                                                                                               | ๘๗   |
| ๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ                                                                                              | ๘๗   |
| ๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                                                                     | ๘๘   |
| ๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล                                                                                            | ๘๘   |
| ๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล                                                                                             | ๘๙   |
| <b>บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>                                                                                  |      |
| ๔.๑ ระดับความคิดเห็นของ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) | ๙๑   |
| ๔.๒ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอ<br>เมือง จังหวัดระยอง                                     | ๑๐๒  |
| ๔.๓ แนวทางในการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง<br>จังหวัดระยอง (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก)                | ๑๓๐  |
| ๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย                                                                                  | ๑๔๗  |
| ๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัย                                                                         | ๑๕๐  |
| <b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>                                                                           |      |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย                                                                                                   | ๑๕๓  |
| ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย                                                                                                | ๑๕๖  |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ                                                                                                       | ๑๖๖  |
| <b>บรรณานุกรม</b>                                                                                                    | ๑๖๘  |

## สารบัญ

| ภาคผนวก   |                                                                                         | หน้า |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาคผนวก ก | เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ                                                   | ๑๗๖  |
| ภาคผนวก ข | หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการ<br>ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย                      | ๑๘๗  |
| ภาคผนวก ค | ผลการวิเคราะห์ค่า IOC                                                                   | ๑๙๐  |
| ภาคผนวก ง | หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ<br>ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out) | ๑๙๗  |
| ภาคผนวก ฉ | หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล<br>เชิงปริมาณ                              | ๑๙๙  |
| ภาคผนวก ช | หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล<br>เชิงคุณภาพ                              | ๒๐๑  |
| ภาคผนวก ซ | ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ                                                | ๒๐๕  |

ประวัติผู้วิจัย

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ |                                                                                                                     | หน้า |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ๒.๑      | ความหมายของการพัฒนา                                                                                                 | ๑๓   |
| ๒.๒      | องค์ประกอบการพัฒนา                                                                                                  | ๑๗   |
| ๒.๓      | แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์                                                                                        | ๒๕   |
| ๒.๔      | การพัฒนามนุษย์ตามมุมมองศาสตร์สมัยใหม่                                                                               | ๓๓   |
| ๒.๕      | ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ                                                                                          | ๓๕   |
| ๒.๖      | แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ                                                                                         | ๓๘   |
| ๒.๗      | แนวคิดการพัฒนาทักษะ ๕ ด้าน                                                                                          | ๔๖   |
| ๒.๘      | แนวคิดเกี่ยวกับพระนวกะ                                                                                              | ๕๒   |
| ๒.๙      | ความหมายของหลักไตรสิกขา                                                                                             | ๕๕   |
| ๒.๑๐     | ไตรสิกขากับการพัฒนามนุษย์                                                                                           | ๖๐   |
| ๒.๑๑     | การแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลท่าประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง                                                     | ๖๒   |
| ๒.๑๒     | สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา                                                                                | ๖๗   |
| ๒.๑๓     | สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ                                                                                 | ๗๓   |
| ๒.๑๔     | สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระนวกะ                                                                                 | ๗๗   |
| ๓.๑      | ประชากร                                                                                                             | ๘๑   |
| ๔.๑      | จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม                                                                  | ๙๑   |
| ๔.๒      | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ภาพรวม | ๙๓   |
| ๔.๓      | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรม                | ๙๔   |
| ๔.๔      | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษา                  | ๙๕   |
| ๔.๕      | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะ             | ๙๖   |
| ๔.๖      | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้                   | ๙๗   |
| ๔.๗      | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ                | ๙๘   |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                                                                                                                                     | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม                                                                                                                    | ๙๙   |
| ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะ                                                                                                                   | ๑๐๐  |
| ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติ                                                                                                                     | ๑๐๑  |
| ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระ<br>นวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วน<br>บุคคล ด้านอายุ                                                                        | ๑๐๒  |
| ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระ<br>นวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วน<br>บุคคล ด้านพรรษา                                                                       | ๑๐๔  |
| ๔.๑๓ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านการฝึกอบรม<br>ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง<br>เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนก<br>ตามพรรษา | ๑๐๖  |
| ๔.๑๔ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านพฤติกรรม<br>ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง<br>เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนก<br>ตามพรรษา   | ๑๐๗  |
| ๔.๑๕ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านคุณลักษณะ<br>ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง<br>เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนก<br>ตามพรรษา  | ๑๐๘  |
| ๔.๑๖ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านเจตคติ<br>ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง<br>เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนก<br>ตามพรรษา     | ๑๐๙  |



## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่                                                                                                                                                                                                                 | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาสามัญ                                                  | ๑๑๐  |
| ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษานักธรรม                                                | ๑๑๒  |
| ๔.๑๙ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านการฝึกอบรม ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม | ๑๑๔  |
| ๔.๒๐ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านความรู้ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม    | ๑๑๕  |
| ๔.๒๑ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านพฤติกรรม ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม   | ๑๑๖  |
| ๔.๒๒ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านคุณลักษณะ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม  | ๑๑๗  |
| ๔.๒๓ การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านเจตคติ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม     | ๑๑๘  |
| ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม                                                          | ๑๑๙  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า                                                                                                                                                            |     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ๔.๒๕     | สรุปผลโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนา ศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๓ | ๑๒๑ |
| ๔.๒๖     | ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรม (Training)                                                    | ๑๒๒ |
| ๔.๒๗     | ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษา (Education)                                                     | ๑๒๓ |
| ๔.๒๘     | ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะ (Development)                                              | ๑๒๔ |
| ๔.๒๙     | ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้ (ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา)                                   | ๑๒๕ |
| ๔.๓๐     | ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้)                                      | ๑๒๖ |
| ๔.๓๑     | ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล)                                    | ๑๒๗ |
| ๔.๓๒     | ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญชำนาญในการ ทำงาน)                                | ๑๒๘ |
| ๔.๓๓     | ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)                                               | ๑๒๙ |

## สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่                                                 | หน้า |
|-----------------------------------------------------------|------|
| ๒.๑ ความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland | ๓๗   |
| ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย                                  | ๗๙   |
| ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย                       | ๑๔๙  |
| ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย                | ๑๕๒  |



## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น วิ. มหา (ไทย) ๒/๒๘๘/๒๘๓ หมายความว่า ระบุถึง วินัยปิฎกมหาวิภังค์ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๒ ข้อที่ ๒๘๘ หน้าที่ ๒๘๓ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยใช้ระบบคำย่อดังต่อไปนี้

### ๑. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

#### ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

| คำย่อ           |               | พระวินัยปิฎก   | ชื่อคัมภีร์ | ภาษา      |
|-----------------|---------------|----------------|-------------|-----------|
| วิ.มหา. (ไทย)   | = วินัยปิฎก   | มหาวิภังค์     |             | (ภาษาไทย) |
| วิ.ม. (ไทย)     | = วินัยปิฎก   | มหาวรรค        |             | (ภาษาไทย) |
| คำย่อ           |               | พระสุตตันตปิฎก | ชื่อคัมภีร์ | ภาษา      |
| ที.ปา. (ไทย)    | = สุตตันตปิฎก | ทีฆนิกาย       | ปาฏิกวรรค   | (ภาษาไทย) |
| ม.ม. (ไทย)      | = สุตตันตปิฎก | มัชฌิมนิกาย    | มูลปณณาสก   | (ภาษาไทย) |
| อง.ทุก. (ไทย)   | = สุตตันตปิฎก | อังคุตตรนิกาย  | ทุกนิบาต    | (ภาษาไทย) |
| อง.ติก. (ไทย)   | = สุตตันตปิฎก | อังคุตตรนิกาย  | ติกนิบาต    | (ภาษาไทย) |
| อง.จตุกก. (ไทย) | = สุตตันตปิฎก | อังคุตตรนิกาย  | จตุกกนิบาต  | (ภาษาไทย) |



## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

##### ๑.๑.๑ ความเป็นมา

พระสงฆ์ เป็นทรัพยากรมนุษย์ในสังคมที่มีบทบาทพัฒนาจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคน โดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยการเป็นผู้นำอบรมประชาชนให้ปฏิบัติธรรม และเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ไปจนถึงระดับประเทศ เพื่อให้ประชาชนยึดมั่นในพระพุทธศาสนา มีค่านิยมและบรรทัดฐานสังคมที่ดีงาม ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป ดังปรัชญาที่ว่า “จะพัฒนาการต้องเริ่มที่ตน จะพัฒนาคนต้องเริ่มที่จิตใจ จะพัฒนาใครเขาต้องเริ่มต้นที่เราก่อน”<sup>๑</sup> พระสงฆ์มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยอาศัยคุณสมบัติความบริสุทธิ์ ความเสียสละ และความมีสติปัญญา แนะนำสั่งสอนประชาชนให้ประพฤติปฏิบัติชอบ ในการดำรงชีวิตมาโดยตลอด ส่วนในด้านสังคมก็ได้แนะนำ สั่งสอน และสร้างจิตสำนึก นำทางสู่ความหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งทางกาย และจิตใจ สั่งสอนให้มนุษย์มั่นใจในศักยภาพของมนุษย์ เป็นผู้ฝึกฝนพัฒนาให้มีวิสัยแห่งการพัฒนาได้อย่างสูงสุด โดยอาศัยการศึกษาอบรม<sup>๒</sup>

การรักษาสืบทอดและการดำรงพระพุทธศาสนา ที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงประกาศไว้ดีแล้วนั้น พุทธบริษัท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสกและอุบาสิกา ล้วนมีหน้าที่ธำรงรักษา “พระธรรม” อันเป็นคำสอนและการปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า ที่ทรงบัญญัติไว้ดีแล้ว หากโดยส่วนใหญ่ “ภิกษุ” จะเป็นผู้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา ตามความดำริจะแสดงและเผยแผ่ธรรม เรียกว่า “พรหมจริย” หรือ “พรหมจรรย์” ปรากฏในพระวินัยปิฎก มหาวรรค คราวที่พระพุทธองค์ทรงส่งพระอรหันต์ ๖๐ รูป ไปประกาศธรรม มีความว่า

“ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมากเพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์

<sup>๑</sup> วศิน อินทสระ, การเผยแผ่ศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๔๗.

<sup>๒</sup> สิทธิ บุตรอินทร์, พระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๑๗.

บริบูรณ์ครบถ้วน สัตว์ทั้งหลายที่มีรูปลักษณ์น้อย มีอยู่ ย่อมเสื่อมเพราะไม่ได้ฟังธรรม”<sup>๓</sup> คือ พระมหากรุณาธิคุณที่ทรงปรารถนาให้เหล่าเวไนยสัตว์พ้นจากทุกข์นั่นเอง

ดังนั้น สาวกผู้เป็นกำลังสำคัญในการเผยแผ่ธรรมของพระพุทธเจ้า คือ “ภิกษุ” ซึ่งเป็นศาสนทายาท ในสมัยพุทธกาลได้ศึกษาพบว่า ในสมัยนั้นกุลบุตรผู้เข้ามาขอบวชในสำนักของพระศาสดา ส่วนใหญ่จะบรรลุลัทธิเป็น “โสดาบัน” เมื่อได้สดับฟังพระธรรมของพระผู้มีพระภาค เกิดมีดวงตาเห็นธรรม แล้วจึงขอบวชเข้ามาเป็นภิกษุ เมื่อเทียบกับปัจจุบันก็คือ “พระนวกะ” หรือ ผู้ใหม่, ผู้บวชใหม่, พระใหม่ ที่ครองสมณะเพศยังไม่ครบ ๕ พรรษา แต่มีความซาบซึ้งและศรัทธาในพระธรรมที่พระผู้มีพระภาคตรัสสอนเทศชี้หนทางสว่างให้ เป็นผู้สงบสำรวม และตั้งใจประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุลัทธิสูงสุด คือ การหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง ได้ศึกษาพระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง ท่องแท้ รู้แจ้งพร้อมที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ดำรงคงอยู่สืบต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสำคัญของสมณะสาธูป ไม่ว่าพระที่เพิ่งบวชเข้ามาหรือบวชอยู่ในพระพุทธศาสนาแล้วนั้น มีความสำคัญกับการเผยแผ่ ด้วยภาพลักษณ์ที่สะอาด สงบ สำรวม ระวัง ทำให้ผู้พบเห็นย่อมเกิดศรัทธาเบื้องต้น มีเรื่องเล่าว่าด้วย สารบุตรและโมคคัลลานะบรรพชา สมัยนั้น สัตว์ขี้ปริพาชกอาศัยอยู่ในกรุงราชคฤห์พร้อมด้วยบริษัทปริพาชกหมู่ใหญ่อันจำนวน ๒๕๐ ท่าน ครั้นนั้น สารบุตรและพระโมคคัลลานะประพาศพิภพจรย้อยในสำนักสัตตขี้ปริพาชก ได้ตั้งกติกากันไว้ว่า “ผู้ใดบรรลุมรรคก่อน ผู้นั้นจงบอกแก่อีกฝ่ายหนึ่ง” ขณะนั้นเวลาเช้า ท่านพระอัสสชิครองอันตรวาสกถือบาตรและจีวร เข้าไปบิณฑบาตยังกรุงราชคฤห์ มีกิริยาที่ก้าวไป ถอยกลับ แลดู เหลียวดู คู้เข้า เหยียดออก นำเลื่อมใส มีจักขุทอดลง ถึงพร้อมด้วยอิริยาบถ สารบุตรปริพาชกได้เห็นท่านอัสสชีกำลังเที่ยวบิณฑบาตอยู่ในกรุงราชคฤห์มีกิริยาที่ก้าวไป ถอยกลับ แลดู เหลียวดู คู้เข้า เหยียดออก นำเลื่อมใส มีจักขุทอดลงถึงพร้อมด้วยอิริยาบถ แล้วคิดว่าภิกษุรูปนี้คงเป็นองค์ใดองค์หนึ่ง บรรดาพระอรหันต์หรือท่านผู้ดำเนินสู่หนทางแห่งความเป็นพระอรหันต์ในโลกเป็นแน่ ถ้ากระไรเราพึงเข้าไปหา พิสูจน์นี้ถามว่า ผู้มีอายุท่านบวชอุทิศใคร ใครเป็นศาสดาของท่าน หรือท่านชอบใจธรรมของใคร แล้วคิดว่า “บัดนี้ ยังเป็นการไม่สมควรที่จะถามภิกษุนี้ เพราะท่านกำลังเข้าละแวกบ้านเที่ยวบิณฑบาตอยู่ ถ้ากระไรเราควรติดตามภิกษุนี้ไปข้างหลัง เพราะการติดตามไปข้างหลังนี้เป็นหนทางที่ผู้มีความต้องการรู้แล้ว”

ต่อมาพระอัสสชิได้เที่ยวบิณฑบาตในกรุงราชคฤห์ รับบิณฑบาตแล้วกลับ ลำดับนั้น สารบุตรปริพาชกจึงเข้าไปหาท่านพระอัสสชิ แล้วได้สนทนาปราศรัยพอเป็นที่บันเทิงใจ พอเป็นที่ระลึกกันแล้ว ยืนอยู่ ณ ที่สมควร เรียงถามว่า “ผู้มีอายุอินทรีย์ของท่านผ่องใส ผิวพรรณบริสุทธิผุดผ่อง ผู้มีอายุ ท่านบวชอุทิศใคร ใครเป็นศาสดาของท่าน หรือท่านชอบใจธรรมของใคร” พระอัสสชிகล่าวตอบ

<sup>๓</sup> วิ.ม. (ไทย) ๔/๓๒/๔๐.

ว่า “ท่าน มีพระมหาสมณะผู้เป็นศากยบุตรเสด็จออกผนวชจากศากยตระกูล เราบวชอุทิศพระผู้มีพระภาคพระองค์นั้น พระผู้มีพระภาคพระองค์นั้น เป็นศาสดาของเรา และเราชอบใจธรรมของพระผู้มีพระภาคพระองค์นั้น”

ก็พระศาสดาของท่านตรัสอย่างไรสอนอย่างไร ท่านเราเป็นผู้ใหม่ บวชไม่นาน เพิ่งมาสู่พระธรรมวินัยนี้ ไม่สามารถแสดงธรรมโดยพิสดารแก่ท่านได้ แต่จะกล่าวแต่ใจความโดยย่อแก่ท่าน

ที่นั่นสารีบุตรปริพาชกรถามเรียนท่านพระอัสสชิว่า เอาเถอะผู้มีอายุ จะน้อยหรือมากก็ตาม จงกล่าวเถิด จงกล่าวแต่ใจความแก่ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าต้องการแต่ใจความเท่านั้น ท่านจะทำพญูชนะให้มากไปทำไม

ลำดับนั้นท่านพระอัสสชิได้กล่าวธรรมปริยายนี้แก่สารีบุตรปริพาชกว่า “ธรรมเหล่าใดเกิดแต่เหตุ พระตถาคตตรัสเหตุแห่งธรรมเหล่านั้น และความดับแห่งธรรมเหล่านั้น พระมหาสมณะมีปกติตรัสอย่างนี้”<sup>๔</sup>

#### ๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

พระสงฆ์และสามเณรส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ไม่เข้าใจพุทธธรรมอย่างลึกซึ้ง และไม่เข้าใจสภาพสังคมปัจจุบัน จึงสื่อสารกับประชาชนไม่ได้ และผู้นำจิตวิญญาณไม่ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน เป็นเพียงพิธีกรรมเป็นส่วนใหญ่ การที่มีพระสงฆ์เข้าใจพระพุทธรธรรมได้ลึกซึ้ง เข้าใจชีวิตและสังคมปัจจุบันและมีความสามารถในการสื่อสาร มีความสำคัญต่อประเทศไทยและต่อโลกมาก สมควรที่รัฐบาลและคณะสงฆ์จะให้ความสนใจต่อเรื่องนี้ให้มาก พระสงฆ์ควรเรียนรู้ใน ๓ หลัก คือ ๑) เรียนรู้พุทธธรรม ให้ลึกซึ้งทั้งทางปริยัติและปฏิบัติ ๒) เรียนรู้สังคมปัจจุบันให้รู้เท่าทันเพื่อประโยชน์ในการสั่งสอนตนและประชาชน ๓) เรียนรู้การติดต่อสื่อสารให้เป็นที่สนใจของผู้คน ให้จับใจคน ให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือที่เรียกว่า “อนุศาสน์ปาฏิหาริย์” นั่นเอง ซึ่งในส่วนนี้ต้องรวมกับการใช้เครื่องติดต่อสื่อสารสมัยใหม่อย่างรู้เท่าทันด้วย<sup>๕</sup>

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันความเจริญทางด้านวัตถุมีมาก ปัญหาเศรษฐกิจ บ้านเมืองโรคระบาด ผู้คนในประเทศเสียขวัญและขาดที่พึ่ง ก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย โดยเฉพาะในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ผู้วิจัยอาศัยอยู่นั้น เป็นกลุ่มคนทำงานโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบ จากพิษเศรษฐกิจและการเกิดโรคระบาด ซึ่งตอนนี้กำลังอยู่ในระยะฟื้นตัว จำเป็นต้องหาที่พึ่งทั้งทางกายและทางใจ เพื่อเป็นทางออกในการแก้ปัญหาชีวิต เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งชาวพุทธส่วนใหญ่ในพื้นที่ที่เลือกที่จะเข้าวัดเพื่อเป็นที่พึ่งทางใจ โดยใช้ธรรมะเป็นเครื่องเยียวยา มีทั้ง เข้าวัดทำบุญอยู่เป็นประจำแล้ว บางกลุ่มเข้าวัดเพราะหาที่พึ่งเพื่อบำบัดความทุกข์ และตั้งความหวังกับพระภิกษุ

<sup>๔</sup> วิ.ม. (ไทย) ๔/๑๔/๓๒.

<sup>๕</sup> ประเวศ วะสี, สวนโมกข์ ธรรมกาย สันติอโศก, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๑), หน้า ๓๙.



ทุกรูป ว่าจะต้องเป็นผู้เปลื้องทุกข์ให้ตนได้ อีกทั้งปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร รวดเร็ว ซึ่งข่าวที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของพระที่ไม่เหมาะสม เป็นที่สนใจและจับตามองของสังคมไทย สำหรับพระนวกะ หรือ ผู้บวชใหม่ ผู้บวชไม่นานนั้น หากก่อนเข้ารับการบวชพึงมีการปรับพื้นฐานเกี่ยวกับหัวข้อธรรม การประพฤติปฏิบัติตน อาจจะยังมีไม่มาก แต่ก็สามารถแสดงศักยภาพของตนให้แก่ญาติโยมได้ในเบื้องต้น ด้วยกิริยาที่ดูสุภาพเรียบร้อย ก็สามารถก่อให้เกิดศรัทธาเลื่อมใสได้ และเป็นการให้ธรรมะอย่างถูกต้อง ไม่แนะไปทางวัตถุมงคลเลย ก็ได้ชื่อว่า ทำหน้าที่ศาสนทายาทในการเผยแผ่ศาสนาอย่างแท้จริง ดังปรากฏใน รูปสูตร ว่าด้วยบุคคลผู้ถือรูปเป็นประมาณ

"ดูกรภิกษุทั้งหลาย บุคคล ๔ จำพวกนี้ มีปรากฏอยู่ในโลก ๔ จำพวก เป็นไหนคือ ผู้ถือประมาณในรูป เลื่อมใสในรูป ๑ ผู้ถือประมาณในเสียง เลื่อมใสในเสียง ๑ ผู้ถือประมาณในความเศร้าหมอง เลื่อมใสในความเศร้าหมอง ๑ ผู้ถือประมาณในธรรม เลื่อมใสในธรรม ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย บุคคล ๔ จำพวกนี้แล มีปรากฏอยู่ในโลกนี้ ฯ..." พุทธศาสนิกชนจึงเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระสงฆ์ โดยถือเอาคุณสมบัติที่โดดเด่นของท่านเป็นประมาณนี้มี ๔ รูปแบบ คือ ๑) บุคคลผู้ถือรูปเป็นประมาณ ย่อมมีความเลื่อมใสในรูป ๒) บุคคลผู้ถือเสียงเป็นประมาณ ย่อมมีความเลื่อมใสในเสียง ๓) บุคคลผู้ถือความเศร้าหมองเป็นประมาณ ย่อมมีความเลื่อมใสในความเศร้าหมอง ๔) บุคคลผู้ถือธรรมเป็นประมาณย่อมเลื่อมใสในธรรม<sup>๖</sup> จึงเป็นกรณีศึกษาให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพระนวกะ เพื่อที่จะสามารถดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลให้โดดเด่น และสามารถที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสืบไป พระสงฆ์พึงเป็นแบบอย่างในการดำเนินและพัฒนาชีวิต ก็ต้องดำเนินให้ถูกต้องถูกทาง ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเป็นทุนเดิมอยู่บ้าง เมื่อตนเองไม่มีประสบการณ์ ไม่รู้วิธีใช้ทางหรือไม่ หรือทางไหนผิด ทางไหนถูก ถ้าเป็นผู้มีปัญญา ก็รู้จักไต่ถามผู้รู้ ฟังคำบอกของผู้รู้ผู้ชำนาญ"

ภิกษุจึงต้องศึกษา หรือ ศึกษา เพื่อเรียนรู้ตามหลักคำสอนของพระผู้มีพระภาค ซึ่งได้ทรงจัดวางแผนศึกษาหรือศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนลำดับ พร้อมทั้งรายละเอียดอย่างชัดเจนแล้ว เพื่อที่สามารถนำองค์ธรรมความรู้ไปเผยแผ่ได้อย่างถูกต้อง และยังใช้เป็นเครื่องพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนอีกด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ผลดีที่สุดที่สุดคือ การให้การศึกษา เพราะการศึกษาคือการพัฒนายั่งยืน การพัฒนายั่งยืนก็คือ การพัฒนาที่เอามนุษย์เป็นตัวตั้งของการพัฒนา และการลงทุนเพื่อที่จะให้มนุษย์เป็นตัวตั้งของการพัฒนา ก็คือลงทุนด้านการศึกษา ซึ่งสามารถพัฒนาคนได้ครบทั้ง ๔ ด้าน ตามหลักพระพุทธศาสนา คือ ๑) กายภาวนา (การพัฒนาทางกาย) มีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ตามแนวหลักสูตร ๒) สีลภาวนา (การ

<sup>๖</sup> อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๕/๑๐๘-๑๐๙

<sup>๗</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม** (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๓๘, (มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๒๖), หน้า ๑๖๖.



พัฒนาทางสังคม) สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เป็นที่นับหน้าถือตาในสังคม รู้จักการบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามแนวจริยศึกษา ๓) จิตภาวนา (การพัฒนาทางจิต) ไม่ดูถูกตนเอง ไม่ดูถูกผู้อื่น มีสุขภาพจิตดี มีความสุขตามสมควรแก่ฐานะ ภาวนาข้อนี้เปรียบได้กับสุขศึกษา ที่เน้นทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ ๔) ปัญญาภาวนา (การพัฒนาทางปัญญา) มีเสรีภาพทางความคิด คือคิดเป็นไปตามหลักโยนิโสมนสิการ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา มีความรู้พอที่จะจัดการกับความทุกข์ ที่เรียกว่าทักษะการแก้ปัญหาชีวิต ภาวนาข้อนี้เทียบได้กับพุทธศึกษา<sup>๔</sup>

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง จากแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสามารถค้นหาสมรรถนะของพระนวกะ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยองได้อย่างลุ่มลึก และสามารถนำมาบูรณาการเพื่อให้องค์กรสงฆ์เกิดความเข้มแข็ง และเกิดการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พระนวกะ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพ จึงเป็นปัญหาที่องค์กรสงฆ์ต้องศึกษา เรียนรู้ ค้นหากระบวนการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถนะและดึงศักยภาพของพระนวกะที่มีอยู่ให้เกิดการพัฒนา อย่างมั่นคง แข็งแรงและยั่งยืน เกิดความภาคภูมิใจในการครองสมณเพศ และพร้อมที่จะทำหน้าที่รักษาและเผยแผ่พระศาสนา เพื่อประโยชน์ตนและผู้อื่นในพระพุทธศาสนาสืบไป

## ๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ศักยภาพของพระนวกะ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ ผลการศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๒.๓ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีอะไรบ้าง

## ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

<sup>๔</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), มนุษย์ศาสตร์กับการพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

## ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหา ๓ ประเด็นไว้ดังนี้ คือ

### ๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารของการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยการสังเคราะห์จากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ลีโอนาร์ด แนนดเลอร์ (Leonard Nadler) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒) ด้านการศึกษา (Education) และ ๓) ด้านการพัฒนา (Development)<sup>๙</sup> และแนวคิดการพัฒนาทักษะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความรู้ (ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา) ๒) ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้) ๓) ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล) ๔) ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน) และ ๕) ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)<sup>๑๐</sup>

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

๑. ด้านการฝึกอบรม (Training)

๒. ด้านการศึกษา (Education)

๓. ด้านการพัฒนาทักษะ (Development)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

๑. ด้านความรู้ (ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา)

๒. ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้)

๓. ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล)

<sup>๙</sup> ลีโอนาร์ด แนนดเลอร์ (Leonard Nadler) อ้างใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑๒.

<sup>๑๐</sup> พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท), “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๑๘-๒๓.

๔. ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน)

๕. ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)

#### ๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

##### - ประชากร

ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พระนวกะ ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำนวน ๑๘๗ รูป<sup>๑๑</sup>

##### - ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๙ รูปหรือคน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูป

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มพระสังฆาธิการ จำนวน ๒ รูป

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มตัวแทนผู้ปกครองพระนวกะ จำนวน ๒ รูป

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มตัวแทนผู้นำชุมชน จำนวน ๒ คน

#### ๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วัดในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำนวน ๕๑ วัด

#### ๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม

พ.ศ. ๒๕๖๕ – มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

### ๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ พระนวกะที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พระนวกะที่มีพรรษาต่างกัน มีศักยภาพ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพ แตกต่างกัน

<sup>๑๑</sup> บัญชีรายชื่อจำนวนพระนวกะเข้าอบรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ (อัดสำเนา).



## ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**๑.๖.๑ ศักยภาพ** หมายถึง คุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้พัฒนา หรือทำให้ปรากฏขึ้นมาอย่างเห็นได้ชัด ความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคล หากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิต ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา เพื่อให้เกิดการประโยชน์สูงสุดแก่พระนวกะ ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังนี้

**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

**๑.๖.๒ แนวคิดการพัฒนาทักษะ ๕ ด้าน** หมายถึง การพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณลักษณะและเจตคติ ที่ผสมผสานเข้าด้วยกันเป็นความสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ การทำงาน การใช้ ชีวิต และการแก้ปัญหาสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดสมรรถนะหลัก ดังนี้

**๑) ความรู้** หมายถึง ความสามารถที่เกิดขึ้นจากการศึกษา การเรียนรู้จากเอกสาร จากบุคคล และประสบการณ์ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

**๒) ความสามารถ** หมายถึง การมีคุณสมบัติที่จะทำได้ โดยเฉพาะทางความรู้หรือความชำนาญ นำมาปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

**๓) พฤติกรรม** หมายถึง การกระทำที่แสดงออกของบุคคล ที่กระทำตอบสนองสิ่งกระตุ้น ซึ่งการกระทำที่แสดงออกมานั้น มีทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

**๔) คุณลักษณะ** หมายถึง ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน มีการรับรู้และพัฒนาได้รวดเร็วอย่างมีชั้นเชิง สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยรวดเร็ว

**๕) เจตคติ** หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึกซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ เป็นลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่

**๑.๖.๒ พระนวกะ** หมายถึง ผู้บวชใหม่, พระใหม่ เรียกว่า พระนวกะ นวกะ ในพระวินัย หมายถึง ภิกษุที่มีพรรษายังไม่ครบ ๕ พรรษา สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง



**๑.๖.๓ คณะสงฆ์** หมายถึง พระสงฆ์ (มหานิกาย) ที่พำนักอยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มี ๑๐ ตำบล คือ ตำบลท่าประดู่ ตำบลเชิงเนิน ตำบลบางตะพง ตำบลบ้าน  
แลง ตำบลเพ ตำบลท่าเรือ ตำบลกะเจ็ด ตำบลเนินพระ ตำบลทับมา ตำบลมาบตาพุด

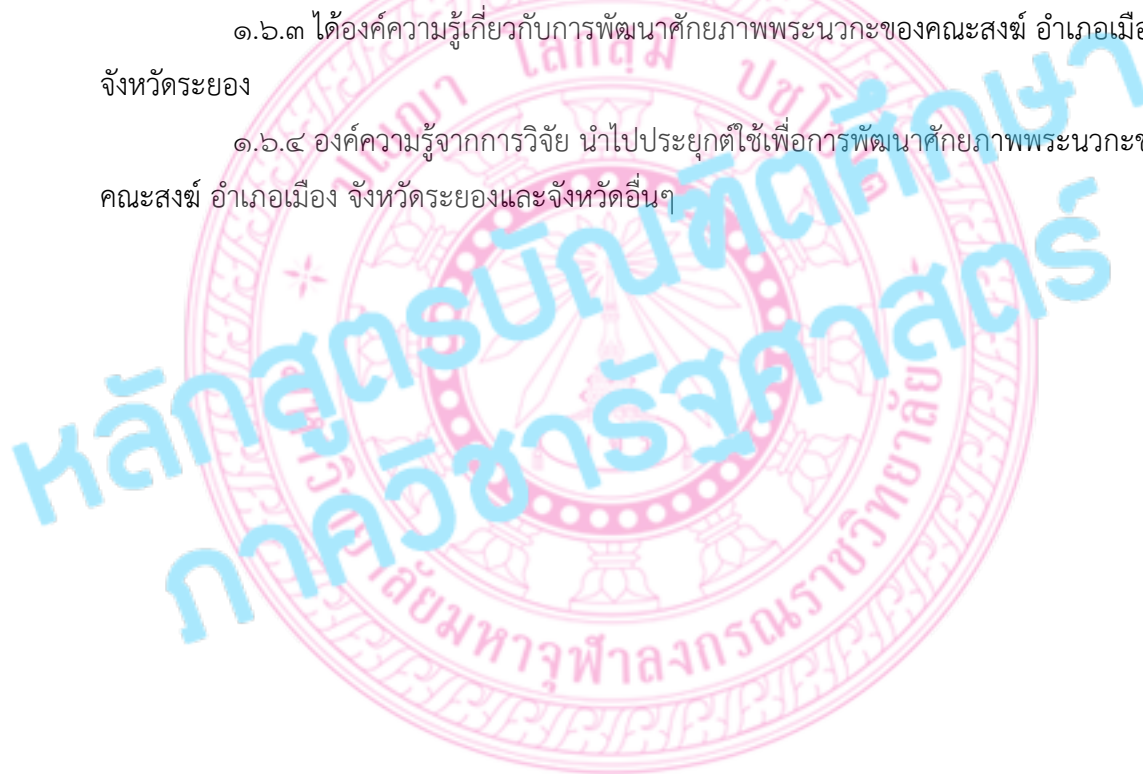
## **๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

๑.๖.๑ ได้ความรู้เกี่ยวกับระดับศักยภาพการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

๑.๖.๒ ได้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบความต่างกัน ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพ  
พระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

๑.๖.๓ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง  
จังหวัดระยอง

๑.๖.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย นำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา ศักยภาพพระนวกะของ  
คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองและจังหวัดอื่นๆ



## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระนวกะ

๒.๔ หลักไตรสิกขา

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

จากการศึกษาค้นคว้า “แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา” จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

##### ๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา (Development) ในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม<sup>๑</sup> การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงาม และดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ซึ่งความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ<sup>๒</sup>

การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัณณะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่าง ๆ<sup>๓</sup>

---

<sup>๑</sup>สนธิยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนารวมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๔.

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

<sup>๓</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๗๗๙.

หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องพัฒนา ทำให้เจริญ ทำให้เป็น ให้มีขั้นฝึกอบรม คือ ภาวนา มี ๔ ประการ คือ<sup>๔</sup>

๑. กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกัน เกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. สีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลก และชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

การพัฒนาทางพระพุทธศาสนานั้น ต้องเริ่มที่ตัวบุคคล หมายความว่าบุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคมควรที่จะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกทั้ง ๔ ด้าน คือ ทางด้านกาย ทางด้านศีลทางด้านจิตใจ และทางด้านปัญญา เมื่อบุคคลมีการพัฒนาแล้วจึงจะส่งผลต่อไปยังการพัฒนาสังคม

พระพุทธศาสนามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ถ้าปราศจากศีลธรรมเสียแล้ว การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะพัฒนาไปทำนองใด ย่อมจะบกพร่องและไม่สมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าพัฒนาไปในด้านเป้าหมายที่ผิด ผลสุดท้ายก็อาจจะพัฒนาไปทำนองที่เห็นความเจริญทางวัตถุ เป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าเรื่องที่สำคัญแท้ ๆ คือความเจริญทางปัญญา และในทางศีลธรรม การขาดจากศีลธรรมนั้น จะทำให้โลกเสื่อมโทรมพระพุทธศาสนาจะช่วยเหลือการพัฒนาชาติได้ดั่งนั้น ย่อมอาศัยพระธรรมและพระสงฆ์เป็นสื่อสำหรับสืบพระศาสนาและการที่พระพุทธศาสนาจะช่วยให้มีการพัฒนาชาติได้ดีจริง ๆ นั้น ต้องอาศัยหลักเกณฑ์บางประการดังนี้<sup>๕</sup>

๑. ความเชื่อในพระพุทธศาสนาต้องเป็นความเชื่อที่บริสุทธิ์ ไม่เจือปนความเชื่อถือโชคลางทางไสยศาสตร์ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่าคนโง่นั้นมีแต่พิเคราะห์ดวงดาว ฉะนั้นในการที่จะทำให้นุชนของโลกมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านวัตถุและสติปัญญาก็ควรพัฒนาศาสนาใหม่ให้เกิดความบริสุทธิ์

<sup>๔</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๘๑ – ๘๒.

<sup>๕</sup> ปาย อังภากรณ, ศาสนธรรมกับการพัฒนา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://ulib.arsomsilp.ac.th> [๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕].

๒. ความเชื่อในพระพุทธศาสนาเป็นความเชื่อที่มีมูลฐาน ตั้งอยู่ในเหตุและวิชา ไม่ใช่ตั้งอยู่ในความเชื่อโดยมงายอย่างเดียว หรือ อวิชา พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่าท่านทั้งหลาย อย่าเพิ่งเชื่อสิ่งใด เพียงพอได้ฟังตาม ๆ กันมาหรือเพราะเคยเห็นเช่นนั้นต่อ ๆ กันมา ท่านจงเอาข้อที่ได้เห็นได้ฟังได้ตรึกตรองลองดูด้วยเหตุผล จนเกิดความชัดเจนแล้วจึงค่อยเชื่อ

๓. การที่จะนำเอาคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประยุกต์พระธรรม ซึ่งเป็นอมตะอยู่แล้วมาใช้กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการศึกษาและวิจัยอย่างถ่องแท้

๔. การพัฒนานั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทางโลกและทางธรรม เพราะฉะนั้นทางฝ่ายพระสงฆ์ก็ตี ทางฝ่ายบ้านเมืองก็ต้องร่วมมือกันอย่างมาก ถ้าความร่วมมือทั้งสองฝ่ายสงฆ์และฝ่ายฆราวาสดำเนินไปด้วยดีก็จะเป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ฝ่ายบ้านเมืองก็ได้ฟังพระพุทธศาสนา ฝ่ายพระพุทธศาสนาก็จะได้ทำประโยชน์ให้แก่บ้านเมืองด้วย

สาระสำคัญของความคิดเกี่ยวกับการพัฒนานั้น มาจากปรัชญาพื้นฐานของพระพุทธศาสนา ที่ปรารถนาชี้ทางหลุดพ้นจากความทุกข์และชี้ทางสู่ความสุขให้แก่มนุษย์ตามหลักคำสอนนี้ พุทธศาสนิกชนโดยเฉพาะพระสงฆ์มีหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสัตว์อื่น ๆ ให้พ้นจากความทุกข์ ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้พ้นจากสภาพความด้อยพัฒนา โดยการศึกษาการพัฒนาประสบการณ์ของพระสงฆ์เองก็มีส่วนสำคัญในการย้าแนวความคิดเช่นนี้ กล่าวคือพระสงฆ์เหล่านี้เกิดและดำรงชีวิตอยู่ในพื้นที่บ้านเกิด ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับพ่อแม่พี่น้องญาติมิตรในพื้นที่ จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา โดยการช่วยเหลือกัน ทั้งการอบรมในศาสนธรรมและประสบการณ์ ก็มีอิทธิพลสำคัญต่อการก่อรูปแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาของพระสงฆ์นั่นเอง<sup>๖</sup>

การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริง ๆ คือต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่การพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง directed Change หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า planned Change มีการกระทำให้เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า ดังนั้นการพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึง การทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ของตัวบุคคลหรือประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ เกิดความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษา มีสิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางด้านวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเรียกกันว่าการพัฒนา

<sup>๖</sup> สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมไทย : แนวทางวิจัยและพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗๙.



คุณภาพ เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณหรือรายได้เท่านั้นหากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจและความสุขโดยรวมมากกว่า

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ แต่ละคนจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนไปตามสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางด้านกายและจิตใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมมีความสุขสืบไป

## ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

| แหล่งข้อมูล                             | แนวคิดหลัก                                                                                                                            |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สนธยา พลศรี                             | การพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม                                                                                        |
| พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน             | - แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ ๑) การพัฒนาคน ๒) การพัฒนาสิ่งอื่น ๆ                                                                       |
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)              | การฝึกอบรม คือ ภาวนา มี ๕ ประการ ได้แก่ การพัฒนากาย ศีล จิต และปัญญา                                                                  |
| บ๊วย อึ้งภากรณ์<br>สมศักดิ์ ศรีสันติสุข | พุทธศาสนามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ พระสงฆ์มีหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสัตว์อื่น ๆ ให้พ้นจากความทุกข์ ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ |

### ๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า “แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา” จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวล สาระสำคัญไว้ ดังนี้

การพัฒนาเป็นวาทกรรมอย่างหนึ่ง (A discourse) ซึ่งได้รับความสนใจจากนักวิชาการอย่างกว้างขวาง โดยมีการศึกษาวิจัย วิเคราะห์และวิพากษ์วิจารณ์ในหลายประเด็น ขณะเดียวกัน การพัฒนาเป็นกระบวนการ (Process) ที่ได้รับการตีค่าในระดับสูง ส่งผลให้สิ่งที่ตรงกันข้ามกับกระบวนการนี้ ไม่ได้ได้รับการตีค่าและผลที่ตามมาจึงกลายเป็น “ความด้อยพัฒนา” สิ่งที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของ “การพัฒนา” ที่อาจมีคุณค่าสูง ยิ่งยากที่จะประเมินคุณค่าหลายอย่าง เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น แต่เพราะการพัฒนาเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กับค่านิยมสมัยใหม่ สิ่งที่ตรงกันข้ามกับความสมัยใหม่ จึงได้รับการประเมินค่าต่ำ หรืออาจไม่มีค่าควรแก่การศึกษาแลพใช้ประโยชน์เลยก็ได้ ซึ่งการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในระดับใดก็ตาม มีแนวคิดที่สำคัญ ๕ ประการ คือ

๑. การพัฒนาเป็นกระบวนการ (Process) การพัฒนาเป็นกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการของมนุษย์ รวมทั้งศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาและความต้องการของมนุษย์ทุกด้านอย่างบูรณาการและอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และระดับประเทศชาติในที่สุด

๒. การพัฒนาเป็นวิธีการ (Method) การพัฒนาประกอบด้วยวิธีการในการจัดการ ระบบ ทรัพยากรต่าง ๆ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่อง วิธีการพัฒนานี้ รวมเอาการพัฒนาองค์การพัฒนา และเสริมสร้างทักษะความรู้ของประชาชนในสังคม โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกัน

๓. การพัฒนา คือ การเคลื่อนไหว (Movement) การพัฒนามีลักษณะเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ จึงมีความเกี่ยวข้องกับการระดมความร่วมมือทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลด้อยโอกาสในการแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหาความต้องการพื้นฐานร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันคิดและแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น ขณะเดียวกันการพัฒนามีความจำเป็นที่จะให้กลุ่มบุคคลภายใต้โครงการพัฒนาต่าง ๆ เข้าใจบริบททางสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของตน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนกลุ่มบุคคล ซึ่งจะต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติไปในทางก้าวหน้าและสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาด้วย

๔. การพัฒนา คือ การจัดทำโครงการหรือโปรแกรม (Project or Program) โครงการหรือโปรแกรม เป็นการปฏิบัติการอย่างหนึ่งของการพัฒนาสังคม โครงการพัฒนาต่าง ๆ ทำให้วัตถุประสงค์ของการพัฒนาเป็นจริงขึ้นมาได้ โครงการพัฒนาที่ได้รับผลสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งกลุ่มบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาประกอบด้วย บุคคลทุกระดับชั้น นับตั้งแต่กลุ่มผู้นำ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จนถึงกลุ่มรักษาความสะอาดและรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กร

๕. การพัฒนา คือ การให้โอกาส (Opportunity) การให้โอกาสแก่บุคคลในการพัฒนาชีวิต สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่จำเป็น คนที่จะได้รับโอกาสมากยิ่งขึ้น คือ คนยากจน หรือคนด้อยโอกาส ยิ่งด้อยโอกาสมากที่สุดยิ่งควรได้รับโอกาสมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะช่วยให้ได้รับสิทธิมากขึ้น ในเรื่องความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) และการพัฒนาคุณภาพของคน<sup>๗</sup>

สรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ได้รับการตีค่าในระดับสูง แต่สิ่งที่ไม่ได้รับการตีค่านั้น อาจมีคุณค่าสูงยิ่ง ยากที่จะประเมินคุณค่าหลายอย่าง เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น แต่การพัฒนาไม่ว่าจะในระดับใดก็ตาม มีแนวคิดที่สำคัญ ๕ ประการ คือ (๑) กระบวนการการศึกษาวิเคราะห์ (๒) วิธีการในการจัดการระบบทรัพยากร (๓) มีลักษณะเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

<sup>๗</sup> ชัยเจริญ เจริญสินโอฬาร, วาทกรรมการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : วิชาษา, ๒๕๔๒), หน้า ๗.

(๔) โครงการ หรือ โปรแกรม เพื่อการปฏิบัติการ และ (๕) ให้โอกาสแก่บุคคลในการพัฒนา ชีวิต สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

### ๒.๑.๓ องค์ประกอบการพัฒนา

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า “องค์ประกอบการพัฒนา” จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

องค์ประกอบของการพัฒนามีความสำคัญที่จะช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือดีกว่าสภาพที่เป็นอยู่ และการพัฒนาเมื่อนำมาวิเคราะห์แล้ว จะเห็นว่ามีแนวทาง ๓ แนวทาง คือ การพัฒนาในแง่ของความก้าวหน้า การพัฒนาในแง่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน เพื่อให้เกิดความเจริญ และการพัฒนาในแง่ของวิธีการในการดำเนินการพัฒนา<sup>๙</sup> การพัฒนาทุกอย่างจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก่อนแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์หรือลักษณะอื่นเข้ามาผสม จึงจะเรียกการเปลี่ยนแปลงนั้นว่า “การพัฒนา” โดยลักษณะที่เพิ่มเข้ามานั้น ที่สำคัญ คือ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า<sup>๑๐</sup>

การพัฒนาเป็นหน้าที่ของการวางแผนและการจัดการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรคำนวณได้ ดังนี้

$$D = f(P+M)$$

เมื่อ D = Development คือ การพัฒนา

F = Function คือ หน้าที่

P = Planning คือ การวางแผน

M = Management คือ การบริหารงานหรือการจัดการ

ดังนั้น การพัฒนา จะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดีมีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ<sup>๑๐</sup>

โดยทั่วไป หลักการสำหรับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาทุกข้อควรแต่ละครั้งจะประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน คือ

- ๑) การระบุและวิเคราะห์ปัญหาทุกข้อ
- ๒) การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา
- ๓) การกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์
- ๔) การสร้างหน่วยระบบทำงาน

<sup>๙</sup> ทวี ทิมขำ, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๘), หน้า ๑ - ๒.

<sup>๑๐</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : เอ็มเทรดดิ้ง, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙.

<sup>๑๑</sup> องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) อังโน อัจฉรา โพธิยานนท์, การศึกษากับการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : เทคนิคปรีณติง, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑.



### ๕) การจัดทรัพยากร<sup>๑๑</sup>

ดังนั้น การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้จะต้องประกอบไปด้วยการวางแผนที่ดี มีการบริหารงาน และการจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้มีมากขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและอนุรักษ์ทรัพยากรพื้นฐานให้มั่นคง

๒) ด้านสังคม มีการจัดสรรความเท่าเทียมกันในการใช้ทรัพยากรที่เป็นตัวชี้วัดพื้นฐานที่เพียงพอและจำกัดจำนวนประชากร

๓) ด้านเศรษฐกิจ ที่ต้องเติบโตอย่างเหมาะสมไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในระบบนิเวศ

ทั้งนี้บนพื้นฐานของความรู้เทคนิควิชาการที่ถูกต้องประกอบการตัดสินใจ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดยมีการแนะนำให้คำปรึกษาจากวิชาการที่ถูกต้อง การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงเป็นการพัฒนาชุมชนอย่างมีความสุข โดยมีปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม<sup>๑๒</sup>

องค์ประกอบดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา โดยการพัฒนานั้นจำแนกได้หลากหลาย เช่น การพัฒนาการอนุรักษ์การฟื้นฟูระบบนิเวศ การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาและการอนุรักษ์ทางสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาทางการเมือง ซึ่งการพัฒนาในทุก ๆ ด้านนั้นมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน ไม่สามารถแยกประเด็นใดออกไปได้ จึงเป็นลักษณะของการบูรณาการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ต้องอาศัยกลไกสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากประชาชนย่อมรู้ปัญหาและความต้องการในพื้นที่ของตนได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่จากภายนอก การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นการสร้างความเป็นเจ้าของในกิจกรรมการพัฒนาาร่วมกัน

สรุปได้ว่า หลักการของการพัฒนา เป็นการพิจารณาในแง่ของความก้าวหน้า ซึ่งเกิดจากการกำหนดแผนงานหรือทิศทางของการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้าก่อนที่ดำเนินการพัฒนา ดังนั้น หลักการของการพัฒนาจึงเป็นหลักของการปฏิบัติหน้าที่ของการวางแผนและการจัดการ โดยมีกระบวนการพัฒนาตามลำดับขั้นตอน คือ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผน สร้างระบบทำงาน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการพัฒนา ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการของการกระทำเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้นหรือดีกว่าสภาพที่เป็นอยู่ นี้

<sup>๑๑</sup>เจลีเยว บุรีภักดี และคณะ, ชุดการศึกษาค้นคว้าวิชา ๒๕๕๓๑๐๑ ทฤษฎีระบบและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนา, (เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๓), หน้า ๓.

<sup>๑๒</sup> สรยุทธ จันสุข, องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/314886> [๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕].



เป็นหลักการพัฒนา  
ตารางที่ ๒.๒ องค์ประกอบการพัฒนา

| แหล่งข้อมูล            | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชัยเจริญ เจริญสินโอฬาร | การพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในระดับใดก็ตาม มีแนวคิดที่สำคัญ ๕ ประการ คือ (๑) กระบวนการการศึกษาวิเคราะห์ (๒) วิธีการ ในการจัดการระบบทรัพยากร (๓) มีลักษณะเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ (๔) โครงการ หรือ โปรแกรม เพื่อการปฏิบัติการ และ (๕) ให้โอกาสแก่บุคคลในการพัฒนา ชีวิต สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม |
| ทวี ทิมขำ              | การพัฒนามี ๓ แนวทาง คือ ๑) ในแง่ของความก้าวหน้า ๒) ในแง่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน เพื่อให้เกิดความเจริญ ๓) ในแง่ของวิธีการในการดำเนินการพัฒนา                                                                                                                                                   |
| สัญญา สัญญาวิวัฒน์     | การพัฒนาต้องมีการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า                                                                                                                                                                                                                                           |
| อัจฉรา โพธิยานนท์      | การพัฒนาเป็นหน้าที่ของการวางแผนและการจัดการ จึงเกิดเป็นสูตร $D = f(P+M)$ เมื่อ $D =$ Development คือ การพัฒนา $F =$ Function คือ หน้าที่ $P =$ Planning คือ การวางแผน $M =$ Management คือ การจัดการ                                                                                            |
| เฉลียว บุรีภักดี       | กระบวนการพัฒนา มี ๕ ขั้นตอน คือ<br>๑) การระบุและวิเคราะห์ปัญหาทุกข้อ<br>๒) การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา<br>๓) การกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์<br>๔) การสร้างหน่วยระบบทำงาน<br>๕) การจัดทรัพยากร                                                                                                      |
| สรยุทธ จันสุข          | การพัฒนาที่ยั่งยืนมีปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ                                                                                                                                                                                          |

### ๒.๑.๔ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอนาคตที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น ยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงและได้รับการออกแบบที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)<sup>๑๓</sup> โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง ความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ๔ ด้าน ด้วยกันคือ การเปลี่ยนแปลงความรู้ การเปลี่ยนแปลงทักษะ การเปลี่ยนทัศนคติการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น เมื่อเราจัดโครงการฝึกอบรมแล้ว มิได้หมายความว่าก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง ๔ ประการเสมอไป แต่เป็นเพียงแต่การแสดงถึงความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ๔ ด้านนี้เท่านั้น การที่จะรู้ว่าเมื่อฝึกอบรมไปแล้วคนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มิใช่ขึ้นกับผู้ศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับผู้จัดและวิทยากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย จึงเห็นได้ว่าเมื่อฝึกอบรมไปแล้วบางคนไม่ได้ใช้ความรู้ที่ไปเข้ารับการอบรมในการทำงานเลย บางครั้งปัญหาก็ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ไปเข้ารับการอบรมมีเพียงน้อยรายหรือผู้เข้าอบรมหน้าเดิม ดังนั้น หากจะทำให้การฝึกอบรมบังเกิดผลดีต้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมนำมาใช้ในหน่วยงานจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงานได้ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยินยอมนำไปปฏิบัติในองค์การอย่างเต็มที่ในที่สุด<sup>๑๔</sup>

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผล ดังต่อไปนี้

ประการที่ ๑ องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์การ ลำพังเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายใน

<sup>๑๓</sup> ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler), อังโน นิสตาร์ก เวชยานนท์, การบริการทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑๒.

<sup>๑๔</sup> ศิริพร เชาวลิต, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร”, วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๕) : ๘๘ - ๘๙.

องค์การ งานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้นทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ

ประการที่ ๒ ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้น ก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

ประการที่ ๓ งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

ประการที่ ๔ บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบ<sup>๑๔</sup>

การฝึกอบรมนั้น มีขั้นตอนของการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่จะต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็ควรตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการที่จะมีการจัดการฝึกอบรม และพิจารณา กำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการ นี้เองก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่าง ๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรมซึ่งการดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไปไม่ว่าจะเป็น การกำหนดหลักสูตรเนื้อหา ตลอดจนวิธีที่ใช้ฝึกอบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึง การพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้นจะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้างรวมตลอดถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตร และหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

<sup>๑๔</sup> พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๔๗.



ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในที่นี้ก็คือ การพิจารณาต่อไปว่าเรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้นควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (Media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่าวิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุดที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย

ขั้นตอนที่ ๕ การดำเนินการอบรม คือ หลังจากทุกอย่างได้ดำเนินการมาครบถ้วนตามขั้นตอนแล้วขั้นสุดท้ายก็คือ การเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและตามแนวทางต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว<sup>๑๖</sup>

**๒) การศึกษา (Education)** หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม เพื่อให้มนุษย์มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้<sup>๑๗</sup> เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษา เป็นกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพระนวกะ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน ระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้กำหนดให้มี ๓ รูปแบบ คือ

(๑) การศึกษาในระบบ มีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหลัก มีรูปแบบการจัดสถานศึกษา การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่ต่างไปจากวิถีชีวิตที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันในสังคมและชุมชน กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กและเยาวชน มีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอนเป็นไปตามลำดับขั้น

(๒) การศึกษานอกระบบ มีลักษณะที่สำคัญคือ ไม่มีการกำหนดเกณฑ์อายุของผู้เรียน เหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้สอนเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในวิชาที่เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรและอาสาสมัคร หลักสูตรและเนื้อหาวิชา ยืดหยุ่นได้มาก เนื้อหาสามารถปรับตามท้องถิ่นและความสนใจของผู้เรียน จะมีภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ รูปแบบการจัด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้เข้ารับการศึกษ การเรียนการสอน แตกต่างกันไปและตามความเหมาะสม โดยอาจจัดในรูปแบบพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้โสตทัศนูปกรณ์ สื่อมวลชน การศึกษาทางไกล เป็นต้น

<sup>๑๖</sup> ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชุม การช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๗.

<sup>๑๗</sup> ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler), อ้างใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, การบริหารทรัพยากร มนุษย์แบบไทย ๆ, หน้า ๓๑๒.



(๓) การศึกษาตามอัธยาศัย มีลักษณะที่สำคัญ คือ การศึกษาตามอัธยาศัยมีรูปแบบที่ไม่เป็นรูปแบบที่จะอธิบายได้ชัดเจน ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็นเหมือนการศึกษาในระบบที่มีโรงเรียน เป็นตัวแทนระบบ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีหลายสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่น ๆ บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยในระหว่างการเรียนในระบบพร้อมๆ กันด้วย เป็นการศึกษาที่มีหลากหลาย รูปแบบ และใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการต่าง ๆ ได้ไม่จำกัด<sup>๑๘</sup>

การศึกษาของภิกษุสามเณรในประเทศไทยแต่โบราณมาคือการศึกษาภาษาบาลีที่เรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาในภาษาบาลีเพื่อให้รู้ภาษาบาลีสามารถอ่านพระคัมภีร์ของพระพุทธศาสนาได้โดยสะดวกเพราะคัมภีร์ของพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทดังที่นับถืออยู่ในประเทศไทยนั้น ล้วนจารึกไว้ด้วยภาษาบาลี ฉะนั้น ผู้ที่ประสงค์จะรู้พระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาให้แตกฉานจึงจำเป็นต้องศึกษาภาษาบาลีให้รู้แตกฉาน ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ยากไม่น้อยสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ไม่รู้ภาษาบาลีจึงพลอยไม่ค่อยรู้เรื่องคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างแจ่มชัดตามไปด้วย ทั้งเป็นเหตุให้ภิกษุสามเณรทั่วไปไม่ค่อยเอาใจใส่ที่จะศึกษาคำสอนเกี่ยวกับคำสอนของพระพุทธศาสนาด้วยเพราะเรียนยาก รู้ยาก สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรสแต่ครั้งยังทรงดำรงพระอิสริยยศเป็นกรมหมื่น ทรงพระปริวิตกถึงความเป็นไปของภิกษุสามเณรดังกล่าวมาข้างต้น จึงได้ทรงพระดำริหาทางจัดการเล่าเรียนเพื่อให้ภิกษุสามเณรได้เรียนรู้พระธรรมวินัยได้สะดวกแล้วกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยได้ทรงริเริ่มสอนพระธรรมวินัยแก่ภิกษุสามเณร บวชใหม่เป็นภาษาไทยขึ้นที่วัดบวรนิเวศวิหารเป็นครั้งแรก ในฐานะที่ทรงเป็นพระอุปัชฌายาจารย์ ดังที่ทรงอธิบายไว้ในตำนานวัดบวรนิเวศวิหารว่า แต่ก่อนมา ภิกษุบวชได้ก็พรรษาที่ตาม ไม่สนใจแล้วไม่รู้ธรรมวินัยเลย นอกจากที่เคยปฏิบัติสั่งสอนภิกษุสามเณรบวชใหม่ในเรียนธรรมวินัยในภาษาไทยเป็นการส่วนตัวในหน้าที่แห่งอุปัชฌายาจารย์ก่อน ต่อมาปลุกความนิยมออกไปถึงภิกษุสามเณรเก่าด้วยจนถึงจัดเป็นการเรียนเป็นพื้นวัดขึ้นได้ และมีวัดธรรมยุตอื่นทำตามแพร่หลายออกไป”

นี่คือจุดเริ่มต้นของการศึกษาพระปริยัติธรรมแบบใหม่ที่เรียกว่า “นักธรรม” ในเวลาต่อมา หรือเรียกอย่างเป็นทางการว่า พระปริยัติธรรมแผนกธรรม คู่กับพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ซึ่งเป็นหลักสูตรการศึกษาของพระสงฆ์ไทยมาแต่โบราณ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรสได้ทรงเริ่มการสอนธรรมวินัยในภาษาไทยแก่ภิกษุสามเณรบวชใหม่ดังกล่าวมาข้างต้นขึ้นเมื่อใดไม่ปรากฏหลักฐาน ทรงกล่าวไว้ในตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร แต่เพียงว่า การสอนธรรมวินัยในภาษาไทยแก่ภิกษุสามเณรบวชใหม่ดังกล่าว เป็นการที่ได้ทรงจัดขึ้นเมื่อทรงครองวัดบวรนิเวศวิหาร สืบต่อจาก

<sup>๑๘</sup> พระอธิการณินธิป สุจิตโต (ปานสง่า), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี”, สารนิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๓๘ – ๓๙.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาปวเรศวริยาลงกรณ์ (นับแต่ พ.ศ. ๒๔๓๕ เป็นต้นมา) จึงสันนิษฐานว่า คงทรงริเริ่มขึ้นตั้งแต่เมื่อแรกทรงครองวัดบวรนิเวศวิหาร ในฐานะที่ทรงเป็นพระอุปัชฌาย์ ซึ่งจะต้องให้การอบรมสั่งสอนสัทธินิวกัมและภิกษุสามเณรที่อยู่ในความปกครอง ลักษณะการสอนธรรมวินัยในภาษาไทยที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงสอนภิกษุสามเณรวัยใหม่นั้น ทรงสอนอย่างไร สืบได้จากสำเนาพระโอวาท ที่ประทานแก่นวกภิกษุปี พ.ศ. ๒๔๕๗ ที่พระยาศรีปัญญา (ทวนธรรมาชีวะ) ซึ่งเป็นนวกภิกษุในปีนั้นได้จดบันทึกไว้เป็นรายวันตามที่ทรงสอนปรากฏว่า เนื้อหาของพระโอวาทประกอบด้วยพระอธิบายเรื่องธรรมเรื่องพระพุทธรูปประวัติและเรื่องวินัย โดยทรงสอนไปตามลำดับ คือ ธรรม พุทธประวัติ และวินัย<sup>๓๙</sup>

๓) การพัฒนา (Development) หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษา แนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร การพัฒนาเป็นการกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโตหรือขยายออกให้ดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงให้พฤติกรรมดีขึ้นในด้านความสามารถ ความมีอิสระ และความมีเมตตา หากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งไปในองค์กรที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร<sup>๔๐</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ การพัฒนาบุคคล (individual development) การพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### (๑) การพัฒนาบุคคล (individual development)

การพัฒนาบุคคล หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถความถนัดและทักษะบุคลากรทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ความสามารถความชำนาญ และประสบการณ์นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

<sup>๓๙</sup> พระใบฎีกาเฉลิมพล ฐานุตตโร (โพธิ์ประชุม), “การพัฒนาแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๓๔ – ๓๕.

<sup>๔๐</sup> ศิริพร เชาวลิท, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร”, วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๓) : ๙๐.

ยิ่งขึ้นอีกด้วย<sup>๒๑</sup> การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหารเพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ ให้บุคลากรในระดับนี้สูงขึ้นเพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้าน เศรษฐกิจความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดจนการขยายตัวขององค์การและ การปรับโครงสร้างของระบบงานด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การจึงจำเป็นต้องผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้ความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>๒๒</sup>

(๒) การพัฒนาอาชีพการพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพวิชาชีพและการ เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อทำให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผลมีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็น ปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมวิทยาเศรษฐศาสตร์กายภาพและโอกาสที่หล่อหลอมผลของ งานอาชีพวิชาชีพที่บุคคลอาจเข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขาการพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการ พัฒนามนุษย์มันรวมถึงช่วงชีวิตและความสนใจทั้งหมดของคนทั้งคนการพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับ บทบาทงานในอดีตปัจจุบันและอนาคตของบุคคลการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญอง กงามผ่านชีวิตและงานเกี่ยวกับการเรียนรู้การมีประสบการณ์การเป็นอยู่การทำงานและการ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบแนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของบุคคล

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องและเป็นทางการซึ่ง โฟกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น<sup>๒๓</sup> เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคนคน เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบทซึ่งเป็นทรัพยากร ที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพเนื่องจากขาดการรู้ขีดโอกาสของการฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๒๔</sup> ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตามสายงานนั้นซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์การที่ต้องพัฒนา ให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจ โดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ขณะเดียวกันตัวบุคลากรเองก็ต้อง ขวนขวายหาความรู้ประสบการณ์และทักษะเพิ่มเติมด้วยตนเองเมื่อองค์การมีการขยายขอบเขตงาน และต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบงานในหน้าที่ดังกล่าวบุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อม

<sup>๒๑</sup> รังสรรค์ ประเสริฐศรี, องค์การและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒.

<sup>๒๒</sup> วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

<sup>๒๓</sup> ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๖๘. (อัสสัมชัญ).

<sup>๒๔</sup> พนิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.



ในงานอาชีพนั้นย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขั้นที่<sup>๒๕</sup> และการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อแสดงให้บุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร<sup>๒๖</sup> พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหากองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์กรแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอนดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ(Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน<sup>๒๗</sup>

### (๓) การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์กรเข้ามาใช้อย่างมีแผน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบให้ดีขึ้น<sup>๒๘</sup>เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่าง ๆ ในองค์กรด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรในการแก้ปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์

การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไปการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเสียเวลาใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไปความจำเป็นมีผลกระทบต้นทุนและการลงทุนที่สูงทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุนซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้างองค์กรนโยบายการบริหารงานบุคคลการใช้เทคโนโลยีการควบคุมคุณภาพการผลิตและปัญหาคุณภาพบุคลากรเป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์กร<sup>๒๙</sup> การนำความรู้จากสาขา

<sup>๒๕</sup> วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๖.

<sup>๒๖</sup> สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

<sup>๒๗</sup> อนิวัช แก้วจำนง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๑.

<sup>๒๘</sup> จุมพล หนิมพานิช, การบริหารและการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๑.

<sup>๒๙</sup> สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๗ - ๒๔๙.



พฤติกรรมศาสตร์(behavioral science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์กรในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและเพิ่มความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา<sup>๓๐</sup>

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในการที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเองและต่อพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

**ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

| แหล่งข้อมูล       | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นิสตากร เวชยานนท์ | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา                                                                                                                                           |
| ศิริพร เชาวลิตร   | ความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ๔ ด้านด้วยกัน คือ การเปลี่ยนแปลงความรู้ การเปลี่ยนแปลงทักษะ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม                                                                        |
| พะยอม วงศ์สารศรี  | เหตุผลของการฝึกอบรม ๑) องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ๒) ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา ๓) งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ ๔) บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา |

<sup>๓๐</sup> Bowditch, James L. and Buono, Anthony F, **A Primer on Organizational Behavior**, (New York: John Wiley and Sons, 1990), p. 508.

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| แหล่งข้อมูล                               | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ธงชัย สันติวงษ์                           | ขั้นตอนของการฝึกอบรม ๑) การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่จะต้องมีการฝึกอบรม ๒) กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม ๓) การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ๔) กำหนดวิธีและสื่อที่จะใช้อบรม ๕) การดำเนินการอบรม |
| พระอธิการคณินธิป สุจิตโต (ปานสง่า)        | ระบบการศึกษาของไทย ๑) การศึกษาในระบบ ๒) การศึกษานอกระบบ ๓) การศึกษาตามอัธยาศัย                                                                                                                    |
| พระใบฎีกาเฉลิมพล ฐฐานุตโตโร (โพธิ์ประชุม) | การศึกษาของภิกษุสามเณรในประเทศไทย มี ๓ อย่าง คือ พระปริยัติธรรม แผนกบาลี แผนกธรรม และแผนกสามัญ                                                                                                    |
| รังสรรค์ ประเสริฐศรี                      | ๑) การพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร<br>๒) การพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติ                                                                                                                                   |
| วิลาวรรณ รพีพิศาล                         | ๑) การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคคลระดับบริหาร<br>๒) ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้ความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์                                                        |
| สุจิตรา ธนानันท์                          | การพัฒนาอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องานกับเป้าหมายขององค์กร                                                                             |
| อนิวัช แก้วจำนง                           | การพัฒนาอาชีพ องค์กรจะต้องดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน                                                                                           |
| จุมพล หนิมพานิช                           | ๑) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า ๒) เกี่ยวพันกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์กรเข้ามาใช้อย่างมีแผน                                                                                      |

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| แหล่งข้อมูล                               | แนวคิดหลัก                                                                                                       |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สนใจ ลักษณะ                               | ๑) การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์กรมี ๕ ช่วง<br>๒) อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ๓) การด้อยประสิทธิภาพขององค์กร |
| Bowditch, James L., and Buono, Anthony F. | ๑) ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) ๒) เพิ่มความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา                        |

### ๒.๑.๕ การพัฒนามนุษย์ตามมุมมองของพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า “การพัฒนามนุษย์ตามมุมมองของพระพุทธศาสนา” จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

การพัฒนา ในคำว่า “ภาวนา” หมายถึง การทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ และการพัฒนา<sup>๓๑</sup>

ตามทฤษฎีของพระพุทธศาสนา การพัฒนา ตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม ถึงอย่างไรก็ตาม “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพระพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ๔ ทาง คือ

๑. การพัฒนาทางด้านกายภาพ (Physical Development) เป็นกระบวนการสร้าง ความเจริญงอกงามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมเจริญงอกงามและกำจัดอกุศลธรรมให้เสื่อมสูญไป สิ่งภายนอกที่มีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์ก็คือ อารมณ์ภายนอกทั้ง ๕ ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือ การทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ภายนอกทั้ง ๕ อย่างนี้ อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

๒. การพัฒนาทางด้านศีลธรรม (Moral Development) เป็นกระบวนการฝึกอบรมให้บุคคลมีศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายให้แก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น

๓. การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือทางอารมณ์ (Spiritual or Emotional Development) เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง ให้มีความมั่นคง และมีความเจริญงอกงามด้วย

<sup>๓๑</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนธการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒๘๖ - ๒๘๗.

คุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีความเมตตา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาจิตใจบางที่เรียกว่า การพัฒนาอารมณ์

๔. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (Intellectual Development) เป็นกระบวนการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทัน เห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาพของมัน สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระและบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำให้ตนเองมีความสุข สามารถแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำให้ตนอยู่เหนือปัญหาเหนือความขัดแย้งและพัฒนาส่วนรวมให้มีความสุข สงบ มีความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีคุณภาพ<sup>๓๒</sup>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะแตกต่างจาก คำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียว ในเวลานี้เราเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เราต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่า พัฒนามนุษย์ที่ห่างจากคำว่า พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง เราควรหันมาสนใจในการพัฒนามนุษย์มากกว่า เมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้ว ก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป<sup>๓๓</sup>

ดังนั้น ความหมายของการพัฒนา จึงมุ่งการพัฒนาตนเองเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมอันไม่เหมาะสม ให้มรพฤติกรรมที่ดี เป็นสุจริตชน เป็นบัณฑิต เป็นผู้มีความฉลาดในการทำดีทุกอย่าง และรู้จักหลักเว้นความชั่วต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตของตนเองได้ เมื่อกล่าวถึงหลักธรรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาก็มีอยู่ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ทมะ หมายถึง การฝึกหัด ขัดเกลา โดยผ่านกระบวนการฝึกควบคุม กำกับ เอาใจใส่ต่อกาย วาจา และใจ เพื่อไม่ให้ตกอยู่ในอำนาจของอารมณ์ทั้งฝ่ายดีและฝ่ายเสีย (อิฏฐารมณ์ และอนิฏฐารมณ์) โดยใช้เครื่องมือ อันได้แก่ आयตนะ ๖ หมายถึง ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ<sup>๓๔</sup>นั่นเอง เป็นศูนย์การปฏิบัติงานภาคสนาม ไม่ใช่สถานที่แห่งอื่น เพื่อพัฒนาให้สติรู้เท่าทันต่ออารมณ์ที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอก ฉะนั้น การพัฒนาในข้อนี้ จึงมุ่งเป้าหมายการควบคุมสำรวมอินทรีย์ ๖ เพราะเป็นการพัฒนาขัดเกลาจิตใจของตนให้เบาบางลงได้<sup>๓๕</sup>

๒. สิกขา หมายถึง วิธีการฝึกหัดพัฒนาชีวิตให้เกิดความสมบูรณ์ใน ๓ ด้าน ได้แก่

(ก) การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย ให้มีความงดงามมีระเบียบเรียบร้อย และสุจริต

<sup>๓๒</sup> จานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖ - ๑๖๔.

<sup>๓๓</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

<sup>๓๔</sup> ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๔/๒๕๕.

<sup>๓๕</sup> ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๐๔/๗๕.



(ข) การพัฒนาพฤติกรรมทางวาจา ให้เป็นคนพูดคำสุภาพ พูดจาไพเราะ พูดแนะนำ ประโยชน์ประสานความร่วมมือ พูดอย่างจริงใจไม่เสแสร้งหลอกลวง ถูกกาลเทศะ เป็นคำจริง พูดประกอบด้วยความหวังดีปรารถนาดีต่อคนอื่น พูดรักษาน้ำใจคนอื่นไว้ได้ (อธิศีลสิกขา)

(ค) การพัฒนาด้านจิตใจ และด้านชาวปัญญา ความฉลาด อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดให้เป็นไปในทางกุศล ความเจริญต่อตนเองและหมู่คณะ สังคมส่วนรวม (อธิจิตสิกขาและอธิปัญญาสิกขา)<sup>๓๖</sup>

๓. ภาวนา ได้แก่ การฝึกหัดพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เพราะคนที่ฝึกฝนพัฒนาตนด้วยหลักภาวนาแล้ว ย่อมส่งผลดีตามคุณลักษณะ ๒ อย่าง คือ

(๑) สมถภาวนา หมายถึง วิธีการฝึกจิตให้สงบระงับจากนิวรณ์ธรรม ๕ ประการ มีพยาบาท เป็นต้น เพื่อทำให้จิตเจือจางนั้นมั่นคง ไม่หวั่นไหว พร้อมต่อสู้ หรือ เผชิญกับปัญหาได้ทุกรูปแบบ ไม่สะทกสะท้าน ไม่หวาดหวั่นต่อภัยอันตรายใด ๆ เพราะฝึกให้จิตใจเข้มแข็งอยู่เสมอ เรียกว่าการฝึกสมาธิภาวนา

(๒) วิปัสสนาภาวนา หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งเห็นจริง แต่ไม่ใช่ปัญญาที่เกิดจากตำรา หรือวิชาการที่เราเรียนรู้กันอยู่ แต่ปัญญาในที่นี้ คือ ภาวนามยปัญญา เป็นการลงมือปฏิบัติการต่อสิ่งที่เราพิจารณาอยู่นั้นด้วย เช่น การยกสังขารขึ้นพิจารณาว่าเป็นไตรลักษณ์พึงรู้ทุกกระบวนการที่ทำให้เกิดปัญญา ไม่ใช่สัญญาความจำได้หมายรู้ จึงแตกต่างจากปัญญาที่ได้จากสุตมยปัญญาและจิตมยปัญญาโดยสิ้นเชิง<sup>๓๗</sup>

สรุปได้ว่า ในทางพระพุทธศาสนา ปรากฏมีคำว่า ภาวนา มีความหมายตรงกับคำว่าพัฒนา ซึ่งได้แก่การพัฒนาคน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายหรือจิตใจก็ตาม แนวทางการพัฒนาของพระพุทธศาสนามีการพัฒนากาย ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงโดยการฝึกอบรมกาย ทำให้คุณภาพชีวิตเจริญก้าวหน้า การพัฒนาศีล เป็นการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบด้วยการฝึกอบรมควบคุมกาย วาจาไม่ให้ประพฤติดเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่ให้เกิดความเดือดร้อนและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยดี การพัฒนาจิตใจ เป็นการฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงดีงาม และมีความสุข การพัฒนาปัญญามุ่งการพัฒนาตนเองเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมอันไม่เหมาะสม ให้มรพฤติกรรมที่ดี เป็นสุจริตชน เป็นบัณฑิต เป็นผู้มีฉลาดในการทำความดีทุกอย่าง และรู้จักหลักเว้นความชั่วต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตของตนเองได้ ฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

<sup>๓๖</sup> อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๕๒๑/๒๙๔.

<sup>๓๗</sup> ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๑.

## ๒.๑.๖ การพัฒนามนุษย์ตามมุมมองศาสตร์สมัยใหม่

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า “การพัฒนามนุษย์ตามมุมมองศาสตร์สมัยใหม่” จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

คำว่า พัฒนา ในภาษาไทยตรงกับภาษาอังกฤษว่า Development<sup>๓๘</sup> การพัฒนาตามทฤษฎีสมัยใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น จะเป็นการเน้นความเจริญทางวัตถุโดยเฉพาะโครงสร้างทางกายภาพขั้นพื้นฐานและด้านสังคม เป็นกสนพัฒนาซึ่งมีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า<sup>๓๙</sup> ซึ่งเป็นการพัฒนาในลักษณะของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) โดยเฉพาะ

กระบวนการพัฒนาองค์การองค์การ (Organization Development) จึงเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยที่แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ คือ

- เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน กล่าวคือ จะต้องมีการตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การอย่างมีระบบ เพื่อให้ได้สาเหตุที่แท้จริงและนำไปสู่การแก้ไข
  - เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทุกระบบที่ประกอบกันเป็นองค์การ มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทุกองค์การ
  - การพัฒนาองค์การต้องอาศัยความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ และใช้ศิลปะในทุกขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง
  - เป็นการดำรงไว้ซึ่งดุลยภาพของทุกระบบ ให้สามารถร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลถึงการพัฒนาองค์การให้ทันกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
  - เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปในลักษณะประสานสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเป็นขั้นตอน
  - เป็นกลวิธีเปลี่ยนแปลงในลักษณะเสริมสร้างด้วยการให้การศึกษอบรมเพิ่มเติมหลายรูปแบบ เพื่อบุคคลเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ความรู้สึกในคุณค่าของคน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
  - เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน
  - เป็นกระบวนการที่อาศัยประสบการณ์เป็นพื้นฐานความเชื่อ ว่าประสบการณ์สอนคน
- ปัญหาที่นำมาพิจารณาจึงเป็นปัญหาจากการปฏิบัติอยู่จริง

<sup>๓๘</sup> ไซร์ตัน เจริญสินโอฬาร, วาทกรรมการพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : วิชาฯ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

<sup>๓๙</sup> สัณญา สัณญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ, หน้า ๑๙.

- ใช้กระบวนการกลุ่มในการดำเนินงาน โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จเลย ถ้ากลุ่มไม่มีการเปลี่ยนแปลงโดยมีการกระบวนการพัฒนาองค์กร<sup>๔๐</sup>

การพัฒนาองค์กรยังเป็นวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายสำคัญ ๒ ประการ คือ เป้าหมายกระบวนการ (Process Goals) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการในการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและการจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาชิก เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเป้าหมายผลลัพธ์ (Outcomes Goals) การพัฒนาองค์กรจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (Task Performance) ขององค์กร โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตั้งขององค์กร ให้สามารถดำเนินงานภายในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม โดยใช้เทคนิคในระดับต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการดังกล่าวนี้ โดยทั่วไปกระบวนการในการพัฒนาองค์กรจึงมี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นขั้นตอนเริ่มในการพัฒนาองค์กร ภายหลังจากการรับรู้ปัญหา โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการแก้ปัญหา รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของระบบ โดยอาศัยความรู้จากการวิจัยและเทคนิคการพัฒนาองค์กรประกอบกัน

๒. การปฏิบัติ (Action Intervention) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์กรดำเนินการพัฒนาองค์กรโดยประยุกต์วิธีการต่าง ๆ ตามแผนการที่กำหนด เพื่อให้พัฒนาองค์กรดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวัดและประเมินความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓. การเสริมแรง (Reinforcement) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์กรต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่าประสบผลตามที่ต้องการเพียงใด ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินการเหมาะสมกับสถานการณ์ จากนั้นทำการเสริมแรงและทำพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงให้คงตัว (Refreezing) เพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่ต่อเนื่อง โดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจากความเฉื่อยที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม ตลอดจนติดตามผล (Follow up) เพื่อทำการปรับปรุงเสริมแรงให้ระบบที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง<sup>๔๑</sup>

รูปแบบของการพัฒนาองค์กรตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในช่วงระหว่างขั้นของการละลายพฤติกรรม (Refreezing) ส่วนการเปลี่ยนแปลง (Change) จะถูกแนะนำอย่างระมัดระวังผ่านการเข้าแทรกที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสถานการณ์ที่องค์กรเผชิญอยู่ หรือเพื่อความ

<sup>๔๐</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๓.

<sup>๔๑</sup> ญัตติพันธุ์ เจริญนันทน์, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๑), หน้า ๒๖๕ - ๒๖๙.



เหมาะสมกับสภาพขององค์การในขณะนั้น และสุดท้าย การติดตามผลอย่างเป็นระบบเป็นคงสภาพพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่พึงปรารถนาขององค์การ<sup>๔๒</sup>

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจ โดยอาศัยเครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้และดำรงไว้เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ<sup>๔๓</sup>ซึ่งต้องอาศัยการจัดการ (Management) หรือกระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่างๆ เข้าด้วยกัน<sup>๔๔</sup>ทั้งที่เป็นตัวคนและวัตถุให้สามารถประสานเข้าด้วยกันและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด<sup>๔๕</sup>เพื่อทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๔๖</sup>การจัดการเป็นศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ<sup>๔๗</sup>

สรุปได้ว่า การพัฒนาในทัศนะของศาสตร์ตะวันตก เน้นพัฒนาผลผลิตโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า ที่เรียกว่า ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์การทุกองค์การ ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน โดยมีกฎ ระเบียบ หรือกติกาในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยประสงค์ที่จะชี้ให้เห็นการออกแบบองค์การที่ดีที่สุดสามารถใช้ได้กับการพัฒนาทุกสถานการณ์และมีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า หรือกล่าวได้ว่าการพัฒนาทฤษฎีสมัยใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น เป็นการปรับปรุงสมรรถนะ โดยมีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงกำหนดไว้ล่วงหน้า เน้นความเจริญทางวัตถุ โดยเฉพาะโครงสร้างทางกายภาพขั้นพื้นฐานและด้านสังคม เป็นการพัฒนาซึ่งมีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาในลักษณะของการพัฒนาองค์การ (Organization Development)

<sup>๔๒</sup> ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, **คู่มือองค์การแห่งความเป็นเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๕ - ๑๒๖.

<sup>๔๓</sup> สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร, **การพัฒนาองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙), หน้า ๔๙.

<sup>๔๔</sup> P.Robbins Stephen and M. Colter, **Management**, 7<sup>ed</sup>, (New Jersey: Prentice Hall: International Inc., 2002), p.6.

<sup>๔๕</sup> ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖.

<sup>๔๖</sup> ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

<sup>๔๗</sup> สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พิกัดอักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.



ตารางที่ ๒.๔ การพัฒนามนุษย์ตามมุมมองศาสตร์สมัยใหม่

| แหล่งข้อมูล                                  | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)               | การพัฒนา ในคำว่า “ภาวนา” หมายถึง การทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ และการพัฒนา จะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ๔ ทาง คือ ๑) การพัฒนาทางด้านกายภาพ ๒) การพัฒนาทางด้านศีลธรรม ๓) การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือทางอารมณ์ และ ๔) การพัฒนาทางด้านสติปัญญา |
| จำนงค์ อติวิฒนสิทธิ์                         | เข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่า พัฒนามนุษย์ที่ห่างจากคำว่า พัฒนาทรัพยากรมนุษย์                                                                                                                                                                             |
| ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร<br>สัญญา สัญญาวิวัฒน์ | ในภาษาไทยตรงกับภาษาอังกฤษว่า Development การพัฒนาตามทฤษฎีสมัยใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น โดยเฉพาะโครงสร้างทางกายภาพขั้นพื้นฐานและด้านสังคม                                                                                                    |
| ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี                             | รูปแบบของการพัฒนาองค์การตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในช่วงระหว่างขั้นของการละลายพฤติกรรม (Refreezing) ติดตามผลอย่างเป็นระบบเป็นคงสภาพพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่พึงปรารถนาขององค์การ                                                              |
| สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร          | อาศัยเครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้และดำรงไว้เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล                                                                                                                              |
| P.Robbins Stephen and M. Colter              | อาศัยการจัดการ (Management) หรือกระบวนการ ประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน                                                                                                                                                                           |
| ธงชัย สันติวงษ์                              | ตัวคนและวัตถุให้สามารถประสานเข้าด้วยกันและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด                                                                                                                                                                     |
| ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์<br>สัมพันธ์ ภูไพบูลย์  | เพื่อทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเป็นศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ                                                                                                                                             |

## ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า “การพัฒนาศักยภาพ” จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ จึงได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

### ๒.๒.๑ ความหมายศักยภาพ

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของ ศักยภาพไว้หลายคำและมีคำที่เรียกต่างกันไป บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกต่างกันไป แต่ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” ทั้งสิ้น<sup>๔๘</sup>

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง, อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ เช่น เขามีศักยภาพในการทำงานสูง น้ำตกขนาดใหญ่มีศักยภาพในการให้พลังงานได้มาก<sup>๔๙</sup> ศักยภาพ เป็นพลังที่สะสมอยู่ในสมองของมนุษย์ เกิดขึ้นโดยการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม สะสม พัฒนา เชื่อมโยงเส้นใยประสาทเป็นประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ ศักยภาพของมนุษย์จะแสดงออกในลักษณะความสามารถ ซึ่งจะมีมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาศักยภาพ คือ ความพร้อม ความสามารถในการพัฒนาตนเองไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม และลงมือปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย รวมทั้งได้เข้าใจในตนเอง สำรวจตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมาย

ศักยภาพยังหมายถึง การรู้จักตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่ และสิ่งที่ทำอยู่นั้นถูกต้องหรือไม่ จงคิดดี ทำอะไรอย่างมีสติ และนำสิ่งที่มีอยู่เหล่านี้นำมาสร้างด้วยตนเอง นำไปสู่ความสำเร็จ<sup>๕๐</sup> ภาวะแฝง อำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ โดยกลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยม ที่ส่งผลต่อการทำงานและพัฒนาตนเองให้ไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม และลงมือปฏิบัติจนบรรลุถึงจุดหมาย เป็นการเพิ่มพูนความเชื่อมั่นในตนเอง และปลุกเส้นทางไปสู่ความสำเร็จในอนาคต<sup>๕๑</sup> และการเข้าใจตนเอง รู้ตนเอง ว่าตอนนี้เราทำอะไรอยู่ มีอะไรบกพร่องบ้าง สำรวจตัวเองให้ถี่ถ้วน ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาไปสู่จุดหมาย<sup>๕๒</sup>

<sup>๔๘</sup> สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

<sup>๔๙</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับ ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด), หน้า ๑๐๙๕.

<sup>๕๐</sup> เครีย เศวต, ศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีวีต, ๒๕๔๒), หน้า ๒๓.

<sup>๕๑</sup> นกตล เวชสวัสดิ์, บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดเคชั่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒ – ๑๓.

<sup>๕๒</sup> สมิต อาชนิจกุล, พัฒนาแนวทางก้าวหน้าแนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร : นวสารินการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๑ – ๒๕.

สรุปได้ว่า ศักยภาพ เป็นพลังนาหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ เป็นพลังที่สะสมอยู่ในสมองของมนุษย์ เกิดขึ้นโดยการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม สะสม พัฒนา เชื่อมโยงเส้นใยประสาทเป็นประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ ศักยภาพของมนุษย์จะแสดงออกในลักษณะความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยม ที่ส่งผลต่อการทำงานและพัฒนาตนเองให้ไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม และลงมือปฏิบัติจนบรรลุถึงจุดหมาย เป็นการเพิ่มพูนความเชื่อมั่นในตนเอง และลงมือปฏิบัติให้บรรลุจุดหมาย รวมทั้งได้เข้าใจในตนเอง สำรวจตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองไปสู่จุดหมาย

#### ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ

| แหล่งข้อมูล                          | แนวคิดหลัก                                                                                                                            |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ                | คำจำกัดความของ ศักยภาพมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency”                                                                            |
| พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับ ๒๕๔๒ | ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง, อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้                   |
| เศรีย เศวต                           | ศักยภาพ หมายถึง การรู้จักตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่ และสิ่งที่ทำอยู่นั้นถูกต้องหรือไม่ จงคิดดี ทำอะไรอย่างมีสติ                         |
| นภดล เวชสวัสดิ์                      | ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยม ส่งผลต่อการทำงานและพัฒนาตนเองให้ไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม และลงมือปฏิบัติจนบรรลุถึงจุดหมาย |
| สมิต อาชนิจกุล                       | การเข้าใจตนเอง รู้ตนเอง สำรวจตัวเองให้ถี่ถ้วน ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาไปสู่จุดหมาย                                                          |

#### ๒.๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

จากการศึกษาค้นคว้า “แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ” จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

คำจำกัดความหมายของศักยภาพนั้น มีอยู่หลายคำและมีคำเรียกแตกต่างกันออกไป บ้างเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บ้างเรียกว่า “สมรรถนะ” ถึงแม้ว่าจะเรียกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนมา



จากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency”<sup>๕๓</sup> ทั้งสิ้น ความหมายของ Competency หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น<sup>๕๔</sup> และได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมนิสัยที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา<sup>๕๕</sup>

คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้วศักยภาพ คือ ความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป<sup>๕๖</sup>

ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เพราะเชื่อว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑. กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ ๑) รู้ความหมาย ๒) รู้ขั้นตอน ๓) รู้ประยุกต์ใช้

๒. กลุ่มทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือ ๑) ระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ๒) ระดับความหลากหลาย ๓) ระดับความสม่ำเสมอ

๓. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ๑) ค่านิยมแนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ๒) ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และ ๓) การปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

<sup>๕๓</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

<sup>๕๔</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

<sup>๕๕</sup> สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, Productivity, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๕๓ (พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๔๗) : ๔๘.

<sup>๕๖</sup> ชัยญานัญญ์ จินณณัฐชา, “การพัฒนาบุคคลโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.



นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ ดังแสดงในภาพที่ ๒.๑



ภาพที่ ๒.๑ แสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland<sup>๕๗</sup>

จากภาพที่ ๒.๑ อธิบายได้ว่า

ภาพ A คือ องค์ประกอบที่สำคัญ ๕ ประการ ของศักยภาพ (Competency)

ภาพ B คือ การแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพ (Competency) ตามความยาก - ย่างของการพัฒนา

กล่าวคือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skill สำหรับส่วนที่เป็น Self - Concept (ทัศนคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใต้ของแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น

David C. McClelland ได้อธิบายองค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วน ไว้ดังนี้

Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

<sup>๕๗</sup> David C. McClelland, อ้างใน พระวิสุทธิพงษ์เมธี (วีระ มหาวีโร), “การพัฒนาศักยภาพการปกครอง คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๑๕.

Soft – Concept คือ ทักษะค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น

Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

องค์ประกอบ ๕ ส่วนข้างต้นได้เป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของตำรา Competency มากมาย ในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาการพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งประเทศไทยก็กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก<sup>๕๘</sup>

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ คือ ชีตความสามารถในทักษะ ความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจหรือแรงขับภายในใจ เป็นที่พึงประสงค์ ซึ่งจำเป็นต่อการทำงาน เพราะทักษะ คือ ความสามารถลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้อธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างถูกต้อง คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ รูปแบบการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล ที่สอดคล้องกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ต่อทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็นส่วนแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความใส่ใจ และเพิ่มความสนใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการจูงใจนี้ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

| แหล่งข้อมูล           | แนวคิดหลัก                                                                                                 |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ | ศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมนิสัยที่พึงประสงค์ (Attributes)          |
| ชัยญานันท์ จินณณัฐชา  | ศักยภาพ คือ ความรู้ทักษะและพฤติกรรมนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบความสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป |

<sup>๕๘</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕.

## ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ (ต่อ)

| แหล่งข้อมูล                                                | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| David C. McClland อ้างใน พระวิสุทธิพงษ์เมธี (วีระ มหาวิโร) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skill คือ สิ่งฝึกจนเกิดความชำนาญ</li> <li>- Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้าน</li> <li>- Soft – Concept คือ ทักษะคิดคำนึง</li> <li>- Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล</li> <li>- Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน</li> </ul> |

### ๒.๒.๓ แนวคิดการพัฒนาทักษะ ๕ ด้าน

จากการศึกษาค้นคว้า “แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ ๕ ด้าน” จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะ ๕ ด้าน หมายถึง การพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมโดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะ ๕ ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณลักษณะและเจตคติ ที่ผสมผสานเข้าด้วยกันเป็นทักษะ นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ การทำงาน การใช้ชีวิต และการแก้ปัญหาสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดสมรรถนะหลัก ดังนี้

๑. **ความรู้ ( Knowledge )** หมายถึง ความสามารถที่เกิดขึ้นจากการศึกษา การเรียนรู้ จากเอกสาร จากบุคคล และประสบการณ์ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน ความรู้อย่างหมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศ ที่ได้รับมาจากการประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติต้องควิชาในแต่ละสาขารวมทั้งสารสนเทศ ที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้ อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา<sup>๕๙</sup>

ความสำคัญของความรู้อันอาจความรู้ ความจริงในยุคข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เริ่มมีอิทธิพลและบทบาทในการตัดสินใจและสนับสนุนการวางแผนการแข่งขันมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งในอดีตเราให้ความสำคัญกับข้อมูลมาก และเชื่อว่าใครมีข้อมูลมาก คนนั้นเป็นผู้คุมอำนาจ แต่ปัจจุบันช่องทางการเข้าถึงข้อมูล ทำได้รวดเร็วและสะดวกมากขึ้น มีระบบอินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล ช่วยให้บุคคลเข้าถึงข้อมูล ได้รวดเร็วและง่ายขึ้น การมีข้อมูลเพียงอย่างเดียวไม่ถือเป็นจุดแข็งแต่ประการใด สิ่ง

<sup>๕๙</sup> วิชัย วงษ์ใหญ่, “ความรู้” สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ,๒๕๕๒), หน้า ๑๘๑ - ๑๘๔.



สำคัญคือ ต้องสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์วิจัยและพัฒนา นำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่อบุคคลและองค์กร ความรู้ ที่เกิดประโยชน์และใช้ได้จริง เหมาะกับบริบทของสังคม วัฒนธรรม การพัฒนาความรู้ ที่เหนือกว่าการวิจัย คือ การท าให้เกิดปัญญา ซึ่งมาจากกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การทำความเข้าใจกับความรู้ การแปลความหมาย และการประยุกต์ใช้ความรู้ทำให้เรามีมุมมองใหม่

ความรู้มีหลายระดับตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร และเครือข่าย การสร้างพันธมิตรด้านความรู้ (knowledge alliance) โดยบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความสนใจแตกต่างกัน มาร่วมกันสร้าง และใช้ความรู้โดยส่งเสริมให้มีการให้และการรับสำหรับพันธมิตรหรือเครือข่ายมาร่วมกันสร้างและใช้ ความรู้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และความรู้ ใหม่ขยายกรอบความคิดของตนเอง เป็นการกระตุ้นการ คิดแบบนอกกรอบที่เน้นการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผลอันจะนำไปสู่การสร้าง ความตระหนักเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งปัจจุบันนี้ถือเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคล และองค์กร<sup>๖๐</sup>

ข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น อาจจะเป็นตัวเลข ตัวอักษร หรือสัญลักษณ์ข้อมูลที่ดีจะต้องมีความถูกต้องแม่นยำและเป็นปัจจุบัน เช่น ปริมาณ ระยะทาง ชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์คะแนนของนักเรียน การบันทึกกิจกรรมที่เกิดขึ้น สามารถอธิบายเป็นข้อมูลได้สารสนเทศ หมายถึงข้อมูลที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อน มาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ สารสนเทศมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนรู้ บางสิ่งซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ การวางแผน การควบคุมสถานการณ์เพื่อให้การ บริหารงานมีระบบและเกิดประสิทธิภาพ

ความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์เปรียบเทียบ สังเคราะห์ เชื่อมโยงกับความรู้ อื่นหรือประสบการณ์เกิดเป็นความเข้าใจและน ำไปใช้ ประโยชน์ซึ่งแบ่งได้ ๒ ประเภท ได้แก่

๑) ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจาก ประสบการณ์การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่างๆ ซึ่งสื่อสารถ่ายทอดในรูปแบบของตัวเลข สูตร หรือ ลายลักษณ์อักษรได้ยาก ความรู้ ประเภทนี้ พัฒนาและแบ่งปันกันได้และเป็นความรู้ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ความได้เปรียบในการแข่งขัน

๒) ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถรวบรวม และถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้เช่น เอกสาร คู่มือ หนังสือ ตำรา รายงาน ซึ่งบุคคลสามารถ เข้าถึงได้ง่าย

<sup>๖๐</sup> น้าทิพย์ วิภาวิน, การจัดการความรู้กับคลังความรู้, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๙๗.



**๒. ความสามารถ (Ability)** หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถหรือความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน แนวคิดด้านการวัดและประเมินผลบุคคลใช้คำว่า “Potential” มีจุดเน้นที่ขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดทางวิธี วิทยาการจัดการใช้คำว่า “Core Competency” ซึ่งหมายถึง ความสามารถหลักขององค์กรธุรกิจ ที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ส่วนคำว่า “Capability” หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่ต้องการ ทักษะทางวิชาชีพ ศักยภาพในการเรียนรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จ<sup>๒๑</sup>

ความสามารถของมนุษย์ จำแนกได้ ๓ ลักษณะ คือ ความสามารถที่แสดงความเป็นความรู้ (Knowledge) ความสามารถที่แสดงออกมาเป็นทักษะ (Skill) และลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ (Attributes) ถ้ารวมกันอยู่ในตัวของบุคคลจะทำให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จที่แตกต่างกัน เรียกโดยองค์รวมว่า สมรรถนะ (Competency) การบริหารบุคคลปัจจุบันถือว่า คนเป็นทรัพยากร หรือเป็นทรัพย์สินขององค์กร การมีบุคคลที่มีความสามารถจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกันการมีทุนในการบริหารและการจัดการ อันประมาณค่า มิได้ในทางตรงกันข้าม หากคนในองค์กรไร้ความสามารถองค์กรก็เสมือนมีทรัพย์สิน แต่ไม่มีราคาสร้าง มูลค่าเพิ่มไม่ได้ท้ายสุดก็จะล่มสลายตามกันไป เนื่องจากไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ สมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ทักษะและคุณลักษณะจึงทำให้เกิดความสับสนว่า สมรรถนะแตกต่างจากความรู้ทักษะ ทักษะคิดและแรงจูงใจอย่างไรความรู้หรือทักษะที่บุคคลมีอยู่นั้น ถือเป็นสมรรถนะหรือไม่ ตามความเห็นของ McClelland ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึงความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำ เป็นต้องมีในการ ทำงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับ สินค้าที่ตนเองขายอยู่เป็นประจำ หรือความสามารถในการอ่าน ซึ่ง สมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่า ผู้อื่นได้

๒. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น มีผลการทำงานที่สูงกว่า มาตรฐานหรือดีกว่า บุคคลทั่วไป สมรรถนะในกลุ่มนี้มุ่งเน้น ที่การใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อช่วยให้เกิด ผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน

**๓. พฤติกรรม (Behavior)** หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ำเนื้อ ความคิดของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในจิตใจและภายนอก อาจทำไปโดยรู้ตัว ไม่รู้ตัว อาจเป็น พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ผู้อื่นอาจสังเกตการณ์กระทำนั้นได้และสามารถใช้เครื่องมือ ทดสอบได้ ปฏิบัติและกิจกรรมทุกชนิด ที่มนุษย์แสดงออกทางรูปธรรมนามธรรมตลอดเวลา สังเกต ได้ด้วยประสาทสัมผัส ผัส วจาและการกระทำสามารถแบ่งพฤติกรรมออกได้เป็น ๒ ประเภทคือ พฤติกรรมภายนอก (Over Behavior) ซึ่งเป็นการกระทำที่สังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัสหรืออาจใช้

<sup>๒๑</sup> ดนัย เทียนพุฒ, ความสามารถในทรศนะ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอ. อาร์.อินฟอร์เมชั่น แอน พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๗.

เครื่องมือช่วย และพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ บุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตได้ กล่าวได้ว่าพฤติกรรม เป็นกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ อาจเป็น สิ่งสังเกตได้หรือไม่ได้และพฤติกรรมดังกล่าวนี้ได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

๑. พฤติกรรมด้านความรู้ (Cognitive domain) พฤติกรรมด้านความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ เป็นกระบวนการทางด้านสมอง เป็นความสามารถทางด้านสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การจำ ข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถและทักษะทางสติปัญญา การใช้ความคิด วิจัยญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ จัดจำแนกได้ตามลำดับขั้นจากง่ายไปยาก ดังนี้<sup>๒๒</sup>

๑) ความรู้ ความจำ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นเกี่ยวกับความจำได้หรือระลึกได้

๒) ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องมาจากความรู้คือจะต้องมีความรู้มาก่อนถึงจะเข้าใจได้ความเข้าใจนี้จะแสดงออกมาในรูปของการแปลความ ตีความและ คัดคะเน

๓) การนำไปใช้ (Application) เป็นการนำเอาวิชาการ ทฤษฎีกฎเกณฑ์และแนวคิดต่างๆ ไปใช้

๔) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นขั้นที่บุคคลมีความสามารถและมีทักษะในการจำแนก เรื่องราวที่สมบูรณ์ใดๆออกเป็นส่วนย่อยและมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแนบชิดระหว่างส่วนประกอบที่ รวมเป็นปัญหา หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

๕) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถของบุคคลในการรวบรวมส่วนย่อย ต่างๆเข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างใหม่ มีความชัดเจนและมีคุณภาพสูงขึ้น

๖) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถของบุคคลในการวินิจฉัย ตีราคาของ สิ่งของต่างๆ โดยมีกฎเกณฑ์ที่ใช้ช่วยประเมินค่านี้อาจเป็นกฎเกณฑ์ที่บุคคลสร้างขึ้นมา หรือมีอยู่แล้วก็ ตาม

๒. พฤติกรรมด้านเจตคติ (Affective domain) เจตคติเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจ อารมณ์ความรู้สึกความสนใจเจตคติการให้คุณค่าการปรับปรุงค่านิยม การแสดงคุณลักษณะตาม ค่านิยมที่ยึดถือ รวมไปถึงความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆกันจะบอกแนวโน้มของบุคคล ในการกระทำพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆด้วยซึ่งได้แบ่งขั้นตอนการเกิดพฤติกรรมด้าน เจตคติได้ดังนี้

๑) การรับหรือการให้ความสนใจ (Receiving or Attending) เป็นขั้นที่บุคคลถูกกระตุ้น ให้ทราบสาเหตุการณ์ หรือสิ่งเร้าบางอย่างเกิดขึ้น และบุคคลนั้นมีความยินดีหรือมีภาวะจิตใจพร้อมที่

<sup>๒๒</sup> Bloom, B.S., *Taxonomy of Education*, (New York: David McKay Company Inc, 1975) PP. 65/197.

จะรับ หรือให้ความพอใจต่อสิ่งเร้านั้นในการยอมรับนี้ประกอบด้วยความตระหนักความยินดีที่ควรรับ และการเลือกรับ

๒) การตอบสนอง (Responding) เป็นขั้นที่บุคคลถูกใจให้เกิดความรู้สึกผูกมัดต่อสิ่งเร้า เป็นเหตุให้บุคคลพยายามทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง พฤติกรรมขั้นนี้ประกอบด้วยความยินยอม ความเต็มใจและความพอใจที่จะตอบสนอง

๓) การให้ค่านิยม (Valuing) เป็นขั้นที่บุคคลมีปฏิกิริยาซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับตนเองและได้นำไปพัฒนาเป็นของตนเองอย่างแท้จริง พฤติกรรมขั้นนี้ส่วนมากใช้คำว่า“ค่านิยม”ซึ่งการเกิดค่านิยมนี้ประกอบด้วย การยอมรับ ความชอบ และการผูกมัดค่านิยมเข้ากับตนเอง

๔) การจัดกลุ่มค่านิยม (Organization) เป็นขั้นที่บุคคลจัดระบบของค่านิยมต่างๆ ให้เข้ากลุ่มโดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมนั้น ในการจัดกลุ่มนี้ประกอบด้วย การสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยม และการจัดระบบของค่านิยม

๕) การแสดงลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ (Characterization by a Value or Complex) พฤติกรรมขั้นนี้ถือว่าบุคคลมีค่านิยมหลายชนิด และจัดอันดับของค่านิยมเหล่านั้นจากดีที่สุดไปถึน้อยที่สุด พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวคอยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลพฤติกรรมในขั้นนี้ประกอบด้วย การวางแนวทางของการปฏิบัติและการแสดงลักษณะที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่เขากำหนด

๓.พฤติกรรมการปฏิบัติ (Psychomotor domain) พฤติกรรมด้านการปฏิบัตินี้เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย ซึ่งรวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่บุคคลปฏิบัติออกมาโดยมีด้านความรู้และด้านเจตคติเป็นตัวช่วยให้เกิดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติที่ถูกต้อง แต่กระบวนการในการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน แต่นักวิชาการก็เชื่อว่ากระบวนการทางการศึกษาจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติได้ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้(Know ledge) เจตคติ( Attitude) การปฏิบัติ (Practice)<sup>๖๓</sup> พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ ๗ ประการ ดังนี้

๑) ความมุ่งหมาย (Goal) เป็นความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดกิจกรรม คนเรามีพฤติกรรมเกิดขึ้นก็เพราะต้องการตอบสนองความต้องการของตนเองหรือต้องการทำตามวัตถุประสงค์ที่ตนได้ตั้งไว้คนเรามักมีความต้องการหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกันและมักจะเลือกสนองตอบความต้องการ ที่รีบด่วนก่อนความต้องการอื่นๆ

<sup>๖๓</sup> Cronbach, L.J., **Educational Psychology**, (New York: Harcourt Brace and World, 1963), PP.68 – 70.



๒) ความพร้อม (Readiness)ระดับวุฒิภาวะ หรือความสามารถที่จำเป็นในการประกอบพฤติกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการคนเราจะมีความพร้อมในแต่ละด้านที่ไม่เหมือนกันดังนั้น พฤติกรรมของทุกคนจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกันและไม่สามารถจะประกอบพฤติกรรมได้ทุกรูปแบบ

๓) สถานการณ์ (Situation) คนเรามักจะประกอบพฤติกรรมที่ตนเองต้องการ เมื่อมี โอกาสหรือสถานการณ์นั้นๆเหมาะสมสำหรับการประกอบพฤติกรรม

๔)การแปลความหมาย (Interpretation) แม้จะมีโอกาสในการประกอบพฤติกรรมแล้ว คนเราก็มักจะประเมินสถานการณ์หรือคิดพิจารณาก่อนที่จะทำพฤติกรรมนั้นๆ ลงไป เพื่อให้ พฤติกรรมนั้นมีความเสี่ยงน้อยที่สุดและสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของเขาได้มากที่สุด

๕)การตอบสนอง (Respond) หลังจากได้แปลความหมาย หรือได้ประเมินสถานการณ์ แล้ว พฤติกรรมก็จะถูกกระทำตามวิธีการที่ได้เลือกในขั้นตอนของการแปล ความหมาย

๖) ผลที่ได้รับ (Consequence) เมื่อประกอบพฤติกรรมไปแล้วผลที่ได้จากการกระทำ นั้นๆ อาจจะตรงกับความต้องการหรืออาจจะไม่ตรงกับความต้องการที่ตนเองได้คาดหวังไว้

๗) ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (Reaction to Threat) เมื่อคนเราไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้ก็จะประสบกับความผิดหวังซึ่งเมื่อเกิดความผิดหวังแล้วคนๆ นั้นก็อาจจะ กลับไปแปลความหมายใหม่ เพื่อที่จะหาวิธีที่จะสนองความต้องการของตนเองใหม่

๔. คุณลักษณะ (Characteristics) หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ในการแสดงออกและการปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งบุคลิกภาพส่วนบุคคลนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร พบว่าคุณลักษณะของบุคคลมี ๕ ประการได้แก่ ๑) การชอบเข้าสังคม การแสดงออก ๒) ความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่โกรธ ไม่ใช้อารมณ์ ๓) ความปรองดอง หรือเห็นพร้อม ต้องกัน ยินยอม โอนอ่อนผ่อนตาม ๔) ความมีสติ รอบคอบ รับผิดชอบ และ ๕) การชอบเปิดเผยเปิด กว้าง ยอมรับสิ่งใหม่ๆ อยากรู้ อยากทดลอง นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ส่งผล ต่อความสำเร็จของงานโดยเฉพาะคุณลักษณะของบุคคลที่มีสติ รอบคอบและมีความรับผิดชอบมี ความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรในระดับสูง<sup>๖๔</sup>

การเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญในการ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จากการศึกษางานวิจัยในอดีต พบว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่จะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคคล

<sup>๖๔</sup> Barrick M.R. and Mount, The Big Five Personality Dimensions and Job, Performance: A Meta-analysis. (Journal of Applied Psychology, 1991), pp. 1-26.



แสดงความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กล่าวว่ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนให้แต่ละบุคคลแสดงออก โดยพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะการเรียนรู้ในองค์กร ได้แสดงความคิดเห็นว่า การเรียนรู้ของ องค์กรจะช่วยทำให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นและทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ

การที่องค์กรจะสามารถปฏิบัติงานหรือบริการประชาชนให้เกิดบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้อง อาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีบุคลิกลักษณะเฉพาะที่โดดเด่น ทั้งการมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ความกล้าแสดงออกรวมถึงความรอบคอบและรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะยอมรับและปรับตัวอยู่ เสมอ ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้จึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้นำ ของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดที่ส่งผล ต่อการเรียนรู้ในองค์กรและความสำเร็จขององค์กร<sup>๖๕</sup>

**๕. เจตคติ (Attitude)** หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึก ซึ่งแสดงออกมาเป็น พฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ เป็นลักษณะเฉพาะตัวตาม ทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ เป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะ ความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงก่อรูปได้ ดังนี้

- เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคม
- การสร้างความรู้สึกรู้จักจากประสบการณ์ของตนเอง
- ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม มีทั้งทางบวกและลบ จะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน
- การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ และรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน

องค์ประกอบของเจตคติ โดยทั่วไป เจตคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ

๑). องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบ ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความ เชื่อหรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ

๒). องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบ ด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคล ประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบทั้ง

<sup>๖๕</sup> ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ และคณะ, “ผลกระทบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อ ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ร้อยเอ็ด”, วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ ( กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๐) : ๙๒ - ๙๓.

สองอย่างมีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจ มาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ ส่วนเจตคติที่มีต่อแพชชั่น เสื้อผ้าจะมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์สูง แต่มีองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจต่ำ

๓). องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ( Behavioral Component ) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป ในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่ก็มี<sup>๖๖</sup>

กล่าวได้ว่า เจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วแสดงออกมาทางกิริยาท่าทาง เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึก อาจเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดการพัฒนาทักษะ ๕ ด้าน

| แหล่งข้อมูล      | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| วิชัย วงษ์ใหญ่   | ความรู้ ( Knowledge ) หมายถึง ความสามารถที่เกิดขึ้นจากการศึกษา การเรียนรู้จากเอกสาร จากบุคคล และประสบการณ์ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน ความรู้อยู่หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน                                              |
| น้ำทิพย์ วิภาวิน | ความรู้มีหลายระดับตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร และเครือข่าย การสร้างพันธมิตรด้านความรู้ (knowledge alliance) โดยบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความสนใจแตกต่างกัน                                                                               |
| दनัย เทียนพุด    | ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน หรือความสามารถหรือความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน แนวคิดด้านการวัดและประเมินผลบุคคลใช้คำว่า “Potential” มีจุดเน้นที่ขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ |
| Bloom, B.S.      | การพัฒนาความสามารถและทักษะทางสติปัญญา การใช้ความคิดวิจารณ์ญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ จัดจำแนกได้ตามลำดับขั้นจากง่ายไปยาก                                                                                                            |

<sup>๖๖</sup> พิชรา ทิพย์ทัศน์, (๒๕๕๔), *พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [http://www.br.ac.th/E-learning/lesson4\\_2html](http://www.br.ac.th/E-learning/lesson4_2html). [๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๕].

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดการพัฒนาทักษะ ๕ ด้าน (ต่อ )

| แหล่งข้อมูล                     | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cronbach, L.J.                  | พฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่บุคคลปฏิบัติออกมาโดยมีด้านความรู้และด้านเจตคติเป็นตัวช่วยให้เกิดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติที่ถูกต้อง แต่กระบวนการในการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน |
| Barrick, M.R. and Mount, M.K.   | คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จของงานโดยเฉพาะคุณลักษณะของบุคคลที่มีสติ รอบคอบ และมีความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรในระดับสูง                                                                                    |
| ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ และคณะ | การที่องค์กรจะสามารถปฏิบัติงานหรือบริการประชาชนให้เกิดบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีบุคลิกลักษณะเฉพาะที่โดดเด่น ทั้งการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ความกล้าแสดงออกรวมถึงความรอบคอบและรับผิดชอบ                    |
| พัชรา ทิพย์ทัศน์                | เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป                                                                                                               |

## ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระนวกะ

จากการศึกษาค้นคว้า “แนวคิดเกี่ยวกับพระนวกะ” จากเอกสาร วิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

### ๒.๓.๑ ความหมายของพระนวกะ

ความหมายของคำว่า “พระนวกะ” แปรจากจากการจำแนกศัพท์ “นวกะ” แปลว่า ผู้ใหม่ , ผู้บวชใหม่, พระใหม่ หรือที่เรียกว่า พระนวกะ นวกะ พระวินัยใช้ หมายถึง ภิกษุที่มีพรรษกาลยังไม่ครบ ๕ นวกะ เป็นพระที่นับว่ายังเป็นผู้ใหม่ คือ ยังมีพรรษาไม่ครบ ๕ จึงต้องอยู่ในความปกครองดูแลของพระอุปัชฌาย์ ซึ่งพระวินัยเรียกว่ายังต้องถือนิสสัยอยู่ คือ ยังต้องฝึกถือนิสสัยของบรรพชิต"เพื่อละทิ้งนิสสัยของฆราวาส ซึ่งติดตามมาที่บ้านตั้งแต่ก่อนบวช ยังต้องอยู่ในการปกครองดูแลของพระอุปัชฌาย์ อาจารย์ มีหน้าที่หลักคือการศึกษาพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันรักษาตัวเอง มากกว่า



เทศน์สอนผู้อื่น เรียกกันเข้าใจง่าย ๆ ว่า "พระใหม่" หรือ "พระนักเรียน" พระพุทธรองค์ทรงให้อวาทที่  
เหมาะแก่พระนักเรียนไว้ว่า"ภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๕ ประการนี้

๑. ฟังธรรมโดยเคารพ

๒. เรียนธรรมโดยเคารพ

๓. ทรงจำธรรมโดยเคารพ

๔. ใคร่ครวญอรรถแห่งธรรมที่ทรงจำไว้แล้วโดยเคารพ

๕. รู้ธรรมรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมโดยเคารพ ย่อมเป็นไปเพื่อความดำรงมั่น  
ไม่เสื่อมสูญ ไม่หายไปแห่งสังฆธรรม"

ดังนั้น การปฏิบัติตามพระบรมพุทโธวาททั้ง ๕ ประการนี้ แม้พระภิกษุเพิ่งจะบวชใหม่ได้  
ไม่นานนัก ก็ย่อมสามารถช่วยให้วัด ช่วยให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองได้ ญาติโยมเห็นพระใหม่ตั้งใจ  
อบรมฝึกฝนตนเอง ก็มีกำลังใจที่จะถวายปัจจัย ๔ เพื่อบำรุงพระบำรุงวัด บำรุงพระพุทธศาสนาให้  
เจริญรุ่งเรืองยิ่งๆ ขึ้นไป การศึกษาพระธรรมวินัยของพระบวชใหม่ก็จะทำได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกัน  
ญาติโยมก็จะรู้สึก ว่า ปัจจัย ๔ ที่นำ มาถวายบำรุงนั้น ไม่เป็นสิ่งที่สูญเปล่าไปจากบุญกุศลที่ตนจะได้รับ  
อย่างเต็มกำลังนั่นเอง นี่คือ ความเคารพในธรรมของพระนวกะที่ทำให้พระพุทธศาสนาเกิดความดำรง  
มั่นไม่เสื่อมสูญไม่หายไปแห่งพระสังฆธรรม<sup>๖๗</sup>

ในพระไตรปิฎก เล่มที่ ๒ พระวินัยปิฎก เล่มที่ ๒ มหาวิภังค์ ภาค ๒ ได้กล่าวถึงบัญญัติ  
ของพระนวกะไว้ว่า “๑. มุสาวาทวรรค สิกขาบทที่ ๕ เรื่องพระนวกะ [๒๘๙] โดยสมัยนั้น พระผู้มีพระ  
ภาคพุทธเจ้าประทับอยู่ ณ อคคาสพเจตีย์ เขตเมืองอาฬวี ครั้งนั้น พวกอุบาสกพากันมาสู่อารามเพื่อ  
ฟังธรรม เมื่อพระธรรมกถึกแสดงธรรมจบแล้ว ภิกษุชั้นเถระกลับไปยังที่อยู่ ภิกษุชั้นนวกะสำเร็จการ  
นอนร่วมกับพวกอุบาสกอยู่ในศาลาที่ฟังธรรมนั่นเอง เพลอสติ ไม่รู้สึกตัว เป็นผู้เปลือยกายละเมอ กรน  
อยู่. พวกอุบาสกต่างก็เพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาว่า โฉนพระคุณเจ้าทั้งหลายจึงได้สำเร็จการ-นอน  
เพลอสติ ไม่รู้สึกตัว เป็นผู้เปลือยกายละเมอ กรนอยู่เล่า

ภิกษุทั้งหลายได้ยินอุบาสกเหล่านั้น เพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาอยู่ บรรดาที่เป็นผู้มักน้อย  
สันโดษ มีความละอาย มีความรังเกียจ ผู้ใคร่ต่อสิกขา ต่างก็เพ่งโทษ ตีเตียน โพนทะนาว่าโฉน  
พระภิกษุทั้งหลาย จึงได้สำเร็จการนอนร่วมกับอนุปสัมบันเล่า แล้วกราบทูลเรื่องนั้น แต่-พระผู้มีพระ  
ภาคทรงสอบถาม

พระผู้มีพระภาคตรัสถามว่า ดูกรภิกษุทั้งหลาย ข่าว่า ภิกษุทั้งหลายสำเร็จการนอน  
ร่วมกับอนุปสัมบัน จริงหรือภิกษุทั้งหลายทูลรับว่า จริง พระพุทธเจ้าข้า.ทรงตีเตียนแล้วบัญญัติ  
สิกขาบทพระผู้มีพระภาคพุทธเจ้าทรงตีเตียนว่า ดูกรภิกษุทั้งหลาย โฉนโมฆบุรุษเหล่านั้น จึงได้สำเร็จ

<sup>๖๗</sup> บทความว่าไว้ที่, ปัญหาวัดร้าง (ตอนที่ ๒), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [https://kalyanamitra.org/th/article\\_detail.php?i=14511](https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=14511) [๒๒ ต.ค. ๒๕๖๕].

การนอนร่วมกับอนุปสัมบันเล่า การกระทำของโหมบรูษเหล่านั้นนั้น ไม่เป็นไปเพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส หรือเพื่อความเลื่อมใสยิ่ง ของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็แลพวกเธอพึงยกสิกขาบทนี้ ขึ้นแสดงอย่างนี้ ว่าดังนี้:-

พระบัญญัติ ๕๔. ๕. ก. อนึ่ง ภิกษุใดสำเร็จการนอนร่วมกับอนุปสัมบัน เป็นปาจิตตีย์.ก็สิกขาบทนี้ ย่อมเป็นอันพระผู้มีพระภาคทรงบัญญัติแล้วแก่ภิกษุทั้งหลาย ด้วยประการฉะนี้.เรื่องพระนวกะ จบ.”<sup>๖๘</sup>

### ๒.๓.๒ ความเป็นมาของพระนวกะ

ประเพณีไทยแต่โบราณนานมาแล้วไม่เรียกพิธีอุปสมบท ว่าบวชให้คนเป็นพระ แต่เรียก “บวชนาค (ให้เป็นพระ)” ในพระวินัยของพระพุทธเจ้าไม่มีเรื่องบวชนาค (ให้เป็นพระ) ฉะนั้นพิธีบวชนาคจึงไม่มีในชมพูทวีป (คืออินเดียโบราณ) แต่เป็นประเพณีพื้นเมืองของภูมิภาคอุษาคเนย์ โดยเฉพาะบริเวณผืนแผ่นดินที่เป็นพม่า (มอญ) เขมร ลาว และไทย

สังคมไทยในอดีต แหล่งการศึกษาอันเป็นที่รวมสรรพวิชาทุกอย่างอยู่ที่วัด คนที่ต้องการความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ จึงนิยมเข้าบวชเพื่อศึกษาหาความรู้ เนื่องจากการบวชที่กำหนดกันไว้ว่า ลูกผู้ชายทุกคนต้องบวช แต่ในปัจจุบันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป แม้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาพระพุทธศาสนา รักษาประเพณี ต้องการทดแทนบุญคุณบุพพการี ทำหน้าที่เป็นศาสนทายาท และเพื่อต้องการยกระดับชีวิตของตนให้สูงขึ้น ยังคงนิยมบวชกันอยู่มาก แต่ที่น่าสังเกตคือ “คนในสมัยปัจจุบันบวชมาก แต่บวชน้อย”<sup>๖๙</sup> เมื่อบรรพชาอุปสมบทเข้ามาเป็นพระนวกะแล้ว จะต้องสร้างสำนักพิเศษขึ้นมาให้ได้ว่า บัดนี้เรามาพิเศษจากคฤหัสถ์แล้ว อาการกิริยา หน้าตาอันใดของสมณะ ต้องทำอาการกิริยาเหล่านั้น ฉะนั้นพระนวกะจึงยังต้องผู้ในการกำกับควบคุมดูแลของพระอุปัชฌาย์ เพื่อเรียนรู้การครองเพศสมณะที่ถูกต้อง ศึกษาข้อวัตรปฏิบัติ และศึกษาพระธรรมกับการปฏิบัติตนควบคู่กันไปด้วย

พระนวกะมีระเบียบว่าจะต้องศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยเพื่อรักษาตนทุกรูป สำหรับพระนวกะผู้อยู่จำพรรษาแรก เจ้าอาวาสและเจ้าคณะผู้ปกครองจะจัดการเรียนการสอนให้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะ ก่อนออกพรรษาจัดให้มีการสอบด้วย เรียกว่า สอบชั้นนวกภูมิ หรือ สอบนวกภูมิ

ส่วนคำว่า “นวกภูมิ” เจ้าคุณทองดีได้ให้ความหมายไว้ว่า ชั้นหรือชั้นแห่งพระนวกะ คือ พระบวชใหม่ เป็นการจักระดับความอาวุโสของพระตามวินัย ซึ่งกำหนดอายุพรรษาเป็นเกณฑ์ ตามพระวินัย ท่านกำหนดภูมิ หรือชั้น โดยการนับอายุพรรษาของพระสงฆ์ไว้ ๓ ระดับ คือ ๑) ขั้นต้น คือ ภิกษุผู้บวชใหม่ พรรษาตั้งแต่ ๑ - ๕ เรียกว่า “พระนวกภูมิ” ๒) ชั้นกลาง คือภิกษุผู้มีอายุพรรษา ๖

<sup>๖๘</sup> วิ.มหา. (ไทย) ๒/๒๘๙/๒๙๓

<sup>๖๙</sup> พระโสภณคณาภรณ์ (ระแบบ รัฐญาโณ) , โอวาทพระอาจารย์ นวกะ ๒๔, มหามกุฏราชวิทยาลัย วัชรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๔ หน้า ๖๙. (อัคราณา).

หว่า ๖-๑๐ พรรษา เรียกว่า “พระมัชฌิมภุมิ” ๓) ขั้นผู้ใหญ่ คือภิกษุที่มีอายุพรรษาเกิน ๑๐ พรรษา ขึ้นไปแต่ยังไม่ถึง ๒๐ พรรษา เรียกว่า “พระเถรภุมิ” ส่วนภิกษุที่มีอายุพรรษาตั้งแต่ ๒๐ พรรษาขึ้นไป เรียกว่า “พระมหาเถระ”

การฝึกอบรมพระนวกะหรือพระใหม่ ถือเป็นการมาบวชในระยะเวลาเพียงสั้นๆ มาศึกษาในพระพุทธศาสนา ต้องรู้จักปฏิบัติในศีล ๒๒๗ ข้อ บางคนอาจจะมองว่ายาก ทั้งที่จริงแล้วหากรู้จักรักษากาย วาจาให้สุจริต การรักษาศีลก็จะทำได้ไม่ยาก ที่สำคัญการเป็นพระนวกะหรือพระใหม่ ไม่ใช่ว่าจะบวชเพื่อบิณฑบาตเท่านั้น แต่ต้องได้รับการอบรมศึกษาเล่าเรียนในทางพระพุทธศาสนาด้วย และในการอบรมนี้ก็เพื่อบ่มนิสัยในจริยาของพระสงฆ์ให้ยึดหลักในการปฏิบัติตนในการเป็นพระนวกะหรือพระใหม่ ๓ ประการ คือ ๑.รู้จักรักษากายและวาจา ๒.รู้จักรักษาใจ และควบคุมใจ ๓.ต้องเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ<sup>๗๐</sup>

ภิกษุผู้อยู่ในระดับนวกะภุมิ ต้องถือวิสัยอยู่ในความปกครองดูแลของพระอุปัชฌาย์ เพื่อรับการฝึกฝนตามพระธรรมวินัย ด้วยถือว่ายังเป็นผู้ใหม่ไม่อาจปกครองตนเองได้ นอกจากนี้แล้ว คำว่า “นวกภุมิ” ยังใช้เป็นชื่อเรียก การเรียนการสอนที่เจ้าคณะผู้ปกครองจัดขึ้นสำหรับพระบวชใหม่ที่อยู่ประจำพรรษา โดยเฉพาะก่อนออกพรรษาจะจัดให้มีการเรียนการสอนด้วย เรียกว่า สอบชั้นนวกภุมิ หรือสอบนวกภุมิ<sup>๗๑</sup> การที่กุลบุตร ได้เข้ารับการบรรพชาอุปสมบทแล้ว ท่านจะเรียกว่า “นวกะ” หมายถึง ผู้ใหม่ต่อพระธรรมวินัย ใหม่ต่อการประพฤติปฏิบัติ ใหม่ต่อระบบระเบียบ กติกา ประเพณี วัฒนธรรม และใหม่ต่อวิถีชีวิต ใหม่ต่อภาษา วิถีพูด วิถีทำ วิถีคิดที่ใหม่ (ต่างจากวิถีชีวิตของฆราวาส) ซึ่งพระวินัยหรือศีลของพระ บัญญัติให้พระหลังจากบวชแล้วต้องอยู่กับอุปัชฌาย์ อาจารย์เพื่อถือนิสัย ศึกษา เรียนรู้ และประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย โดยมีพระอุปัชฌาย์ อาจารย์เป็นผู้คอยดูแล ให้คำแนะนำ สั่งสอน เพื่อให้รู้จักว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ ให้รู้จักบาป บุญ คุณ โทษ ประโยชน์ และมีใช้ประโยชน์จนสามารถ “รู้พระธรรมวินัย สามารถมองตัวเองออก บอกตัวเองได้ ใช้ตัวเองเป็น เห็นตัวเองชัด ขจัดสิ่งที่ไม่ดีออกจากวิถีชีวิตตัวเอง” เพื่อให้ตัวเองมีศีล สมาธิ ปัญญา ตามสมควรแก่ธรรมซึ่งได้ศึกษาแล้ว ตรองเห็นแล้ว ถึงแม้ก่อนบวชจะจบปริญญาเอกหรือด็อกเตอร์แล้ว ก็ยังต้องนับ ๑ ใหม่ ในวิถีการศึกษาและปฏิบัติในพระธรรมวินัย

ศึกษา ในภาษาพระ ภาษาวัด ใช้คำว่า “สิกขา” ซึ่งแยกออกมาจากคำว่า ส+อิกขา ส (ตนเอง)+อิกขา (มองเห็น/ตรวจดู/มองดู/มองเห็น) รวมความว่า พิจารณา ตรวจตรา ตรวจดูความประพฤติของตัวเองว่าชอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา หรือยัง ซึ่งโดยทั่วไปผู้ที่บวชเพียงแค่ ๑ พรรษาหรือน้อยกว่า ไม่ว่าจะเอาใจใส่ต่อการศึกษเล่าเรียนหรือไม่ ก็ไม่สามารถรู้ทั่วถึงพระธรรมวินัย พอที่จะปกครองตัวเองได้ ประพฤติปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยอย่างแท้จริง และพระธรรมวินัย “ไม่

<sup>๗๐</sup> พระมหาอภิชาติ ญาณสุโข (ชัยหา), การฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย, วารสาร นิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔, หน้า ๑๕.

<sup>๗๑</sup> พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ.๙, **ราชบัณฑิต พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุด คำวัด**, วัดราชโอรสาราม, กรุงเทพมหานคร ๒๕๔๘. (อัคราณา).



อนุญาตให้เป็นอาจารย์ ไม่อนุญาตให้รับศิษย์ ไม่อนุญาตให้สั่งสอนศิษย์ ไม่อนุญาตให้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ (เจ้าอธิการ) ตามพระธรรมวินัย”<sup>๗๒</sup>

เมื่อภิกษุได้ทำกิจของตนคือได้ศึกษาธรรม ได้ประพฤติปฏิบัติธรรม แม้กระทั่งได้บรรลุธรรมแล้ว ก็ยังต้องทำหน้าที่ประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาคือ ช่วยกันประกาศพระศาสนาให้แผ่ขยายยิ่งขึ้นไป ในส่วนของการทำหน้าที่ช่วยกันเผยแผ่พระพุทธศาสนาและสืบทอดพระพุทธศาสนา พระสงฆ์เป็นผู้ที่ช่วยสืบศาสนา คือ ช่วยเผยแผ่ศาสนา ลำพังพระพุทธเจ้าพระองค์เดียวนั้น ย่อมไม่สามารถที่จะทำการเผยแผ่ธรรมะให้ไปถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง จึงได้มีสาวกสงฆ์เข้ามา คือผู้มาฟังธรรมแล้วมีความเลื่อมใส บวชในพระพุทธศาสนา เมื่อบวชแล้วก็ได้ตั้งใจปฏิบัติธรรมะ จนกระทั่งบรรลุมรรคผล แล้วก็ออกไปช่วยสั่งสอนธรรมะ

การทำหน้าที่ศาสนาทายาท เพื่อเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้านั้น โดยที่แท้ก็เป็นการนำประโยชน์และความสุขที่แท้จริง คือ ความหลุดพ้นจากทุกข์ ที่ท่านเหล่านั้นได้บรรลุความสุขนั้นด้วยตนเองแล้ว ไปมอบให้ประชาชน ตามที่พระพุทธเจ้าทรงมอบหมายให้ทำ ดังพระพุทธดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่หวิญญูและมนุษย์”

ในพระไตรปิฎก จะพบว่า พระสงฆ์สาวกของพระพุทธเจ้าได้ทำหน้าที่นี้อย่างเต็มที่ เมื่อท่านได้บรรลุธรรมแล้ว ก็ได้เผยแผ่ธรรมะนั้นแต่เพียงผู้เดียว ยังทำหน้าที่ประกาศพระศาสนา ได้เดินทางไปในที่ต่างๆ เพื่อประโยชน์สุขของมหาชนผู้รอคอยได้รับฟังพระสัทธรรม เช่น พระอัญญาโกณฑัญญะ ได้กลับไปบ้านเกิดและแสดงธรรมโปรดหมู่ญาติ จนหมู่ญาติเหล่านั้นศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา และได้นำหลานชายเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาอีกด้วย หรือพระสงฆ์สาวกอื่นๆ การทำหน้าที่ได้อย่างดีไม่แพ้กัน เช่น พระอัสสชิ ได้ทำหน้าที่ของพระสงฆ์สาวก ได้ออกเที่ยวบิณฑบาตตามวัตรของพระภิกษุ ได้พบท่านพระสารีบุตร ในขณะที่ยังเป็นปริพาชกชื่อว่าอุปติสสะ ท่านได้ทำการบิณฑบาตด้วยอาการสงบสำรวม ยังความน่าเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่อุปติสสะ และได้ฟังธรรมแม้เพียงบทสั้นๆ ท่านก็ได้บรรลุธรรม และได้พาเพื่อนรักของท่านคือ โกณฑัญญะ พร้อมด้วยบริวารมาบวชซึ่งต่อมาภายหลังก็คือ ท่านพระมหาโมคคัลลานะ ซึ่งทั้ง ๒ ท่านนี้ ได้เป็นกำลังหลักในการช่วยพระพุทธเจ้าในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างดียิ่ง ทำให้พระพุทธศาสนาของเราขยายไปได้อย่างรวดเร็ว<sup>๗๓</sup>

สรุปได้ว่า พระนวกะ คือ ภิกษุผู้บวชใหม่ พรรษาตั้งแต่ ๑ - ๕ เรียกว่า “พระนวกะ” ภิกษุผู้อยู่ในระดับนวกะภิกษุ ต้องถือวิสัยอยู่ในความปกครองดูแลของพระอุปัชฌาย์ เพื่อรับการฝึกฝน

<sup>๗๒</sup> อ่างแล้ว

<sup>๗๓</sup> อ่างแล้ว

ตนตามพระธรรมวินัย ด้วยถือว่ายังเป็นผู้ใหม่ไม่อาจปกครองตนเองได้ พระนวกะมีระเบียบว่าจะต้องศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยเพื่อรักษาตนทุกรูป ผู้ใหม่ต่อพระธรรมวินัย ใหม่ต่อการประพฤติปฏิบัติใหม่ต่อระบบ ระเบียบ กติกา ประเพณี วัฒนธรรม และใหม่ต่อวิถีชีวิต ใหม่ต่อภาษา วิธีพูด วิธีทำ วิธีคิดที่ใหม่ (ต่างจากวิถีชีวิตของฆราวาส) ซึ่งพระวินัยหรือศีลของพระ บัญญัติให้พระหลังจากบวชแล้วต้องอยู่กับอุปัชฌาย์ อาจารย์เพื่อถือนิสัย ศึกษา เรียนรู้ และประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย โดยมีพระอุปัชฌาย์ อาจารย์เป็นผู้คอยดูแล ให้คำแนะนำ สั่งสอน เพื่อให้รู้จักว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ ให้รู้จักบาป บุญ คุณ โทษ ประโยชน์ และมีใช้ประโยชน์จนสามารถ “รู้พระธรรมวินัย สามารถมองตัวเอง ออก บอกตัวเองได้ ใช้ตัวเองเป็น เห็นตัวเองชัด ชัดสิ่งไม่ดีออกจากวิถีชีวิตตัวเอง” ซึ่งโดยทั่วไปผู้ที่บวชเพียงแค่ ๑ พรรษาหรือน้อยกว่า ไม่ว่าจะเอาใจใส่ต่อการศึกษาล่าเรียนหรือไม่ ก็ไม่สามารถรู้ทั่วถึงพระธรรมวินัย พอที่จะปกครองตัวเองได้ ประพฤติปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยอย่างแท้จริง

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิดเกี่ยวกับพระนวกะ

| แหล่งข้อมูล                            | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| บทความว่าไรต์, ปัญหาวัดร้าง (ตอนที่ ๒) | "พระใหม่" หรือ "พระนักเรียน" พระพุทธองค์ทรงให้โอวาทที่เหมาะสมแก่พระนักเรียนไว้ว่า"ภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๕ ประการนี้<br>๑. ฟังธรรมโดยเคารพ ๒. เรียนธรรมโดยเคารพ ๓. ทรงจำธรรมโดยเคารพ ๔. ใคร่ครวญอรรถแห่งธรรมที่ทรงจำไว้แล้วโดยเคารพ ๕. รู้ธรรมรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมโดยเคารพ ย่อมเป็นไปเพื่อความดำรงมั่น ไม่เสื่อมสูญ ไม่หายไปแห่งสังฆธรรม" |
| วิ.มหา. (ไทย)                          | ภิกษุชั้นนวกะสำเร็จการนอนร่วมกับพวกอุบาสกอยู่ในศาลาที่ฟังธรรมนั่นเอง เพลอสติไม่รู้สีกตัว พระพุทธเจ้าทรงติเตียน แล้วบัญญัติสิกขาบท                                                                                                                                                                                                                   |
| พระโสภณคณาภรณ์ (ระแบบ จิตตญาณ)         | สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาพระพุทธศาสนา รักษาประเพณี ต้องการทดแทนบุญคุณบุพพการี ทำหน้าที่เป็นศาสนทายาท และเพื่อต้องการยกระดับชีวิตของตนให้สูงขึ้น ยังคงนิยมบวชกันอยู่มาก แต่ที่น่าสังเกตคือ “คนในสมัยปัจจุบันบวชมาก แต่บวชน้อย”                                                                                                                        |

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิดเกี่ยวกับพระนวกะ (ต่อ)

| แหล่งข้อมูล                            | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ.๙ | การเรียนการสอนที่เจ้าคณะผู้ปกครองจัดขึ้นสำหรับพระบวชใหม่ ที่อยู่ประจำพรรษา โดยเฉพาะก่อนออกพรรษา จะจัดให้มีการเรียนการสอน เรียกว่า สอบชั้นนวกะภูมิ                                               |
| พระมหาอภิชาติ ญาณสุโก (ชัยหา)          | ในการอมรมนี้ ก็เพื่อบ่มนิสัยในจริยาของพระสงฆ์ให้ยึดหลักในการปฏิบัติตนในการเป็นพระนวกะหรือพระใหม่ ๓ ประการ คือ ๑.รู้จักรักษากายและวาจา ๒.รู้จักรักษาใจ และควบคุมใจ ๓.ต้องเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ |

## ๒.๔ หลักไตรสิกขา

จากการศึกษาค้นคว้า “หลักไตรสิกขา” จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

### ๒.๔.๑ ความหมายของหลักไตรสิกขา

ไตรสิกขา หมายถึง หลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา เป็นการปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการฝึกอบรมจิตจนเกิดปัญญา รู้แจ้งเห็นจริงจนบรรลุธรรม ในพระพุทธศาสนา คือ นิพพาน ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ในการศึกษา และพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามในชีวิต และสังคมอย่างมีสันติภาพ มีความสงบสุข และเป็นอิสรภาพปราศจากการบีบบังคับ ในที่สุดก็สำเร็จเป้าหมายตาม ที่ต้องการ ไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิและปัญญา หรือ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอधिปัญญาสิกขา ไตรสิกขาจัดอยู่ในอริยมรรคมีองค์ ๘ ที่ควรเจริญ<sup>๗๔</sup> ฝึกหัดทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการนี้สิกขา ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ ๑. อธิศีลสิกขา ๒. อธิจิตตสิกขา ๓. อธิปัญญาสิกขา

อธิศีลสิกขา เป็นอย่างไร คือ ฝึกหัดในธรรมวินัยนี้มีศีล ฯลฯ สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลายนี้เรียกว่า อธิศีลสิกขา

อธิจิตตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ฝึกหัดในธรรมวินัยนี้สังัดจากกามทั้งหลาย ฯลฯ บรรลุจุตถุณณที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธ์เพราะอุเบกขาอยู่ นี้เรียกว่า อธิจิตตสิกขา

<sup>๗๔</sup> วิบูลย์พงศ์ พันธุนนท์, “ไตรสิกขากับการบรรลุธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๕๔.



อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ทำให้แจ้งเจโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติอันไม่มีอาสวะเพราะอาสวะสิ้นไปด้วยปัญญาอันยิ่งเองเข้าถึงอยู่ในปัจจุบัน นี้เรียกว่า อธิปัญญาสิกขาภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการนี้แล<sup>๗๕</sup>

การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามตามความถูกต้องทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องมีการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง คือ สิกขามรรคกับสิกขา จึงประสานเป็นอันเดียวกันเมื่อมองในแง่ปริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินความก้าวหน้าไปสู่จุดหมาย โดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พ้นพาอวิชชา ตัณหา อุปาทานน้องลงไป ไม่อยู่ภายใต้อำนาจการครอบงำ พร้อมทั้งที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็จะบรรลุมหายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์<sup>๗๖</sup>

ไตรสิกขาเป็นหลักการศึกษาในพระพุทธศาสนาประกอบด้วยการศึกษาใน ๓ ด้าน คือ

๑). ศีลสิกขา เป็นการศึกษาด้านศีลหรือพฤติกรรมหรือการรู้จักมีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคล สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ ผ่านทางหู จมูก ลิ้น กาย อย่างมีสติรู้เท่าทัน

๒). สมาธิสิกขา เป็นการศึกษาด้านจิตใจ (รวมทั้งอารมณ์) เพื่อให้ใจมีคุณภาพ สุขภาพ และสมรรถภาพ

๓). ปัญญาสิกขา เป็นการศึกษาด้านปัญญา เพื่อให้มีปัญญารักษาตัวให้อยู่ในโลกนี้อย่างมีความสุข รู้จักโลกและชีวิตตามความเป็นจริง<sup>๗๗</sup>

ความสำคัญของไตรสิกขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพุทธศาสนา คือ การศึกษา การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลส ตัณหา ดังที่กล่าวว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” <sup>๗๘</sup> พระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญกับหลักของไตรสิกขาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นรากฐานที่สำคัญของพระวินัยให้พระภิกษุสงฆ์และสามเณรประพฤติตามสิกขาบท เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลายให้เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจิตใจดี มีปัญญาดี

<sup>๗๕</sup> อภ.ทก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๑๙-๓๒๐

<sup>๗๖</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๗๘ .

<sup>๗๗</sup> พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๘๙.

<sup>๗๘</sup> พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทิศทางการศึกษาไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๕๔.

โดยเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ ให้ดียิ่งขึ้น<sup>๗๙</sup>

สรุปได้ว่า ไตรสิกขา คือ หลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา เป็นการปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการฝึกอบรมจิตจนเกิดปัญญา รู้แจ้งเห็นจริงจนบรรลุธรรม ประกอบด้วย ศีล สมาธิและปัญญา หรือ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ไตรสิกขาจัดอยู่ในอริยมรรคมีองค์ ๘ ที่ควรเจริญ เพื่อการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามในชีวิตและสังคมอย่างมีสันติภาพ มีความสงบสุข และเป็นอิสรภาพปราศจากการบีบบังคับ ต้องมีการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง คือ สิกขามรรคกับสิกขา จึงประสานเป็นอันเดียวกันเมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐ เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยการมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา เพราะเป็นรากฐานที่สำคัญของพระวินัยให้พระภิกษุสงฆ์และสามเณรประพฤติตามสิกขาบท เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลายให้เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจิตใจดี มีปัญญาดี

#### ตารางที่ ๒.๙ ความหมายของหลักไตรสิกขา

| แหล่งข้อมูล                           | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| วิบูลย์พงศ์ พันธุนนท<br>อง.ทุก. (ไทย) | ไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิและปัญญา หรือ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ไตรสิกขาจัดอยู่ในอริยมรรคมีองค์ ๘ ที่ควรเจริญ ภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการนี้สิกขา ๓ ประการอะไรบ้าง คือ ๑. อธิศีลสิกขา ๒. อธิจิตตสิกขา ๓. อธิปัญญาสิกขา |
| พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)        | มรรคกับสิกขา จึงประสานเป็นอันเดียวกันเมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐ                                                                                                                                          |

<sup>๗๙</sup> กัญญา สรรพศรี, “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักไตรสิกขาของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑”, *คุณิพนธ์พุทธศาสตร์คุณิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๑๐๗.

| แหล่งข้อมูล                                     | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี).              | ไตรสิกขาเป็นหลักการศึกษาในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยการศึกษาใน ๓ ด้าน คือ<br>๑). ศีลสิกขา เป็นการศึกษาด้านศีลหรือพฤติกรรม หรือการรู้จักมีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคล สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ ผ่านทางหู จมูก ลิ้น กาย อย่างมีสติรู้เท่าทัน<br>๒). สมาธิสิกขา เป็นการศึกษาด้านจิตใจ (รวมทั้งอารมณ์) เพื่อให้ใจมีคุณภาพ สุขภาพและสมรรถภาพ<br>๓). ปัญญาสิกขา เป็นการศึกษาด้านปัญญา เพื่อให้มีปัญญารักษาตัวให้อยู่ในโลกนี้อย่างมีความสุข รู้จักโลกและชีวิตตามความเป็นจริง |
| พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)<br>กัญญา สรรพศรี | ความสำคัญของไตรสิกขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพุทธศาสนา คือ การศึกษา การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เป็นรากฐานที่สำคัญของพระวินัยให้พระภิกษุสงฆ์และสามเณรประพฤติตามสิกขาบท เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลายให้เป็นผู้มีคุณ ประพฤติดี มีจิตใจดี มีปัญญาคือ                                                                                                                                                        |

#### ๒.๔.๒ ไตรสิกขากับการพัฒนามนุษย์

ไตรสิกขา เป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ในทุกด้าน เพื่อให้เกิดปัญญา นำพาไปสู่ความเป็นอิสระจากสิ่งที่ยึดรั้งทั้งปวง ซึ่งพุทธธรรมเปรียบเสมือนแก้วมณี ที่เจียรไนรัศมีหลายเหลี่ยม นักวิชาการสามารถจัดมุมมองให้เป็นประกายเลื่อมรุ่งไฉไลงดงามหลากหลายวิธีการ พุทธธรรมเสนอวิธีหลักการพัฒนาปัญญาที่มุ่งการฝึกฝน อบรมตนให้บรรลุอิสระภาวะ หลุดพ้นจากปัญหา โดยทั่วไปแล้วพุทธศาสนิกชนจะเข้าใจหลักพุทธธรรมในแง่ของพระพุท พระธรรม พระสงฆ์ ศีล ประเพณี พิธีกรรม เท่านั้น แท้จริงแล้วพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงวาง



หลักการพัฒนามนุษย์ และหลักการเรียนรู้ไว้อย่างเป็นระบบครบกระบวนการแล้ว มืองค์ประกอบและขั้นตอนตามลำดับต่อเนื่องกันอย่างสมบูรณ์<sup>๔๐</sup>

หลักไตรสิกขาในแง่ของการพัฒนามนุษย์ ถ้าจะพูดตามภาษาของนักวิชาการ หรือตามหลักวิชาการศึกษา สายตะวันออก อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ก็ครอบคลุมถึงการให้เกิดพัฒนาการทางสังคม พัฒนาการทางอารมณ์ และพัฒนาการทางปัญญาโดยลำดับ เป็นแต่จะแตกต่างกัน โดยขอบเขตของความหมาย และสิกขา ๓ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจำเพาะตามแนวของพุทธธรรม อย่างไรก็ตาม อย่างน้อยในขั้นเบื้องต้น จะเห็นได้ชัดว่าความหมายไปกันด้วยดี คือ พุดได้ตรงกันขั้นพื้นฐานว่า จะต้องฝึกอบรมบุคคลให้มีวินัย (รวมถึงความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม) ให้งอกงามทางอารมณ์ (ทางพระว่าให้จิตเข้มแข็ง ประณีต มีคุณภาพ และสมรรถภาพดี) และให้งอกงามทางพุทธิปัญญา (เริ่มด้วยความคิดมีเหตุผล) สิกขา ๓ นี้ เนืองกันและส่งเสริมกัน ไตรสิกขาเป็นระบบการฝึกอบรมจากภายนอกเข้าไปภายใน จากส่วนที่หยาบเข้าไปหาส่วนที่ละเอียด และจากส่วนที่ง่ายกว่า ไปหาส่วนที่ยากและลึกซึ้งกว่า เมื่อฝึกขั้นละเอียดภายในคือ ขั้นจิตและปัญญาแล้ว ผลก็จะส่งกลับออกมาช่วยการดำเนินชีวิตด้านนอก เช่น มีความประพฤติที่สุจริต มั่นคง มีศีล เป็นไปโดยปกติ ธรรมของตนเองต้องแน่ใจ หรือตั้งใจคอยควบคุมรักษาคิดแก้ปัญหา และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยปัญญาบริสุทธิ์<sup>๔๑</sup> โดยนัยที่กล่าวมาแล้วนั้น เมื่อแก้ตลอดระบบสิกขาแล้ว ระบบชีวิตทั้งหมดจะกลายเป็นระบบของมรรค สอดคล้องกันหมดทั้งภายในและภายนอก

กระบวนการการเรียนรู้ การฝึกหัด อบรมตามหลักไตรสิกขา เป็นการศึกษาที่มีลักษณะบูรณาการและปัจจัย ที่ว่ามีลักษณะบูรณาการนั้น เพราะทุกองค์ประกอบคือ ศีล สมาธิ ปัญญา นั้นอยู่ในองค์รวมของมรรคมีองค์แปดนั้น มีลักษณะผสมผสานกลมกลืนอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน มีความสอดคล้องรองรับกันทั้งในด้านที่ต้องละเว้น และในด้านที่ต้องเจริญงอกงาม ยากที่จะแยกออกจากกันอย่างโดดเดี่ยว และไม่สามารถตัดองค์ประกอบข้อใดทิ้งไปได้<sup>๔๒</sup> หลักการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขาจึงมีความสมบูรณ์ที่ผู้สอนจะต้องรู้จักผู้เรียนแต่ละคน และถือว่าผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่ต้องการการพัฒนา ทั้งทางกาย วาจา จิต และสติปัญญา การเรียนการถ่ายทอดการสอนตามนัยแห่งพระพุทธศาสนา จึงมิใช่แค่การถ่ายทอดด้วยความรู้ด้านปริยัติเท่านั้น หากแต่เน้นการฝึกหัด อบรม (ปฏิบัติ) และการวิเคราะห์ประเมินผลของการปฏิบัตินั้นด้วย (ปฏิเวธ) นอกจากนี้ การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ยังเน้นความสำคัญของการเป็นกัลยาณมิตรและความสำคัญของสังคม สิ่งแวดล้อม ที่ช่วยเกื้อหนุนให้เกิดการเรียนรู้อีกด้วย ซึ่งกระบวนการพัฒนาปัญญาตามแนวพุทธศาสตร์ มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

<sup>๔๐</sup> อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และคณะ, พระพุทธศาสนาฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๓๕.

<sup>๔๑</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๙๑๕.

<sup>๔๒</sup> สุนน อมรวิวัฒน์, หลักการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ ทักษะการเผชิญสถานการณ์, หน้า ๔๕

๑. กระบวนการพัฒนาปัญญา มีความสมบูรณ์โดยตลอด คือ จุดหมายและระดับได้แก่ โลกียปัญญา และโลกุตระปัญญา มีขั้นเริ่มต้น คือ สัญญาและศรัทธา มีวิธีดำเนินการที่เน้นการทดลอง ฝึกปฏิบัติและพิสูจน์ความจริงของสาระความรู้ด้วยตนเอง

๒. กระบวนการพัฒนาปัญญา มีลักษณะบูรณาการ คือ ฉายภาพรวมของความเป็นบัณฑิต และอธิบายให้เห็นความผสมกลมกลืนขององค์ประกอบปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญญา เช่น ทาน - ศีล - ปัญญา , ศรัทธา - โยนิโสมนสิการ , การเว้นชั่ว - ทำดี - จิตบริสุทธิ์ , ปริยัติ - ปฏิบัติ - ปฏิเวธ เป็นต้น

๓. กระบวนการพัฒนาปัญญา มีลักษณะพัฒนาการที่ก้าวเวียน มิใช่การพัฒนาแบบ ขึ้นบันไดตรง ๆ เพราะความเจริญงอกงามทางปัญญามีลักษณะที่สัมพันธ์กันตั้งแต่จุดเริ่ม จุดก้าวและ จุดผ่านขึ้นไป พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงเป็นนักวางระบบและระดับคามละเอียดลึกซึ้ง อย่างที่สุด (Hierarchy of knowledge)

๔. กระบวนการพัฒนาปัญญา มีลักษณะหยั่งรากลึกลงด้วย มิใช่พุ่งขึ้นอย่างเดียว ต้นไม้ นั้น ยิ่งเติบโตสูงขึ้นเท่าใด ก็ต้องหยั่งรากลึกลงอย่างแข็งแรงด้วยเท่านั้น การบรรลุถึงซึ่งความรู้แจ้ง คือ ญาณ จึงหมายถึง “การหยั่ง” การบรรยายธรรมของพระองค์จึงเป็นการแสดงธรรมที่ลาด ลุ่ม ลึก ลง ตามลำดับ ประดุจหาทรายที่ลาดลงสู่มหาสมุทรฉะนั้น

การศึกษาฝึกหัดอบรมตนให้เกิดปัญญา เป็นการเริ่มปฏิบัติจากพฤติกรรมภายนอก คือ กาย วาจา และละเอียดประณีตลงสู่จิตอันสุขุมเป็นลำดับ จนสามารถชำระสิ่งเศร้าหมอง (กิเลส) ที่ เคลือบจิตอยู่โดยรอบและลึกลงสู่อนุสัยที่ตกตะกอนอยู่ภายใน เมื่อใดจิตของมนุษย์สะอาดทั้งดวงญาณ (ปัญญา) ก็จะสว่างโพล่งในลักษณะของการรู้แจ้ง

๕. กระบวนการพัฒนาปัญญาตามนัยของพระพุทธศาสนา เน้นการสร้างแรงจูงใจ และสิ่งเร้า (ศรัทธา) และการฝึกฝนตนเอง แต่เมื่อเกิดสมาธิและปัญญาแล้วจะละสิ่งเร้า นั้นเสีย เหลือแต่ ปัญญาและองค์ความทุกอย่างที่มนุษย์ได้เรียนรู้ ต้องมีสติกำกับและมีแนวทางปฏิบัติที่ชอบธรรม คือ มรรคมีองค์ ๘ เสมอ

๖. กระบวนการพัฒนาปัญญาตามนัยของพระพุทธศาสนา มิได้มุ่งหมายเพียงเพื่อให้เกิด ปัญญาเท่านั้น แต่อุดมการณ์สูงสุด คือ การใช้ปัญญาปฏิบัติให้เกิดอิสรภาพอันสมบูรณ์ คือ อิสรภาพ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกและอิสรภาพในจิตใจของตนเอง

การพัฒนาปัญญาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์เกิดความรู้ ความคิด ความเห็น ความ ดำริที่ถูกต้อง ที่ชอบ อันเป็นแก่นสารสาระและพลังหนุนนำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ถูกต้อง ตามทำนองตรงธรรม ซึ่งกระบวนการพัฒนาปัญญาภายในตัวบุคคล พึงพิจารณาโดยสัมพันธ์กับวิธี ทำให้เกิดปัญญาด้วย ๓ วิธี คือ

๑. สุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการเล่าเรียน หรือถ่ายทอดกันมา

๒. จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิดพิจารณาหาเหตุผลด้วยตนเอง

๓. ภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติฝึกหัดอบรม  
นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมอีกหลายอย่างที่ต้องใช้ประกอบในกระบวนการพัฒนาปัญญา คือ

๑. การฟัง ชักถาม สอบค้น (สวนะ และปุจฉา)
๒. การสนทนา ถกเถียง อภิปราย (สากัจฉา)
๓. การสังเกต เฝ้าดูอย่างพิจารณา (ปัสนะ หรือ นิชาฌาน)
๔. การพิจารณาโดยแยบคาย (โยนิโสมนสิการ)
๕. การหาเหตุผล (ตูลนา)
๖. การไตร่ตรอง ตรวจสอบ ทดสอบ สอบสวน ทดลอง และเพ้น (วิมังสาและวิจย)
๗. การสืบค้น ฝึกหัด ทำบ่อย ทำให้มาก (อเสวนา ภาวนา และพหุสิกรรม)

การศึกษาตามหลักของไตรสิกขานี้มีลักษณะที่เด่น และสามารถใช้เป็นทฤษฎีทางการจัดการกระบวนการเรียนการสอนได้ โดยสรุปวิเคราะห์เป็นข้อ ๆ คือ

๑. ผู้ที่ศึกษาตามกระบวนการศึกษาของหลักไตรสิกขา ต้องปฏิบัติฝึกหัดอบรมตน ด้วยตนเอง ศีล สมาธิ ปัญญา จะไม่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงจากการฟัง การอ่าน การดู หรือการบอกเล่า ต้องเรียนรู้ด้วยวิริยะอุตสาหะ ความสำเร็จของการศึกษาแต่ละระดับนั้น ผู้ศึกษาย่อมวัดและรู้ด้วยตนเอง ไม่มีผู้ใดประเมินให้ได้

๒. เนื่องจากศีล สมาธิ ปัญญา เป็นระบบการฝึกหัดที่ต้องสามารถละสิ่งที่ควรละ และเจริญสิ่งที่ควรเจริญ ผู้ศึกษาจะต้องได้รับการแนะนำสั่งสอนจากกัลยาณมิตรก่อน แต่จะหยุดอยู่เพียงนั้นไม่ได้ ต้องรู้จักคิดและใช้ปัญญา ฝึกฝนไปทีละขั้น จนสามารถวินิจฉัยแยกแยะสิ่งดี สิ่งชั่ว แล้วละเว้นสิ่งชั่ว เพิ่มพูนสิ่งที่ชอบธรรม และมีจิตใจผ่องใสบริสุทธิ์ได้

๓. การฝึกหัดอบรมตนตามหลักไตรสิกขา เป็นการฝึกหัดอบรมตนที่เป็นขั้นตอนสืบเนื่องจากรูปธรรมไปหานามธรรม เริ่มจากสิ่งที่ย่อยไปสู่สิ่งที่ยาก เช่น การกำจัดกิเลสอย่างหยาบด้วยศีล กิเลสอย่างกลางด้วยสมาธิ กิเลสอย่างละเอียดด้วยปัญญา จนสามารถกำหนดสภาวะลักษณะ สามัญลักษณะ และกำหนดด้วยการละความยึดติดในสิ่งทั้งหลายนั้นเสียได้โดยสิ้นเชิง

๔. การฝึกหัดอบรมตนตามหลักไตรสิกขานั้น เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ทางร่างกาย วาจา ความคิดเห็น จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นการพัฒนาที่กว้างและลึกมากกว่าการศึกษาที่เราเข้าใจโดยทั่ว ๆ ไป

๕. การฝึกหัดอบรมตามหลักไตรสิกขา เป็นการศึกษาที่ลักษณะบูรณาการ เพราะองค์ประกอบของไตรสิกขาประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา ทั้ง ๓ สิ่งนี้ อาศัยกันและกันทำให้ชีวิตบริสุทธิ์ เพราะเมื่อรักษาศีลดีแล้วก็จะประคับประครองตนไว้ด้วยความไม่ประมาท รักษาจิตด้วยสติอยู่เสมอ คือ การก้าวเข้าสู่แดนแห่งสมาธิ คือ ความสงบ มั่นคงแห่งจิตอันเป็นอุปกรณ์สำคัญในการใช้ปัญญา เมื่อจิตไม่ฟุ้งซ่าน ไม่สับสน ไม่วุ่นวาย ย่อมใช้ปัญญาได้อย่างดี ปัญญาที่ใช้บ่อย ๆ ทำให้เฉียบคม ว่องไว พอกพูนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยให้ศีล สมาธิดีขึ้นด้วย



จะเห็นว่า ศีล สมาธิ ปัญญา มีลักษณะที่ผสมกลมกลืนอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน มีความสอดคล้องรองรับกัน ยากที่จะแยกออกอย่างโดดเดี่ยว และไม่สามารถตัดองค์ประกอบข้อใดข้อหนึ่งทิ้งไปได้<sup>๘๓</sup>

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการปฏิบัติฝึกหัดตนเองเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากสิ่งที่ยากไปหาสิ่งที่ยาก อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ครอบคลุมถึงการให้เกิดพัฒนาการทางสังคม พัฒนาการทางอารมณ์ และพัฒนาการทางปัญญาโดยลำดับ สิกขา ๓ นี้ เนืองกันและช่วยเสริมกัน ไตรสิกขาเป็นระบบการฝึกอบรมจากภายนอกเข้าไปภายใน จากส่วนที่หยาบเข้าไปหาส่วนที่ละเอียด และจากส่วนที่ง่ายกว่า ไปหาส่วนที่ยากและลึกซึ้งกว่า ทั้งทางกาย วาจา จิต และสติปัญญา การเรียนการถ่ายทอดการสอนตามนัยแห่งพระพุทธศาสนา จึงมิใช่แค่การถ่ายทอดด้วยความรู้ด้านปริยัติเท่านั้น หากแต่เน้นการฝึกหัด อบรม (ปฏิบัติ) และการวิเคราะห์ประเมินผลของการปฏิบัตินั้นด้วย (ปฏิเวธ) นอกจากนี้ การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ยังเน้นความสำคัญของการเป็นกัลยาณมิตร และความสำคัญของสังคม สิ่งแวดล้อม ที่ช่วยเกื้อหนุนให้เกิดการเรียนรู้อีกด้วย

#### ตารางที่ ๒.๑๐ ไตรสิกขากับการพัฒนามนุษย์

| แหล่งข้อมูล                 | แนวคิดหลัก                                                                                                                          |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และคณะ  | ไตรสิกขา เป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ในทุกด้าน เพื่อให้เกิดปัญญานำพาไปสู่ความเป็นอิสระจากสิ่งที่ยึดรั้งทั้งปวง |
| พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต) | อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ก็ครอบคลุมถึงการให้เกิดพัฒนาการทางสังคม พัฒนาการทางอารมณ์ และพัฒนาการทางปัญญาโดยลำดับ      |
| สุนน อมรวิวัฒน์             | หลักไตรสิกขา เป็นการศึกษาที่มีลักษณะบูรณาการและปัจจัย มีลักษณะผสมผสานกลมกลืนอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน                                 |

<sup>๘๓</sup> วสิน อินทสระ, ปัญญา คุณธรรมสูงสุด, วารสารศิษย์เก่า ม.ม.ร., (มิถุนายน ๒๕๒๘) : ๑๘๑๙

ตารางที่ ๒.๑๐ ไตรสิกขากับการพัฒนามนุษย์ (ต่อ)

| แหล่งข้อมูล  | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                        |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| วสิน อินทสระ | การศึกษาตามหลักของไตรสิกขานี้มีลักษณะที่เด่น และสามารถใช้เป็นทฤษฎีทางการจัดการกระบวนการเรียนการสอนได้ ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา ทั้ง ๓ สิ่งนี้ อาศัยกันและกันทำให้ชีวิตบริสุทธิ์ |

## ๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

“พระนวกะ” แปลจากจากการจำแนกศัพท์ “นวกะ” แปลว่า ผู้ใหม่, ผู้บวชใหม่, พระใหม่ หรือที่เรียกว่า พระนวกะ นวกะ พระวินัยใช้ หมายถึง ภิกษุที่มีพรรษกาลยังไม่ครบ ๕ นวกะ เป็นพระที่นับว่ายังเป็นผู้ใหม่ คือ ยังมีพรรษาไม่ครบ ๕ จึงต้องอยู่ในความปกครองดูแลของพระอุปัชฌาย์ ซึ่งพระวินัยเรียกว่ายังต้องถือนิสสัยอยู่ คือ ยังต้องฝึกถือนิสสัยของบรรพชิต”เพื่อละทิ้งนิสัยของฆราวาส ซึ่งติดมาจากการตั้งแต่มีก่อนบวช ยังต้องอยู่ในการปกครองดูแลของพระอุปัชฌาย์อาจารย์ มีหน้าที่หลักคือการศึกษาพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันรักษาตัวเอง มากกว่าเทศน์สอนผู้อื่น เรียกกันเข้าใจง่ายๆ ว่า “พระใหม่” หรือ “พระนักเรียน”

พระนวกะมีระเบียบว่าจะต้องศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยเพื่อรักษาตนทุกรูป สำหรับพระนวกะผู้อยู่จำพรรษาแรก เจ้าอาวาสและเจ้าคณะผู้ปกครองจะจัดการเรียนการสอนให้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะ ก่อนออกพรรษาจัดให้มีการสอบด้วย เรียกว่า สอบชั้นนวกภูมิ หรือ สอบนวกภูมิ

คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง (มหานิกาย) ซึ่งเป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ ตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์การนี้ คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง (มหานิกาย) จัดการปกครองให้เป็นไปโดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักสูงสุดในการปกครองคณะสงฆ์ และได้ถือปฏิบัติตามบทบัญญัติที่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยบริหารจัดการการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามลำดับขั้น

คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีเขตการปกครอง ๑๐ ตำบล คือ ๑) ตำบลท่าประดู่ ๒) ตำบลเชิงเนิน ๓) ตำบลบางตะพง ๔) ตำบลบ้านแลง ๕) ตำบลเพ ๖) ตำบลท่าเรือ ๗) ตำบลกะเจ็ด ๘) ตำบลเนินพระ ๙) ตำบลทับมา ๑๐) ตำบลมาบตาพุด มีวัดภายใต้การปกครองทั้งหมด ๕๑ วัด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๑ การแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

| ชื่อวัด              | จำนวนพระนวกะ (รูป) |
|----------------------|--------------------|
| ๑.วัดป่าประดู่       | ๒                  |
| ๒.วัดลุ่มมหาชัยชุมพล | -                  |
| ๓.วัดปากน้ำ          | ๑๓                 |
| ๔.วัดโศดทิมทาราม     | -                  |
| ๕.วัดเนินพุทธา       | ๓                  |
| ๖.วัดเกาะกลอย        | ๒                  |
| ๗.วัดน้ำคอกเก่า      | -                  |
| ๘.วัดปลวกเกตุ        | ๗                  |
| ๙.วัดบ้านดอน         | ๒                  |
| ๑๐.วัดน้ำคอก         | ๔                  |
| ๑๑.วัดช้างชน         | ๕                  |
| ๑๒.วัดตะพงนอก        | ๓                  |
| ๑๓.วัดตะพงใน         | ๓                  |
| ๑๔.วัดยายดา          | -                  |
| ๑๕.วัดเขาพระบาท      | ๖                  |
| ๑๖.วัดบ้านแลง        | ๕                  |
| ๑๗.วัดตรีมิตร        | ๒                  |
| ๑๘.วัดนาตาขวัญ       | ๗                  |
| ๑๙.วัดชะวีก          | ๑                  |
| ๒๐.วัดเขาวังม่าน     | -                  |
| ๒๑.วัดเกตุราสุขารมย์ | ๑๐                 |
| ๒๒.วัดเขาสำเภาทอง    | ๗                  |
| ๒๓.วัดในไร่          | ๓                  |
| ๒๔.วัดบ้านเพ         | ๒                  |
| ๒๕.วัดเขายายชุม      | ๕                  |
| ๒๖.วัดเกาะเสม็ด      | ๑                  |
| ๒๗.วัดท่าเรือ        | ๕                  |
| ๒๘.วัดตะเคียนทอง     | ๕                  |



**ตารางที่ ๒.๑๑** การแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง (ต่อ)

| ชื่อวัด                          | จำนวนพระนวกะ (รูป) |
|----------------------------------|--------------------|
| ๒๙.วัดเขาแก้ว                    | -                  |
| ๓๐.วัดมาบจันทร์                  | ๑๑                 |
| ๓๑.วัดแก่งบน                     | -                  |
| ๓๒.วัดธงหงษ์                     | ๑                  |
| ๓๓.วัดตะพุนทอง                   | ๒                  |
| ๓๔.วัดโสภาสี                     | -                  |
| ๓๕.วัดวัดสำนักทอง                | ๒                  |
| ๓๖.วัดยายจั่น                    | -                  |
| ๓๗.วัดเนินพระ                    | ๒                  |
| ๓๘.วัดโชดใต้                     | -                  |
| ๓๙.วัดกรอกยายชา                  | ๑                  |
| ๔๐.วัดหนองสนม                    | ๑                  |
| ๔๑.วัดโชดหิน                     | ๖                  |
| ๔๒.วัดทับมา                      | ๖                  |
| ๔๓.วัดเขาโบสถ์                   | ๑                  |
| ๔๔.วัดเขาไผ่                     | ๖                  |
| ๔๕.วัดตากวน                      | ๗                  |
| ๔๖.วัดหนองแพบ                    | ๘                  |
| ๔๗.วัดซากลูกหญ้า                 | ๔                  |
| ๔๘.วัดมาบตาพุด                   | ๓                  |
| ๔๙.วัดห้วยโป่ง                   | ๔                  |
| ๕๐.วัดมาบชลูด                    | ๒                  |
| ๕๑.วัดชอยคีรี                    | ๔                  |
| <b>รวม ๕๑ วัด มีจำนวนพระนวกะ</b> | <b>๑๘๗ รูป</b>     |

คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีเขตการปกครอง ๑๐ ตำบล คือ ๑).ตำบลท่าประดู่ ๒).ตำบลเชิงเนิน ๓).ตำบลบางตะพง ๔).ตำบลบ้านแลง ๕).ตำบลเพ ๖).ตำบลท่าเรือ ๗).ตำบลกะเณด

๘).ตำบลเนินพระ ๙).ตำบลทับมา ๑๐).ตำบลมาบตาพุด มีวัดภายใต้การปกครองทั้งหมด ๕๑ วัด มีจำนวนพระนวกะทั้งสิ้น ๑๘๗ รูป

**ที่มา :** สำนักงานเลขาธิการคณะอำเภอเมือง จังหวัดระยอง บัญชีรายชื่อจำนวนพระนวกะที่เข้าอบรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง รวม ๑๐ ตำบล จำนวน ๑๘๗ รูป ณ สวนป่าปฏิบัติธรรมบูรณรัตน์ วัดป่าประดู่ พระอารามหลวง ตำบลตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. (อัตสำเนา).

## ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกหัวข้อ ดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวพระนวกะ

**๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา**

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ เกี่ยวกับการพัฒนา ในการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

**พระมหาจรัญ พุทธิสิริ (พรบุญ)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสราณียธรรม” ผลการวิจัยพบว่า

๑) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสราณียธรรม โดยภาพรวม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ ในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ ในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม คือ ปัญหาการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปัญหาการ

พุดจาด้วยเหตุด้วยผล ปัญหาการเปิดโอกาสให้พระสงฆ์และกรรมการวัดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปัญหาการแบ่งงานตามความเหมาะสมเป็นธรรมแก่ทุกคน ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย และปัญหาการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม คือ ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ควรมีมนุษยสัมพันธ์ พุดจาดี มีอธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ควรพุดจาและทำงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของทุกคน ควรพัฒนาวัดด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และควรมีการทำงานเป็นทีม<sup>๔๔</sup>

**พระมหาวิเชียร ปญญาวิโร (จันท)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของครูผู้สอนและนักเรียนนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วกลับพบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลางการปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของนักเรียนนั้น โดยภาพรวมแล้วกลับพบว่า อยู่ในระดับปานกลางแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนวิถิพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แยกไว้ ๓ ด้านด้วยกัน คือ ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในสภาวะของตน และ ทางโรงเรียนควรมีการนิมนต์พระภิกษุมาสอนศีลธรรมในโรงเรียน รวมถึงควรมีการนำบุคลากรไปร่วมกิจกรรมทางศาสนาในบางโอกาส นอกจากนั้นควรมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ความสามัคคีในหมู่คณะ และท้ายสุดควรมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านสมาธิ ควรมีการแนะนำในเรื่องการทำสมาธิ และทางโรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมการทำสมาธิเป็นประจำ และยังระบุว่ทางโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม ด้านการทำสมาธิ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านปัญญา ควรมีการปฏิบัติธรรม และสนทนาธรรมอยู่เป็นประจำและทางโรงเรียนควรจัดให้มีกัลยาณมิตรคอยแนะนำ ทางด้านหลักธรรมและควรมีการอบรมบุคลากรให้มีความเข้าใจในหลักศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา ท้ายที่สุดได้ระบุไว้ว่าควรมีการนิมนต์พระภิกษุมาแสดงธรรมเทศนา<sup>๔๕</sup>

<sup>๔๔</sup> พระมหาจรัญ พุทธสิริ (พบุญ) , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสาราณียธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

<sup>๔๕</sup> พระมหาวิเชียร ปญญาวิโร (จันท), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).



**พระครูอรุณสิงหธรรม** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาพระครูประกาศธรรมวิธาน (มิ่ง ปภสฺสโร) ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนาเน้นที่การพัฒนาคน เพื่อให้คนมีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย จิตใจ และปัญญา โดยการประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ดำรงชีวิตอยู่บนรากฐานแห่งสัจจะหรือความจริง ไม่หลงงมงาย มีความพอเพียง รู้จักช่วยเหลือตนเอง ให้สามารถพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาสังคม ได้แก่ หลักกรรม คือ ความเพียรหรือความพยายาม หลักไตรสิกขา คือ การพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาให้ดียิ่งขึ้น หลักอปปมาทะ คือ การไม่รอเวลาและไม่ประมาท และหลักอิสรภาพแห่งการพึ่งตนได้ คือ การพึ่งตนเองและเป็นอิสระแนวความคิดการพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนาของ พระครูประกาศธรรมวิธาน (มิ่งปภสฺสโร) ท่านมีความเมตตาอนุเคราะห์ประชาชนที่เฝ้าอำนาจตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ ทั้ง ๖ ประการ คือ ๑) การปกครอง การจัดระบบความเป็นอยู่ของหมู่สงฆ์ ให้อยู่ในพระธรรมวินัย ระเบียบของวัด อาณัติและกฎหมายของคณะสงฆ์ ๒) การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเน้นการอบรม สั่งสอนทางธรรม เพื่อแสดงเมตตาอนุเคราะห์ต่อชาวโลกทั้งปวง ๓) การสาธารณูปการที่เกื้อกูลต่อบาเพ็ญสาธารณะประโยชน์ การพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ ๔) การศึกษาสงเคราะห์แก่เยาวชนในระดับก่อนวัยเรียน และมอบทุนส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๕) การศาสนสถาน โดยการให้จัดการศึกษาด้านวิชาการด้านพระปริยัติธรรมให้แก่พระสงฆ์สามเณรภายในวัด และ ๖) การสาธารณสงเคราะห์คือ กระบวนการสงเคราะห์ประชาชนผู้ประสบภัยพิบัติจากวินาศภัย อุบัติภัย และสาธารณภัยต่างๆ<sup>๔๖</sup>

**พระสุภาพ สุภาโว (บัวบรรจง)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลยางค้อม อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ๑) บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนใน เขตพื้นที่ตำบลยางค้อม อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย มากสุด ( $X = 4.00$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ( $X = 3.95$ ) ด้านวัฒนธรรม ( $X = 3.94$ ) และด้านเศรษฐกิจ ( $X = 3.78$ ) ส่วนด้านสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ( $X = 3.76$ ) และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนใน เขตพื้นที่ตำบลยางค้อม อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท ของ

<sup>๔๖</sup> พระครูอรุณสิงหธรรม, ศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาพระครูประกาศธรรมวิธาน (มิ่ง ปภสฺสโร), วารสาร มหาจุฬานาครธรรม์. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๘) : ๘๙ - ๙๐.

พระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓) แนวทางการส่งเสริม บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนใน เขตพื้นที่ตำบลยางค้อม อำเภอพิบูล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ประชาชนได้เสนอแนะบทบาท ของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ด้านสังคม ได้แก่ พระสงฆ์ควรเทศนาและอบรม ให้ประชาชนใน ชุมชนมีความรักใคร่สามัคคีกันในชุมชน ปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ และเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติตนตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ พระสงฆ์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง จัดให้วัดเป็นศูนย์รวมในการสนับสนุนการประกอบ อาชีพหรือส่งเสริมผลิตภัณฑ์ในชุมชน ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ พระสงฆ์ควรอบรมให้ควรรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรมท้องถิ่น และประเพณีต่างๆ ให้กับเด็ก และเยาวชนในชุมชน เพื่อสืบทอดต่อไป ด้าน สาธารณสุข ได้แก่ พระสงฆ์ควรปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีและนำธรรมะมาใช้ส่งเสริมในการบำบัดโรค หรือยาเสพติดแก่ประชาชนในชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ พระสงฆ์ควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการ รักษาความสะอาดให้กับชุมชนและพื้นที่ อนุรักษ์ ป่าไม้และต้นน้ำในชุมชน<sup>๘๗</sup>

#### ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

| นักวิจัย                    | สรุปผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระมหาจรัญ พุทธสิริ (พรบุญ) | พระสงฆ์ที่มีอายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษา สามัญ วุฒิ การศึกษาทางธรรม และวุฒิ การศึกษาทาง เปรียญธรรม ต่างกัน ปัญหาการ วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปัญหา การ พุดจาด้วยเหตุด้วยผล ปัญหาการเปิด โอกาสให้พระสงฆ์และกรรมการวัดมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น ปัญหาการแบ่งงานตาม ความเหมาะสมเป็นธรรมแก่ทุกคน ปัญหาการ ปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย และปัญหา การประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี |

<sup>๘๗</sup> พระสุภาพ สุภาโว (บัวบรรจง), “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลยางค้อม อำเภอพิบูล จังหวัดนครศรีธรรมราช” รายงานวิจัย ,พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา (ต่อ)

| นักวิจัย                       | สรุปผลวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระมหาวิเชียร ปญญาวชิโร (จันท) | ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในสถานะของตน ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านสมาธิ ควรมีการแนะนำในเรื่องการทำสมาธิ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านปัญญา ควรมีการปฏิบัติธรรม และสนทนธรรมอยู่เป็นประจำ                                                                                                                                                   |
| พระครูอรุณสิงหธรรม             | แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนาเน้นที่การพัฒนาคน เพื่อให้คนมีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย จิตใจ และปัญญา โดยการประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ดำรงชีวิตอยู่บนรากฐานแห่งสัจจะหรือความจริง ไม่หลงงมงาย มีความพอเพียง รู้จักช่วยเหลือตนเอง ให้สามารถพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาสังคม ได้แก่ หลักกรรม คือ ความเพียรหรือความพยายาม หลักไตรสิกขา |
| พระสุภาพ สุภาโว (บัวบรจ)       | ประชาชนได้เสนอแนะบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ด้านสังคม ได้แก่ พระสงฆ์ควรเทศนาและอบรม ให้ประชาชนในชุมชนมีความรักใคร่สามัคคีกันในการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนตามแนวพระพุทธศาสนา                                                                                                                                                                      |

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ เกี่ยวกับศักยภาพ ในการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้



ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธยาณัฏ โอบอ้อม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ๑.สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ ๔๕.๗ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๓.๕ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๔๖.๐ มีการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ ๕๙.๑ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๔.๖ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ -๑๐ ปี ร้อยละ ๔๙.๑ สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = ๓.๐๔$ ,  $S.D. = ๐.๖๙๘$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๒.แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ใจสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขั้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๒) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขั้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขั้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ๓) ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขั้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา ๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน ๓ ด้าน คือ ทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ  $TED + SSP = KSA$ <sup>๔๘</sup>

<sup>๔๘</sup> ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธยาณัฏ โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, รายงานวิจัย , พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๘).

**พระปลัดอนันต์ อานนทเมธี (กองบุญเรื่อง)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรม ในจังหวัดเชียงราย เกิดการปรับรูปแบบการเรียนการสอนโดยการบูรณาการหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีรูปแบบที่ทันสมัย เข้าใจในหลักธรรมได้โดยง่ายและแม่นยำและลึกซึ้งซึ่งการนำหลักธรรม กระบวนการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับการสอนที่ได้รับมอบหมายโดยแต่ละโรงเรียนก็มอบหมายให้พระสอนศีลธรรมสอนในรายวิชาที่แตกต่างกันไป แต่โดยส่วนมากแล้วพระสอนศีลธรรมจะสอนในรายวิชา สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นหลักหรือโดยตรง แต่ก็มีบางโรงเรียนที่ให้พระสอนศีลธรรมได้สอนตามในรายวิชาที่พระได้จบหรือได้เคยศึกษามา เช่น ภาษาไทย อังกฤษ เป็นต้น กระบวนการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมก็ไม่เหมือนกันบางรูปจะจัดการเรียนการสอนเองโดยที่มีครูที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและดูแล แต่บางรูปก็เป็นการช่วยสอนในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย การจัดการเรียนการสอนจึงขึ้นอยู่กับในแต่ละโรงเรียนที่ได้มอบหมายให้พระสอนศีลธรรมได้สอนนั่นเอง พระสอนศีลธรรมในจังหวัดเชียงราย ได้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ โดยการรับการอบรมจากหน่วยงานๆ เพื่อเป็นการศึกษาและค้นคว้าในวิธีการเรียนการสอน ที่สมัยและและทำการเรียนการสอนไม่เกิดการเบื่อหน่ายในการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยจะสอบถามถึงสภาพปัญหาของครูพระสอนศีลธรรม ก่อนว่าสภาพปัญหาโดยรวมเป็นยังงี้ แล้วจึงจัดการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูพระสอนศีลธรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดประโยชน์อันพึงประสงค์คือนักเรียนได้รับการปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมจากพระสอนฯ โดยตรง และคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับ จึงได้เตรียมแผนปฏิบัติการรองรับการดำเนินการโครงการฯ อย่างเป็นระบบ และได้ดำเนินการประสานงานกับ คณะสงฆ์ สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการประชาสัมพันธ์โครงการฯ และจัดอบรมถวายความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา และเพื่อปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องพร้อมกับมีความประพฤติที่ดีงาม รูปแบบที่เหมาะสมในการสอนของพระสอนศีลธรรมเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัดเชียงราย คือการนำเอาองค์ความรู้หรือรูปแบบในการเรียนการสอน ที่เกิดจากการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้สอน และการนำมาถ่ายทอดแก่ผู้เรียนที่มีความทันสมัย และเป็นการเรียนการสอนที่สนุกสนาน แก่ความประทับใจทั้งผู้สอน และผู้เรียน การนำเอาองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอนของพระ

สอนศีลธรรม ที่นำมาปรับใช้ในรูปแบบของการเรียนการสอนในเชิงของพุทธบูรณาการโดยการนำหลักของพุทธวิธีการสอน มาปรับใช้และทำให้ผู้สอนและผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน<sup>๘๙</sup>

**พระครูสมุห์ประมวล ปภสฺสโร (นาคะเวช)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพทั่วไปของศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พระสอนศีลธรรมที่สอนก็จะสอนตามเนื้อหาของหลักสูตรเป็นหลัก ซึ่งในเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้ก็จะมีตัวชี้วัด ด้านการเป็นผู้นำนักเรียนเข้าสู่การฝึกสมาธิ ต้องสอนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับง่าย ๆ และพัฒนาขึ้นในระดับที่สูงขึ้น โดยการหมั่นฝึกฝนให้ปฏิบัติบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดความเคยชินเป็นการปลูกฝังให้มองเห็นคุณค่าประโยชน์และความสำคัญที่ได้จากการปฏิบัติจริง ด้านการเป็นผู้สอนหรือทบทวนธรรมศึกษาให้แก่นักเรียน พระผู้ที่ทำหน้าที่สอนก็สอนตามเนื้อหาของหลักสูตรของแม่กองธรรมสนามหลวงในแต่ละชั้นที่กำหนดไว้ ด้านการสอนวิชาพระพุทธศาสนาแบบบูรณาการเข้ากับชีวิตประจำวัน โดยบูรณาการนำสื่อการสอนวีดีโอมาช่วยเสริมในการดูและทำความเข้าใจในเนื้อหาของ ศีล โดยควบคุมกาย วาจา ใจไม่ให้ไปเบียดเบียนผู้อื่น สอนให้รู้และเข้าใจในการมีจิตและสมาธิที่ตั้งมั่น เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และปัญหาเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้เรียนที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ในทางที่ถูกต้อง ๒. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดการบูรณาการสื่อการสอนให้เข้ากับเนื้อหาที่สอน ด้านการเป็นผู้นำนักเรียนเข้าสู่การฝึกสมาธิ พระสอนศีลธรรมขาดทักษะความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่เด็กนักเรียน บรรยากาศในการปฏิบัติไม่มีความพร้อม มีเสียงรบกวนสมาธิในการเรียน ผู้สอนขาดเทคนิควิธีการสอนที่สามารถจูงใจเด็กได้ ด้านการเป็นผู้สอนหรือทบทวนธรรมศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน จำกัดด้านระยะเวลาในการเรียนส่วนใหญ่ทางโรงเรียนจะจัดให้พระเข้าไปสอนเพียงอาทิตย์ละ ๑ คาบเท่านั้น ด้านการสอนวิชาพระพุทธศาสนาแบบบูรณาการเข้ากับชีวิตประจำวัน การพัฒนาสื่อการสอนของพระสอนศีลธรรมยังไม่ทันสมัย ขาดความน่าสนใจ ขาดการบูรณาการสื่อการสอนอื่น ๆ เข้ามาร่วมในการช่วยสอน ๓. แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการสอนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจะต้องบูรณาการสื่อการสอนให้เข้ากับเนื้อหาที่สอนตามหลักสูตร ด้านการเป็นผู้นำนักเรียนเข้าสู่การฝึกสมาธิผู้สอนควรวางแผนการสอนและจัดกิจกรรมให้เด็กมีการฝึกปฏิบัติอยู่เรื่อย ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศใน

<sup>๘๙</sup> พระปลัดอนันต์ อานนทเมธี (กองบุญเรือง) , “การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัดเชียงราย” , รายงานวิจัย, พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๔).



การสอน ด้านการเป็นผู้สอนหรือทบทวนธรรมศึกษาให้แก่นักเรียน ควรให้ทางโรงเรียนมีการจัดเวลาในการสอนเพิ่มขึ้น ให้มีความเหมาะสม สื่อในการสอนรูปแบบใหม่ ด้านการสอนวิชาพระพุทธศาสนา แบบบูรณาการเข้ากับชีวิตประจำวัน ผู้สอนควรเตรียมตัวก่อนการสอนให้มากขึ้น พัฒนาสื่อการสอนให้หลากหลายให้เข้ากับนักเรียนและเข้ากับเนื้อหาในการสอน<sup>๔๐</sup>

**พระครูปลัดสำรวย สิริสาโร (ช่างกระโทก)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพทั่วไปในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีการสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของพระสังฆาธิการให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม พระสังฆาธิการเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีการกำหนดพระผู้ปกครองให้สอดส่องดูแลพระภายในปกครองให้ทำหน้าที่ของตน ส่วนปัญหาในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา นั้นพบว่าการดูแลไม่ทั่วถึงเพราะพระสังฆาธิการมีภาระหน้าที่มากจนเกินไป จึงมีปัญหาด้านการปกครอง การบริหารไม่อยู่ในระบบ ถึงแม้จะเริ่มมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการสื่อสารภายในวัดแต่บุคลากรที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยียังมีจำนวนน้อย การเดินทางไม่สะดวก การประสานงานค่อนข้างล่าช้า ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องการพัฒนาต่อไป ๒. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนา ศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้ ๑) การวางแผน ในแต่ละปีจะมีการประชุมผู้บริหาร เพื่อวางแผนเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด และติดตามผลได้ การวางแผนเชิงรุก ๒) การจัดองค์การ พระสังฆาธิการจะมีการดำเนินการตามลำดับการปกครองคณะสงฆ์ คือ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด เป็นต้น ทำหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อยในวัดในเขตพื้นที่นั้นๆ ๓) การบริหารงานบุคคล พระสังฆาธิการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีวิธีการสั่งการตามลำดับชั้นปกครองตามโครงสร้างองค์กรคณะสงฆ์ เป็นต้น ๔) การอำนวยการ พระสังฆาธิการ จะมีการประสานงานติดต่อ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด เป็นต้น ทำหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อยในวัด ในเขตพื้นที่นั้นๆ ๕) การควบคุม งานปกครองคณะสงฆ์จะมีการกำกับดูแลบุคลากรเป็นไปตามลำดับชั้นการปกครอง การตรวจสอบการเงินภายในรายการของวัด ผู้ปกครองจะนำเสนอเป็นรายงานประจำปีแจ้งให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ หากมีเรื่องร้องเรียนเป็นทางการถึงคณะผู้ปกครอง เจ้าคณะผู้ปกครองนั้นก็จะดำเนินการตรวจสอบ ๓. รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ๑) รูปแบบด้านการวางแผน ประกอบด้วย แผนระยะสั้น (๑ ปี) แผนระยะกลาง (๒-๔ ปี) แผนระยะยาว (๕ ปี) ๒)

<sup>๔๐</sup> พระครูสมุห์ประมวณ ปภสฺสโร (นาคะเวช) , “การพัฒนา ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม”, รายงานวิจัย, พุทธศาสนคณาภิธานิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๒).

รูปแบบด้านการจัดองค์การ ประกอบด้วย ระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ๓) รูปแบบด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา/คัดเลือก การแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ ๔) รูปแบบด้านการอำนวยการ ประกอบด้วย การอบรม การศึกษา การพัฒนา ๕) รูปแบบด้านการควบคุม ประกอบด้วย การประเมินผล การปรับปรุง การให้รางวัล<sup>๔๑</sup>

**ตารางที่ ๒.๑๓** สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ

| นักวิจัย                              | สรุปผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธยาณ์ โอบอ้อม     | การพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน ๓ ด้าน คือ ทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| พระปลัดอนันต์ อานนทเมธี (กองบุญเรือง) | จัดอบรมถวายความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา และเพื่อปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องพร้อมกับมีความประพฤติที่ดีงามรูปแบบที่เหมาะสมในการสอนของพระสอนศีลธรรมเชิงพุทธบูรณาการ                                                                                  |

<sup>๔๑</sup> พระครูปลัดสัรวาย สิริสาโร (ช่างกระโทก) , “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา”, รายงานวิจัย, พุทธศาสนคหฺมบัณฑิต (พธ.ด.) สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๙).

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ (ต่อ)

| นักวิจัย                              | สรุปผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระครูสมุห์ประมวล ปภสฺสโร (นาคะเวช)   | ๑. สภาพทั่วไปของศักยภาพพระสอนศีลธรรมต้องสอนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับง่าย ๆ และพัฒนาขึ้นในระดับที่สูงขึ้น ๒. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อศักยภาพพระสอนศีลธรรม ขาดการบูรณาการสื่อการสอนให้เข้ากับเนื้อหาที่สอน ด้านการเป็นผู้นำนักเรียนเข้าสู่การฝึกสมาธิ ๓. แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรม ควรจะต้องบูรณาการสื่อการสอนให้เข้ากับเนื้อหาที่สอนตามหลักสูตร ด้านการเป็นผู้นำนักเรียนเข้าสู่การฝึกสมาธิผู้สอนควรวางแผนการสอนและจัดกิจกรรมให้ได้มีการฝึกปฏิบัติอยู่เรื่อย ๆ |
| พระครูปลัดสำรวย สิริสาโร (ช่างกระโทก) | ๑. การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ ดูแลไม่ทั่วถึงเพราะพระสังฆาธิการมีภาระหน้าที่มากจนเกินไป จึงมีปัญหาด้านการปกครอง ๒. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ๑) การวางแผน ๒) การจัดองค์การ ๓) การบริหารงานบุคคล ๔) การอำนวยการ ๕) การควบคุม                                                                                                                                                                                        |

### ๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพระนวกะ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ เกี่ยวกับพระนวกะ ในการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

พระมหาอภิชาติ มาณสุโก (ชัยหา) และคณะ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพระ



นวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย ได้องค์ประกอบของรูปแบบ ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ บทนำ ส่วนที่ ๒ แนวทางการจัดการฝึกอบรมพระนวกะ และส่วนที่ ๓ เจเนอรัลไกการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีแนวทางการจัดการฝึกอบรมพระนวกะ เป็นหลักในการขับเคลื่อนในการฝึกอบรมพระนวกะ โดยมีองค์ประกอบทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรมด้านงบประมาณ ด้านการจัดการและบริหารโครงการอบรม โดยทั้ง ๕ ด้าน จะต้องได้คุณสมบัติและได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะส่งผลทำให้การฝึกอบรมพระนวกะได้ผลบรรลุเป้าประสงค์ดังที่กำหนดไว้และผลการตรวจสอบรูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย มีแนวทางในการที่จะทำให้การฝึกอบรมพระนวกะมีมาตรฐานและเป็นประโยชน์ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ตอบสนองต่อความต้องการของวัดฝึกอบรมพระนวกะ ตามสถานการณ์ปัจจุบัน หากมีองค์ประกอบที่ครบสมบูรณ์ องค์ประกอบทั้ง ๕ ด้าน มีคุณสมบัติและได้เกณฑ์ที่กำหนด ย่อมสามารถอบรมพระนวกะให้มีคุณภาพมีเจตคติที่ดี มีความคิดที่ถูกต้องในพระพุทธศาสนา การพัฒนาด้านจิตพิสัยเป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ผลจากการตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง ๓ ส่วน คือ บทนำ ประกอบด้วย (๑) หลักการมีความสอดคล้องต่อความต้องการของวัดฝึกอบรมพระนวกะ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปฏิบัติตามได้จริงอย่างมีความคุ้มค่า ทำให้เกิดประสิทธิผลและเกิดการยอมรับได้ของผู้บริหารวัด (๒) วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องต่อความต้องการของวัดฝึกอบรมฯ สอดคล้องตามสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมพระนวกะได้ (๓) บริบทของวัดฝึกอบรมพระนวกะ สอดคล้องกับความต้องการและสภาพตามความเป็นจริง เหมาะสมกับระเบียบปฏิบัติ จริยธรรมและกฎเกณฑ์ของวัด นำมาซึ่งความร่วมมือให้การสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมการอบรม ส่วนแนวทางการจัดการฝึกอบรมพระนวกะ ประกอบด้วย องค์ประกอบทั้ง ๕ ด้าน ในการฝึกอบรมพบว่า ๑) องค์ประกอบด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรในการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม จะทำให้ส่งเสริมการฝึกอบรมพระนวกะ ให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ กระบวนการคัดเลือกและวิธีการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ของคณะสงฆ์ไทยมีระบบการคัดเลือกและวิธีการฝึกอบรมที่ดี แต่ยังขาดกิจกรรมที่จะสร้างจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์และการให้ความรู้ หรือวิธีการเกี่ยวกับการตรวจสอบคัดเลือกผู้เข้ามาขอบรรพชาอุปสมบท รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหาการอบรมดูแลผู้ที่บวชเข้ามา ส่วนการติดตามดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์แม้จะมีทำกันอยู่ ยังด้อยประสิทธิภาพอยู่ ๒) องค์ประกอบด้านทรัพยากรการฝึกอบรม พบว่า ทรัพยากรในการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมให้ได้บรรลุสำเร็จอย่างที่ตั้งใจไว้ ๓) องค์ประกอบด้านหลักสูตรและ

กิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรและกิจกรรมที่เหมาะสมเป็นตัวขับเคลื่อนให้การจัดการฝึกอบรมพระนวกะ ให้บรรลุเป้าหมายเป็นแกนหลักในการฝึกอบรมทุกหลักสูตร<sup>๙๒</sup>

**สุจินตนิท หนูสุสิทธิ์สกุล และคณะ** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ” ผลจากการวิจัยพบว่า การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่าองค์ประกอบโดยรวมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบที่สอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงในด้านสูตร เช่น Taba (1962); Wongyai (1994); Si Sa-at (2003); Phuphan (2003); Utharanan (1989); Kunanukorn (1993) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบหลักสูตรที่สำคัญมี ๔ ประการ คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Objectives) เนื้อหา (Contents) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Activities) และการประเมินผล (Evaluation) ดังที่ Khammanee (2013) กล่าวว่า การพัฒนาหรือการสร้างระบบใดๆ สิ่งสำคัญประการแรกต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน การศึกษาหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้รอบคอบขึ้น ซึ่งจะทำให้รูปแบบหรือระบบมีความชัดเจนขึ้น การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่ต้องใช้ความคิด ความรอบคอบ ผู้จัดรูปแบบต้องพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุและเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานไปได้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่อาจใช้เวลาในการพิจารณามากนอกจากนี้ Buasri (1999) มีความเห็นเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบหลักสูตรนั้นอาจมีรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นได้เพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้นดังนั้น การที่ผู้วิจัยได้ปรับขยายองค์ประกอบหลักสูตร เป็น ๖ องค์ประกอบ ทำให้เห็นขั้นตอน กิจกรรม และกระบวนการฝึกอบรมอย่างชัดเจนทำให้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ามี ความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ<sup>๙๓</sup>

**พระธีระเดช เตชธมโม (หิรัญ)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอินทริยสังวรของพระภิกษุนวกะในสังคมปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพปัญหาของพระภิกษุนวกะที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกยุคทุกสมัย คือ ๑.๑) พระภิกษุนวกะไม่มีความอดทน เป็นผู้ว่ายาก

<sup>๙๒</sup> พระมหาอภิชาติ ฌานสุโก (ชัยหา) และคณะ, “รูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย”, *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔) : ๒๖ - ๓๙.

<sup>๙๓</sup> สุจินตนิท หนูสุสิทธิ์สกุล และคณะ, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาสำหรับพระภิกษุนวกะ”, *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร* ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๔ (มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑๖๒๐ - ๑๖๒๑.

สอนยาก ๑.๒) พระภิกษุณวกะเห็นแก่ปากท้อง ติดใจในรสอาหาร ๑.๓) ภิกษุณวกะยังมีจิตรักใคร่ในสตรี ๑.๔) พระภิกษุณวกะเพเลิดเพลินสิ่งอำนวยความสะดวก ๒) อินทรีย์สังวร หมายถึง สำรวมระวัง รักษา ในอินทรีย์ทั้ง ๖ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ โดยการมีสติระลึกรู้เท่าทันในเวลารับรู้อารมณ์ เมื่อมีการรับรู้อารมณ์ในปัจจุบัน อินทรีย์สังวรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับพระภิกษุสามเณรผู้บวชใหม่ ย่อมเป็นพื้นฐานเบื้องต้นสำหรับผู้ที่มีศรัทธาเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา ย่อมเป็นบันไดในการปฏิบัติธรรมให้เจริญยิ่งขึ้น ๓) แนวทางการพัฒนาอินทรีย์สังวรของพระภิกษุณวกะในสังคมปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่พระภิกษุณวกะตั้งแต่ต้นไปตามลำดับ จากง่ายไปหายาก ตามลำดับไป และจำเป็นต้องมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาอินทรีย์สังวร คือ การฝึกสำรวมอินทรีย์ ๖ โดยมีรูปแบบ คำบริกรรมเข้ามาช่วยในเบื้องต้น การมีสติกำหนดรู้ มีความอดทน อดกลั้น มีความเพียรในการฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะให้ก้าวไปข้างหน้า ไม่ถอยหลัง มีสติระลึกรู้อยู่ทุกขณะไม่ปล่อยจิตให้ปรุ่งแต่งไปตามอารมณ์จนสามารถพัฒนาสติปัญญาให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นต่อไป<sup>๔๔</sup>

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระนวกะ

| นักวิจัย                              | สรุปผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระมหาอภิชาติ วัฒนสุโข (ชัยหา) และคณะ | รูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย มีแนวทางในการที่จะทำให้การฝึกอบรมพระนวกะมีมาตรฐานและเป็นประโยชน์ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ตอบสนองต่อความต้องการของวัดฝึกอบรมพระนวกะตามสภาวการณ์ปัจจุบัน |
| สุจินตนิท หนูชูสีห์สกุล และคณะ        | การพัฒนาหรือการสร้างระบบใดๆสิ่งสำคัญประการแรกต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน การศึกษาหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้รอบคอบขึ้น ซึ่งจะทำให้รูปแบบหรือระบบมีความชัดเจนขึ้น                                                                                                                                        |

<sup>๔๔</sup> พระธีระเดช เตชธมโม (หิรัญ), “แนวทางการพัฒนาอินทรีย์สังวรของพระภิกษุณวกะในสังคมปัจจุบัน”, วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑, (มกราคม ๒๕๖๓) : หน้า ๓๐.



ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระนวกะ (ต่อ)

| นักวิจัย                   | สรุปผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระธีระเดช เตชธมโม (หิรัญ) | ๑) สภาพปัญหาของพระภิกษุนวกะที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกยุคทุกสมัย คือ ๑.๑)พระภิกษุนวกะไม่มีความอดทน ๑.๒)พระภิกษุนวกะเห็นแก่ปากท้อง ๑.๓)ภิกษุนวกะยังมีจิตรักใคร่ในสตรี ๑.๔)พระภิกษุนวกะเพเลิเพลินสิ่งอำนวยความสะดวก ๒) อินทรีย์สังวร หมายถึง สัรรวมระวัง รักษาอินทรีย์ทั้ง ๖ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ โดยการมีสติระลึกรู้เท่าทันในเวลารับรู้ อารมณ์ เมื่อมีการรับรู้อารมณ์ในปัจจุบัน ๓) แนวทางการพัฒนาอินทรีย์สังวรของพระภิกษุนวกะในสังคมปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่พระภิกษุนวกะตั้งแต่ต้นไปตามลำดับ จากง่ายไปหายาก ตามลำดับไป และจำเป็นต้องมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาอินทรีย์สังวร |

## ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

**ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)** คือ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับภูมิการศึกษา

**ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือ “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์<sup>๔๕</sup> ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านบุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัว) ๒. ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ๓. ด้านความรู้ (ความรู้เฉพาะด้านและทั่วไป ๔. ด้านทักษะ (ความชำนาญงาน) ๕. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (แรงจูงใจและแรงขับภายใน)

<sup>๔๕</sup> Nadler, Leonard., *Corporate Human Resources Development: A Management Tool*, (United State of America: McGraw-Hill, 1980), pp. 4-5.

ตัวแปรอิสระ  
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม  
(Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัย ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยรูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจักได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการศึกษา ดังต่อไปนี้

#### 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

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



## ๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

### ๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระนวกะ ๑๐ ตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำนวน ๑๘๗ รูป<sup>๑</sup> กำหนดกลุ่มประชากรจากการให้ตอบแบบสอบถาม คือคณะสงฆ์พระนวกะทั้งหมด ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ทั้งหมด ๑๘๗ รูป

ตารางที่ ๓.๑ ประชากร

| พระสงฆ์ นวกะ ๑๐ ตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง | จำนวนประชากร (รูป) |
|------------------------------------------------|--------------------|
|                                                | ประชากร            |
| ๑. วัดป่าประดู่                                | ๒                  |
| ๒. วัดลุ่มมหาชัยชุมพล                          | -                  |
| ๓. วัดปากน้ำ                                   | ๑๓                 |
| ๔. วัดโชติทิฆทาราม                             | -                  |
| ๕. วัดเนินพุทรา                                | ๓                  |
| ๖. วัดเกาะกลอย                                 | ๒                  |
| ๗. วัดน้ำคอกเก่า                               | -                  |
| ๘. วัดปลวกเกตุ                                 | ๗                  |
| ๙. วัดบ้านดอน                                  | ๒                  |
| ๑๐. วัดน้ำคอก                                  | ๙                  |
| ๑๑. วัดช้างชน                                  | ๕                  |
| ๑๒. วัดตะพงนอก                                 | ๓                  |
| ๑๓. วัดตะพงใน                                  | ๓                  |
| ๑๔. วัดยายดา                                   | -                  |
| ๑๕. วัดเขาพระบาท                               | ๖                  |
| ๑๖. วัดบ้านแลง                                 | ๕                  |
| ๑๗. วัดตรีมิตร                                 | ๒                  |

<sup>๑</sup> สำนักงานเลขาเจ้าคณะอำเภอเมือง จังหวัดระยอง บัญชีรายชื่อจำนวนพระนวกะที่เข้าอบรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง รวม ๑๐ ตำบล จำนวน ๑๘๗ รูป ณ สวนป่าปฏิบัติธรรมบูรณรัตน์ วัดป่าประดู่ พระอารามหลวง ตำบลตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ตารางที่ ๓.๑ ประชากร (ต่อ)

| พระสงฆ์นวกะ ๑๐ ตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง | จำนวนประชากร (รูป) |
|-----------------------------------------------|--------------------|
|                                               | ประชากร            |
| ๑๘. วัดนาตาขวัญ                               | ๗                  |
| ๑๙. วัดชะวีก                                  | ๑                  |
| ๒๐. วัดเขาวังม่าน                             | -                  |
| ๒๑. วัดเกษตราสุขารมณ                          | ๑๐                 |
| ๒๒. วัดเขาสำเภาทอง                            | ๗                  |
| ๒๓. วัดโนไไร่                                 | ๓                  |
| ๒๔. วัดบ้านเพ                                 | ๒                  |
| ๒๕. วัดเขายายชุม                              | ๕                  |
| ๒๖. วัดเกาะเสม็ด                              | ๑                  |
| ๒๗. วัดท่าเรือ                                | ๕                  |
| ๒๘. วัดตะเคียนทอง                             | ๕                  |
| ๒๙. วัดเขาแก้ว                                | -                  |
| ๓๐. วัดมาบจันทร์                              | ๑๑                 |
| ๓๑. วัดแกลงบน                                 | -                  |
| ๓๒. วัดธงหงษ์                                 | ๑                  |
| ๓๓. วัดตะพุนทอง                               | ๒                  |
| ๓๔. วัดโสภาสี                                 | -                  |
| ๓๕. วัดสำนักทอง                               | ๒                  |
| ๓๖. วัดยายจั่น                                | -                  |
| ๓๗. วัดเนินพระ                                | ๒                  |
| ๓๘. วัดโชดใต้                                 | -                  |
| ๓๙. วัดกรอกยายชา                              | ๑                  |
| ๔๐. วัดหนองสนม                                | ๙                  |
| ๔๑. วัดโชดหิน                                 | ๖                  |
| ๔๒. วัดทับมา                                  | ๖                  |

## ตารางที่ ๓.๑ ประชากร (ต่อ)

| พระสงฆ์คณะ ๑๐ ตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง | จำนวนประชากร (รูป) |
|----------------------------------------------|--------------------|
|                                              | ประชากร            |
| ๔๓. วัดเขาโบสถ์                              | ๑                  |
| ๔๔. วัดเขาไผ่                                | ๖                  |
| ๔๕. วัดจากวน                                 | ๗                  |
| ๔๖. วัดหนองแพบ                               | ๘                  |
| ๔๗. วัดชากรุกหญ้า                            | ๔                  |
| ๔๘. วัดมาบตาพุด                              | ๓                  |
| ๔๙. วัดห้วยโป่ง                              | ๔                  |
| ๕๐. วัดมาบชลูด                               | ๒                  |
| ๕๑. วัดขอยคีรี                               | ๔                  |
| <b>รวม</b>                                   | <b>๑๘๗</b>         |

## ๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสังเคราะห์มาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

## ก. การสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการและเอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนา ศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษา สารนิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือการวิจัย
๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข



๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

## ข. ลักษณะสร้างเครื่องมือ

### การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ตอน คือ

**ตอนที่ ๑** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) หรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับ อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษา

**ตอนที่ ๒** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่มีต่อปัจจัยรวม ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
๒. ด้านการศึกษา มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
๓. ด้านการพัฒนาทักษะ มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

**ตอนที่ ๓** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง รวม ๕ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ด้านการความรู้ มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
๒. ด้านความสามารถ มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
๓. ด้านพฤติกรรม มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
๔. ด้านคุณลักษณะ มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ
๕. ด้านเจตคติ มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์<sup>๒</sup> ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๕๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ ๔** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

#### ค. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างไว้ไปดำเนินการตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ Face validity (ความตรงเชิงพื้นิจ) ซึ่งเป็นการตรวจสอบประเมินคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ทั้ง ๒ ท่าน ด้วยการตรวจสอบประเมินกรอบเนื้อหา ขอบเขตของแบบสอบถามประเด็นสำคัญของการสอบถาม ตลอดจนการใช้ถ้อยคำสำนวน ภาษาเชิงวิชาการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการเก็บข้อมูล

๒) การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Contents validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ IOC (Index of Congruence)<sup>๓</sup> โดยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและเนื้อหาวิจัยไม่น้อยกว่า ๕ ท่าน ได้ผลการหาค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ ทุกข้อ โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการหาค่า IOC จำนวน ๕ รูปหรือคน ประกอบด้วย

๑) พระครูสุตฺตวิมลบัณฑิต, ผศ.ดร. พระอาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, รศ.ดร. พระอาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<sup>๒</sup> ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด้านสหวิทยาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

<sup>๓</sup> พระมหาภคญาณ กิตติโสภโณ, ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ, (พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๒๒๔-๒๒๖.

๔) ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) รศ.ดร.อภิญา นัตรข้อฟ้า พระอาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากขั้นตอนการหาค่า IOC แล้วไปแจกให้กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรของงานวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)<sup>๔</sup> ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Try Out) ทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๖

๔) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยที่วิเคราะห์ผลได้จากการทดลองใช้ (Try Out) ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๕) สร้างเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำเสนอต่อที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

### ๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตรงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแจกแบบสอบถาม

๒) ผู้วิจัยเสนอติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

๓) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการแจกแบบการแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) กับกลุ่มเป้าหมาย คือ พระนวกะ จำนวน ๑๘๗ รูป โดยในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจก และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองพร้อมผู้ช่วยผู้วิจัย ระหว่างวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมใช้ระยะเวลา ๑ สัปดาห์ ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่สามารถเก็บคืนได้ มีจำนวน ๑๘๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่รับกลับมา ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสังคมศาสตร์

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



### ๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้ว ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

### ๓.๒.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

๓) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตาม อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test) และค่าเอฟ (F - test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๔) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis technic)

### ๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามเทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกันตามรูปแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจงในการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๙ รูปหรือคน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูปหรือคน ประกอบด้วย

ลำดับที่ ๑ พระครูปริยัติสุวัฒนภรณ์,ดร. เจ้าคณะตำบลทับมา เจ้าอาวาสวัดทับมา อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ลำดับที่ ๒ พระครูสังฆวิสุทธินุญ,ดร. เจ้าคณะตำบลมาบข่า เจ้าอาวาสวัดซากผักกุด  
อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

ลำดับที่ ๓ พระปลัดปรีชา นนทโก,ดร. เจ้าคณะตำบลชำฆ้อ-เขาน้อย เจ้าอาวาสวัดถ้ำ  
เขาโอบสออำเภอดงเจน จังหวัดระยอง

#### **กลุ่มที่ ๒ กลุ่มพระสงฆ์ฆาธิการ จำนวน ๒ รูป ประกอบด้วย**

ลำดับที่ ๔ พระราชวรญาณ วิ. เจ้าอาวาสวัดมาบจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ลำดับที่ ๕ พระครูโสภิตปัญญกร เจ้าคณะอำเภอเมืองระยอง เจ้าอาวาสวัดป่าประดู่  
(พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

#### **กลุ่มที่ ๓ กลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการ จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย**

ลำดับที่ ๖ พระมหานักรบ อุดมธมโม เจ้าคณะตำบลกะเจ็ด เจ้าอาวาสวัดโชติหิน  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ลำดับที่ ๗ พระมหาสุทนต์ ฐมฺวโร เจ้าคณะตำบลบ้านแลง เจ้าอาวาสวัดหนองสนม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

#### **กลุ่มที่ ๔ กลุ่มตัวแทนผู้นำท้องถิ่น จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย**

ลำดับที่ ๘ นายเกษม เชื้อวณิช ผู้นำชุมชนวัดป่าประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ลำดับที่ ๙ นายกิตติศักดิ์ เสือโต ผู้นำชุมชนวัดบ้านดอน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

#### **๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) แบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ ๒ เป็นข้อคำถามจำนวน ๘ ข้อ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่า IOC ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) จำนวน ๕ รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทฤษฎี ด้านระเบียบวิธีวิจัย และด้านพระพุทธศาสนาหรือด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

#### **๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง เป็นขั้นตอนการเตรียมการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น ๔ ขั้นตอนดังนี้

๑) ทำการนัดหมายวันเวลาที่จะไปขอสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๒) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๓) ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วัน

๔) เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

**ระยะที่สอง** เป็นขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอนดังนี้

- ๑) แนะนำตัวผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสร้างความคุ้นเคย
- ๒) แจ้งวัตถุประสงค์ของการมาสัมภาษณ์ และอธิบายลำดับขั้นตอนในการสัมภาษณ์
- ๓) ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายรูป ในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ เพื่อใช้อ้างอิงในการสรุปผลการวิจัย

#### **๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปผล และนำเสนอเขียนเป็นความเรียงทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา





## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๗ รูป เพื่อหาระดับความคิดเห็นของพระนวกะ ต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ว่าอยู่ในระดับใด งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพระสังฆาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ รูปหรือคน เพื่อเสนอแนะ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยมีดังนี้

๔.๑ ระดับความคิดเห็นของ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก)

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

#### ๔.๑ ระดับความคิดเห็นของ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ของงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน      | ร้อยละ        |
|-----------------------------------------|------------|---------------|
| <b>อายุ</b>                             |            |               |
| ๒๐ - ๓๐ ปี                              | ๑๐๕        | ๕๖.๑๐         |
| ๓๑ - ๔๐ ปี                              | ๒๒         | ๑๑.๘๐         |
| ๔๑ - ๕๐ ปี                              | ๓๓         | ๑๗.๖๐         |
| ๕๑ - ๖๐ ปี                              | ๑๙         | ๑๐.๒๐         |
| ๖๐ ปีขึ้นไป                             | ๘          | ๔.๓๐          |
| <b>รวม</b>                              | <b>๑๘๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |
| <b>พรรษา</b>                            |            |               |
| ยังไม่มีพรรษา                           | ๑๖๕        | ๘๘.๒๐         |
| ๑ - ๒ พรรษา                             | ๑๖         | ๘.๖๐          |
| ๓ - ๔ พรรษา                             | ๓          | ๑.๖๐          |
| ๕ พรรษา                                 | ๓          | ๑.๖๐          |
| <b>รวม</b>                              | <b>๑๘๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |
| <b>วุฒิการศึกษาสามัญ</b>                |            |               |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                        | ๑๖๓        | ๘๗.๒๐         |
| ปริญญาตรี                               | ๒๐         | ๑๐.๗๐         |
| สูงกว่าปริญญาตรี                        | ๔          | ๒.๑๐          |
| <b>รวม</b>                              | <b>๑๘๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน      | ร้อยละ        |
|-----------------------------------------|------------|---------------|
| <b>วุฒิการศึกษานักธรรม</b>              |            |               |
| ไม่มีวุฒินักธรรม                        | ๑๕๖        | ๘๓.๔๐         |
| นักธรรมตรี                              | ๒๔         | ๑๒.๘๐         |
| นักธรรมโท                               | ๒          | ๑.๑๐          |
| นักธรรมเอก                              | ๕          | ๒.๗๐          |
| <b>รวม</b>                              | <b>๑๘๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |
| <b>วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม</b>           |            |               |
| ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม                     | ๑๗๘        | ๙๕.๒๐         |
| ป.ธ.๑ - ๒ ถึง ๓                         | ๔          | ๒.๑๐          |
| ป.ธ. ๔ - ๖                              | ๔          | ๒.๑๐          |
| ป.ธ. ๗ - ๙                              | ๑          | ๐.๕๐          |
| <b>รวม</b>                              | <b>๑๘๗</b> | <b>๑๐๐.๐๐</b> |

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพระนวกะที่ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” จำแนกได้ดังนี้

**อายุ** พบว่า พระนวกะที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๐๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑

**พรรษา** พบว่า พระนวกะที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงที่ยังไม่มีพรรษา จำนวน ๑๖๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒

**วุฒิการศึกษาสามัญ** พบว่า พระนวกะที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๖๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒

**วุฒิการศึกษานักธรรม** พบว่า พระนวกะที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังไม่มีวุฒิการศึกษานักธรรม จำนวน ๑๕๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔

**วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม** พบว่า พระนวกะที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังไม่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม จำนวน ๑๗๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒



#### ๔.๑.๑ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของ “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ๑. ด้านการฝึกอบรม ๒. ด้านการศึกษา ๓. ด้านการพัฒนาทักษะ ๔. ด้านความรู้ ๕. ด้านความสามารถ ๖. ด้านพฤติกรรม ๗. ด้านคุณลักษณะ ๘. ด้านเจตคติ ดังรายละเอียดที่แสดงตัวอย่างค่าเฉลี่ย ( $\mu = \mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma = \sigma$ ) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๑๐ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ภาพรวม

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง<br>โดยภาพรวม | ระดับความคิดเห็น |          |       |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|-------|
|                                                                          | $\mu$            | $\sigma$ | แปลผล |
| ๑. ด้านการฝึกอบรม                                                        | ๔.๐๘             | ๐.๗๔     | มาก   |
| ๒. ด้านการศึกษา                                                          | ๔.๐๗             | ๐.๗๕     | มาก   |
| ๓. ด้านการพัฒนาทักษะ                                                     | ๔.๑๘             | ๐.๗๐     | มาก   |
| ๔. ด้านความรู้                                                           | ๓.๘๖             | ๐.๗๕     | มาก   |
| ๕. ด้านความสามารถ                                                        | ๓.๘๘             | ๐.๖๕     | มาก   |
| ๖. ด้านพฤติกรรม                                                          | ๔.๐๙             | ๐.๖๘     | มาก   |
| ๗. ด้านคุณลักษณะ                                                         | ๔.๐๕             | ๐.๗๐     | มาก   |
| ๘. ด้านเจตคติ                                                            | ๔.๑๓             | ๐.๖๖     | มาก   |
| รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด                                                      | ๔.๐๔             | ๐.๖๐     | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับ ( $\mu = ๔.๐๔$ ,  $\sigma = ๐.๖๐$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งกลุ่มประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาทักษะ ( $\mu = ๔.๑๘$ ,  $\sigma = ๐.๗๐$ ) ด้านเจตคติ ( $\mu = ๔.๑๓$ ,  $\sigma = ๐.๖๖$ ) ด้านพฤติกรรม ( $\mu = ๔.๐๙$ ,  $\sigma = ๐.๖๘$ ) ด้านการฝึกอบรม ( $\mu = ๔.๐๘$ ,  $\sigma = ๐.๗๔$ ) ด้านการศึกษา ( $\mu =$

๔.๐๗,  $\sigma = ๐.๗๕$ ) ด้านคุณลักษณะ ( $\mu = ๔.๐๕$ ,  $\sigma = ๐.๗๐$ ) ด้านความสามารถ ( $\mu = ๓.๘๘$ ,  $\sigma = ๐.๖๕$ ) ด้านความรู้ ( $\mu = ๓.๘๖$ ,  $\sigma = ๐.๗๕$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ ๔.๓** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรม

| ด้านการฝึกอบรม                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|------------|
|                                                                                                      | $\mu$            | $\sigma$    | แปลผล      |
| ๑. คณะสงฆ์มีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพระนวกะอยู่เป็นประจำ              | ๔.๑๕             | ๐.๘๕        | มาก        |
| ๒. คณะสงฆ์มีการแจ้งกำหนดเป้าหมาย เนื้อหา และขั้นตอน ก่อนจัดอบรมทุกครั้ง                              | ๔.๑๗             | ๐.๘๘        | มาก        |
| ๓. คณะสงฆ์มีการจัดประชุมพระนวกะและสามเณร เพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเป็นประจำ | ๔.๑๗             | ๐.๘๕        | มาก        |
| ๔. คณะสงฆ์มีการวิเคราะห์ติดตามสอบถามปัญหาและความต้องการของพระนวกะเป็นประจำ                           | ๓.๙๓             | ๐.๙๑        | มาก        |
| ๕. คณะสงฆ์มีการประเมินและติดตามผลพระนวกะก่อนและหลังการจัดอบรมทุกครั้ง                                | ๔.๐๑             | ๐.๙๐        | มาก        |
| <b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>                                                                           | <b>๔.๐๘</b>      | <b>๐.๗๔</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๘$ ,  $\sigma = ๐.๗๔$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียบลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คณะสงฆ์มีการแจ้งกำหนดเป้าหมาย เนื้อหา และขั้นตอน ก่อนจัดอบรมทุกครั้ง ( $\mu = ๔.๑๗$ ,  $\sigma = ๐.๘๘$ ) คณะสงฆ์มีการจัดประชุมพระนวกะและสามเณร เพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเป็นประจำ ( $\mu = ๔.๑๗$ ,  $\sigma = ๐.๘๕$ ) คณะสงฆ์มีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพระนวกะอยู่เป็นประจำ ( $\mu = ๔.๑๕$ ,  $\sigma = ๐.๘๕$ ) คณะสงฆ์มีการประเมินและติดตามผลพระนวกะก่อนและหลังการจัดอบรมทุกครั้ง ( $\mu = ๔.๐๑$ ,  $\sigma = ๐.๙๐$ ) คณะ

สงฆ์มีการวิเคราะห์ติดตามสอบถามปัญหาและความต้องการของพระนวกะเป็นประจำ ( $\mu = 3.93$ ,  $\sigma = 0.91$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ ๔.๔** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษา

| ด้านการศึกษา                                                                                                | ระดับความคิดเห็น |          |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|-------|
|                                                                                                             | $\mu$            | $\sigma$ | แปลผล |
| ๑. คณะสงฆ์ได้มีการควบคุม เร่งรัดให้พระนวกะเรียน<br>นักรธรรม ตามหลักสูตรนักรธรรม ตามคำสั่งของมหาเถร<br>สมาคม | ๔.๒๙             | ๐.๗๙     | มาก   |
| ๒. คณะสงฆ์มีการแนะนำการเรียนนักรธรรม บาลี ให้แก่พระ<br>นวกะ ในแต่ละหลักสูตร                                 | ๔.๐๓             | ๐.๙๑     | มาก   |
| ๓. คณะสงฆ์มีการเร่งรัดให้มีการอบรมนักรธรรมและบาลีก่อน<br>สอบในแต่ละปี                                       | ๔.๐๔             | ๐.๙๐     | มาก   |
| ๔. คณะสงฆ์มีการส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนา<br>ความสามารถ และความชำนาญในการบริหารงานกิจการ<br>คณะสงฆ์        | ๔.๐๘             | ๐.๙๐     | มาก   |
| ๕. คณะสงฆ์มีการจัดหาทุนการศึกษาให้แก่พระนวกะที่เรียน<br>นักรธรรม บาลีและสามัญ                               | ๓.๙๑             | ๑.๐๖     | มาก   |
| รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด                                                                                         | ๔.๐๗             | ๐.๗๕     | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.75$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คณะสงฆ์ได้มีการควบคุม เร่งรัดให้พระนวกะเรียนนักรธรรม ตามหลักสูตรนักรธรรม ตามคำสั่งของมหาเถรสมาคม ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.79$ ) คณะสงฆ์มีการส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาความสามารถ และความชำนาญในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.90$ ) คณะสงฆ์มีการแนะนำการเรียนนักรธรรม บาลี ให้แก่พระนวกะ ในแต่ละหลักสูตร ( $\mu = 4.03$ ,  $\sigma = 0.91$ ) คณะสงฆ์มีการเร่งรัด



ให้มีการอบรมนักรธรรมและบาลีก่อนสอบในแต่ละปี ( $\mu = ๔.๐๔$ ,  $\sigma = ๐.๙๐$ ) คณะสงฆ์มีการจัดหาทุนการศึกษาให้แก่พระนวกะที่เรียนนักรธรรม บาลีและสามัญ ( $\mu = ๓.๙๑$ ,  $\sigma = ๑.๐๖$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ ๔.๕** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะ

| ด้านการพัฒนาทักษะ                                                                           | ระดับความคิดเห็น |             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|------------|
|                                                                                             | $\mu$            | $\sigma$    | แปลผล      |
| ๑. พระนวกะมีการพัฒนาตนเองและมีทักษะการเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ดีอยู่เสมอ                    | ๔.๑๑             | ๐.๘๕        | มาก        |
| ๒. พระนวกะมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการสวดพุทธมนต์อยู่เสมอ                         | ๔.๑๓             | ๐.๘๓        | มาก        |
| ๓. พระนวกะได้มีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และงานกิจการคณะสงฆ์ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ         | ๔.๐๙             | ๐.๘๔        | มาก        |
| ๔. พระนวกะช่วยรักษาและพัฒนาสถาบันสงฆ์และพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น | ๔.๒๖             | ๐.๘๒        | มาก        |
| ๕. พระนวกะมีการพัฒนาตนเองในการปรับตัว เพื่ออยู่ร่วมกับคณะสงฆ์และญาติโยมอยู่เสมอ             | ๔.๒๘             | ๐.๗๗        | มาก        |
| <b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>                                                                  | <b>๔.๑๘</b>      | <b>๐.๗๐</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๑๘$ ,  $\sigma = ๐.๗๐$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พระนวกะมีการพัฒนาตนเองในการปรับตัว เพื่ออยู่ร่วมกับคณะสงฆ์และญาติโยมอยู่เสมอ ( $\mu = ๔.๒๘$ ,  $\sigma = ๐.๗๗$ ) พระนวกะช่วยรักษาและพัฒนาสถาบันสงฆ์และพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น ( $\mu = ๔.๒๖$ ,  $\sigma = ๐.๘๒$ ) พระนวกะมีการพัฒนาตนเองและมีทักษะการเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ดีอยู่เสมอ ( $\mu = ๔.๑๑$ ,  $\sigma = ๐.๘๕$ ) พระนวกะมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการสวดพุทธมนต์อยู่เสมอ ( $\mu = ๔.๑๓$ ,  $\sigma = ๐.๘๓$ ) พระนวกะได้มีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และงานกิจการคณะสงฆ์ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ( $\mu = ๔.๐๙$ ,  $\sigma = ๐.๘๔$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้

| ด้านความรู้                                                                                                                                   | ระดับความคิดเห็น |          |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|-------|
|                                                                                                                                               | $\mu$            | $\sigma$ | แปลผล |
| ๑. พระนวกะมีความรอบรู้ในหลักธรรม สามารถนำมาปฏิบัติและใช้ในการแก้ไขอาชกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นได้                                       | ๓.๙๗             | ๐.๘๖     | มาก   |
| ๒. พระนวกะมีความรอบรู้ในหลักธรรม สามารถนำมาถ่ายทอดแก่ญาติโยมได้                                                                               | ๓.๗๘             | ๐.๙๑     | มาก   |
| ๓. พระนวกะมีความรู้ในหลักเบื้องต้นของกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และอำนาจหน้าที่ของตนและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา | ๓.๘๗             | ๐.๙๒     | มาก   |
| ๔. พระนวกะมีความรู้เบื้องต้นในหลักการปฏิบัติภาวนา สมณะและวิปัสสนากรรมฐาน                                                                      | ๓.๗๘             | ๐.๘๙     | มาก   |
| ๕. พระนวกะมีความรู้เบื้องต้นในหลักบริหารจัดการ และพัฒนาความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้                                      | ๓.๘๙             | ๐.๙๐     | มาก   |
| รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด                                                                                                                           | ๓.๘๖             | ๐.๗๕     | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.75$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พระนวกะมีความรอบรู้ในหลักธรรม สามารถนำมาปฏิบัติและใช้ในการแก้ไขอาชกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นได้ ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.86$ ) พระนวกะมีความรู้เบื้องต้นในหลักบริหารจัดการ และพัฒนาความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.90$ ) พระนวกะมีความรู้ในหลักเบื้องต้นของกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และอำนาจหน้าที่ของตนและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ( $\mu = 3.87$ ,  $\sigma = 0.92$ ) พระนวกะมีความรอบรู้ในหลักธรรม สามารถนำมาถ่ายทอดแก่ญาติโยมได้ ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 0.91$ ) พระนวกะมีความรู้เบื้องต้นในหลักการปฏิบัติภาวนาสมณะและวิปัสสนากรรมฐาน ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 0.89$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ

| ด้านความสามารถ                                                                                         | ระดับความคิดเห็น |          |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|-------|
|                                                                                                        | $\mu$            | $\sigma$ | แปลผล |
| ๑. พระนวกะมีความสามารถในการสวดท่องจำบทพุทธมนต์เพื่อปฏิบัติศาสนพิธีได้เป็นอย่างดี                       | ๓.๘๑             | ๐.๘๗     | มาก   |
| ๒. พระนวกะมีความสามารถในการในการใช้หลักธรรม ในการแก้ไขสถานการณ์และอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นได้ | ๓.๘๑             | ๐.๘๖     | มาก   |
| ๓. พระนวกะมีความสามารถในการในการปรับตัวในการปฏิบัติข้อวัตรของพระสงฆ์                                   | ๔.๐๔             | ๐.๗๕     | มาก   |
| ๔. พระนวกะมีความสามารถในการในการใช้ความสามารถ ส่วนบุคคล ช่วยงานกิจการของคณะสงฆ์                        | ๔.๑๒             | ๐.๗๘     | มาก   |
| ๕. พระนวกะมีความสามารถในการถ่ายทอดเทศนาธรรม แก่ญาติโยม                                                 | ๓.๕๙             | ๐.๕๙     | มาก   |
| รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด                                                                                    | ๓.๘๘             | ๐.๖๕     | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.65$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พระนวกะมีความสามารถในการในการใช้ความสามารถส่วนบุคคล ช่วยงานกิจการของคณะสงฆ์ ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.78$ ) พระนวกะมีความสามารถในการในการปรับตัวในการปฏิบัติข้อวัตรของพระสงฆ์ ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.75$ ) พระนวกะมีความสามารถในการสวดท่องจำบทพุทธมนต์เพื่อปฏิบัติศาสนพิธีได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 3.81$ ,  $\sigma = 0.87$ ) พระนวกะมีความสามารถในการในการใช้หลักธรรม ในการแก้ไขสถานการณ์และอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นได้ ( $\mu = 3.81$ ,  $\sigma = 0.86$ ) พระนวกะมีความสามารถในการถ่ายทอดเทศนาธรรมแก่ญาติโยม ( $\mu = 3.59$ ,  $\sigma = 0.59$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม

| ด้านพฤติกรรม                                                                    | ระดับความคิดเห็น |          |       |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|-------|
|                                                                                 | $\mu$            | $\sigma$ | แปลผล |
| ๑. พระนวกะมีพฤติกรรม สรรวมระว่างในกิริยาอาการของสงฆ์ เป็นที่น่าเลื่อมใสอยู่เสมอ | ๔.๐๑             | ๐.๘๑     | มาก   |
| ๒. พระนวกะมีพฤติกรรม มีจิตอาสาช่วยงานกิจการของคณะสงฆ์อยู่เสมอ                   | ๔.๑๔             | ๐.๘๒     | มาก   |
| ๓. พระนวกะมีพฤติกรรม เสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัว หรือลาภสักการะ           | ๔.๐๗             | ๐.๘๑     | มาก   |
| ๔. พระนวกะมีพฤติกรรม เป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาในหลักพุทธธรรมอยู่เสมอ                   | ๔.๐๑             | ๐.๘๔     | มาก   |
| ๕. พระนวกะมีพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการปรับตัวที่ดี เพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมสงฆ์   | ๔.๒๑             | ๐.๖๙     | มาก   |
| รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด                                                             | ๔.๐๙             | ๐.๖๘     | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๙$ ,  $\sigma = ๐.๖๘$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พระนวกะมีพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการปรับตัวที่ดี เพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมสงฆ์ ( $\mu = ๔.๒๑$ ,  $\sigma = ๐.๖๙$ ) พระนวกะมีพฤติกรรม มีจิตอาสาช่วยงานกิจการของคณะสงฆ์อยู่เสมอ ( $\mu = ๔.๑๔$ ,  $\sigma = ๐.๘๒$ ) พระนวกะมีพฤติกรรม เสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัว หรือลาภสักการะ ( $\mu = ๔.๐๗$ ,  $\sigma = ๐.๘๑$ ) พระนวกะมีพฤติกรรม เป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาในหลักพุทธธรรมอยู่เสมอ ( $\mu = ๔.๐๑$ ,  $\sigma = ๐.๘๔$ ) พระนวกะมีพฤติกรรม สรรวมระว่างในกิริยาอาการของสงฆ์ เป็นที่น่าเลื่อมใสอยู่เสมอ ( $\mu = ๔.๐๑$ ,  $\sigma = ๐.๘๑$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะ

| ด้านคุณลักษณะ                                                                            | ระดับความคิดเห็น |          |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|-------|
|                                                                                          | $\mu$            | $\sigma$ | แปลผล |
| ๑. พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการธำรงรักษาซึ่งพระธรรมวินัย                               | ๔.๐๑             | ๐.๘๐     | มาก   |
| ๒. พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการใฝ่เรียนใฝ่รู้ (ศึกษา) หลักธรรมคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนา | ๔.๐๓             | ๐.๘๕     | มาก   |
| ๓. พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการอยู่อย่างพอเพียง เยี่ยงสมณะ                             | ๔.๐๐             | ๐.๘๑     | มาก   |
| ๔. พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการมีความมุ่งมั่นรักษา และสืบทอดพระพุทธศาสนา               | ๔.๐๒             | ๐.๙๐     | มาก   |
| ๕. พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการมีจิตสาธารณะ เมตตา ช่วยเหลือ แก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก        | ๔.๒๐             | ๐.๗๖     | มาก   |
| รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด                                                                      | ๔.๐๕             | ๐.๗๐     | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๕$ ,  $\sigma = ๐.๗๐$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการมีจิตสาธารณะ เมตตา ช่วยเหลือ แก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ( $\mu = ๔.๒๐$ ,  $\sigma = ๐.๗๖$ ) พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการใฝ่เรียนใฝ่รู้ (ศึกษา) หลักธรรมคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนา ( $\mu = ๔.๐๓$ ,  $\sigma = ๐.๘๕$ ) พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการมีความมุ่งมั่นรักษาและสืบทอดพระพุทธศาสนา ( $\mu = ๔.๐๒$ ,  $\sigma = ๐.๙๐$ ) พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการธำรงรักษาซึ่งพระธรรมวินัย ( $\mu = ๔.๐๑$ ,  $\sigma = ๐.๘๐$ ) พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการอยู่อย่างพอเพียงเยี่ยงสมณะ ( $\mu = ๔.๐๐$ ,  $\sigma = ๐.๘๑$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติ

| ด้านเจตคติ                                                                     | ระดับความคิดเห็น |          |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|-------|
|                                                                                | $\mu$            | $\sigma$ | แปลผล |
| ๑. พระนวกะมีเจตคติ ต่อการมีจรรยาบรรณ สำนวณระวัง มีจิตเมตตา เสียสละเพื่อส่วนรวม | ๔.๑๗             | ๐.๗๘     | มาก   |
| ๒. พระนวกะมีเจตคติ ต่อความเสมอภาค เอาใจใส่เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ    | ๔.๑๐             | ๐.๗๒     | มาก   |
| ๓. พระนวกะมีเจตคติ ต่อความพึงพอใจในและภาคภูมิใจในเพศบรรพชิต                    | ๔.๐๙             | ๐.๘๘     | มาก   |
| ๔. พระนวกะมีเจตคติ ในการไม่ทอดทิ้งภารกิจต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์              | ๔.๑๒             | ๐.๘๑     | มาก   |
| ๕. พระนวกะมีเจตคติ ในการรักษาและสืบทอดในความเป็นหนึ่งในพระรัตนตรัย             | ๔.๑๘             | ๐.๗๘     | มาก   |
| รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด                                                            | ๔.๑๓             | ๐.๖๖     | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระนวกะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๑๓$ ,  $\sigma = ๐.๖๖$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พระนวกะมีเจตคติ ในการรักษาและสืบทอดในความเป็นหนึ่งในพระรัตนตรัย ( $\mu = ๔.๑๘$ ,  $\sigma = ๐.๗๘$ ) พระนวกะมีเจตคติ ต่อการมีจรรยาบรรณ สำนวณระวัง มีจิตเมตตา เสียสละเพื่อส่วนรวม ( $\mu = ๔.๑๗$ ,  $\sigma = ๐.๗๘$ ) พระนวกะมีเจตคติ ในการไม่ทอดทิ้งภารกิจต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ( $\mu = ๔.๑๒$ ,  $\sigma = ๐.๘๑$ ) พระนวกะมีเจตคติ ต่อความเสมอภาค เอาใจใส่เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ ( $\mu = ๔.๑๐$ ,  $\sigma = ๐.๗๒$ ) พระนวกะมีเจตคติ ต่อความพึงพอใจในและภาคภูมิใจในเพศบรรพชิต ( $\mu = ๔.๐๙$ ,  $\sigma = ๐.๘๘$ ) ตามลำดับ



## ๔.๒ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักรธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ตามรายละเอียดดังนี้

**สมมติฐานที่ ๑** พระนวกะที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะ ของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๑๑** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

( N =

๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์      |              | SS     | DF  | MS   | F    | Sig. |
|---------------------------------------|--------------|--------|-----|------|------|------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง               |              |        |     |      |      |      |
| ๑) ด้านการฝึกอบรม<br>(Training)       | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๕๐   | ๔   | ๐.๖๒ | ๑.๑๓ | ๐.๓๔ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๐.๓๙ | ๑๘๒ | ๐.๕๕ |      |      |
|                                       | รวม          | ๑๐๒.๘๙ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๒) ด้านการศึกษา<br>(Education)        | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๐๗   | ๔   | ๐.๗๖ | ๑.๓๔ | ๐.๒๕ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๓.๘๕ | ๑๘๒ | ๐.๕๗ |      |      |
|                                       | รวม          | ๑๐๖.๙๓ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๓) ด้านการพัฒนาทักษะ<br>(Development) | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๕๑   | ๔   | ๐.๓๖ | ๑.๓๔ | ๐.๒๕ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๙.๖๙  | ๑๘๒ | ๐.๔๙ |      |      |
|                                       | รวม          | ๙๑.๒๑  | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๔) ด้านความรู้                        | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๘๔   | ๔   | ๐.๙๖ | ๑.๗๒ | ๐.๑๔ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๑.๖๒ | ๑๘๒ | ๐.๕๕ |      |      |
|                                       | รวม          | ๑๐๕.๔๗ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๕) ด้านความสามารถ                     | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๑๑   | ๔   | ๐.๗๗ | ๑.๘๕ | ๐.๑๒ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๖.๔๔  | ๑๘๒ | ๐.๔๒ |      |      |
|                                       | รวม          | ๗๙.๕๕  | ๑๘๖ |      |      |      |

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ (ต่อ)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ |              |       |     |      |      |      |
|----------------------------------|--------------|-------|-----|------|------|------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง          |              | SS    | DF  | MS   | F    | Sig. |
| ๖) ด้านพฤติกรรม                  | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๙๕  | ๔   | ๐.๗๓ | ๑.๖๐ | ๐.๑๗ |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๘๓.๓๙ | ๑๘๒ | ๐.๔๕ |      |      |
|                                  | รวม          | ๘๖.๓๔ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๗) ด้านคุณลักษณะ                 | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๑๐  | ๔   | ๐.๒๗ | ๐.๕๕ | ๐.๖๙ |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๙๑.๖๑ | ๑๘๒ | ๐.๕๐ |      |      |
|                                  | รวม          | ๙๒.๗๑ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๘) ด้านเจตคติ                    | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๙๗  | ๔   | ๐.๒๔ | ๐.๕๔ | ๐.๗๐ |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๗๑.๖๔ | ๑๘๒ | ๐.๔๔ |      |      |
|                                  | รวม          | ๗๒.๖๑ | ๑๘๖ |      |      |      |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๙๘  | ๔   | ๐.๔๙ | ๑.๓๖ | ๐.๒๔ |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๖๖.๑๖ | ๑๘๒ | ๐.๓๖ |      |      |
|                                  | รวม          | ๖๘.๑๔ | ๑๘๖ |      |      |      |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า โดยภาพรวมพบว่าพระนวกะที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนวกะที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พระนวกะที่มีพรชชาต่างกัน มีศักยภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพรชชา

(N = ๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์      |              |        |     |      |      |       |
|---------------------------------------|--------------|--------|-----|------|------|-------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง               |              | SS     | DF  | MS   | F    | Sig.  |
| ๑) ด้านการฝึกอบรม<br>(Training)       | ระหว่างกลุ่ม | ๘.๖๘   | ๓   | ๒.๘๙ | ๕.๖๒ | ๐.๐๐* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๙๔.๒๐  | ๑๘๓ | ๐.๕๑ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๒.๘๘ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๒) ด้านการศึกษา<br>(Education)        | ระหว่างกลุ่ม | ๔.๒๐   | ๓   | ๑.๔๐ | ๒.๔๙ | ๐.๐๖  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๒.๗๒ | ๑๘๓ | ๐.๕๖ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๖.๙๓ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๓) ด้านการพัฒนาทักษะ<br>(Development) | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๒๙   | ๓   | ๑.๐๙ | ๒.๒๘ | ๐.๐๘  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๗.๙๑  | ๑๘๓ | ๐.๔๘ |      |       |
|                                       | รวม          | ๙๑.๒๑  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๔) ด้านความรู้                        | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๗๓   | ๓   | ๑.๙๑ | ๓.๕๐ | ๐.๐๑  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๙๙.๗๓  | ๑๘๓ | ๐.๕๔ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๕.๔๗ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๕) ด้านความสามารถ                     | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๙๔   | ๓   | ๐.๙๘ | ๒.๓๔ | ๐.๐๗  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๖.๖๑  | ๑๘๓ | ๐.๔๑ |      |       |
|                                       | รวม          | ๗๙.๕๕  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๖) ด้านพฤติกรรม                       | ระหว่างกลุ่ม | ๘.๓๓   | ๓   | ๒.๗๗ | ๖.๕๒ | ๐.๐๐* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๘.๐๐  | ๑๘๓ | ๐.๔๒ |      |       |
|                                       | รวม          | ๘๖.๓๔  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๗) ด้านคุณลักษณะ                      | ระหว่างกลุ่ม | ๗.๐๔   | ๓   | ๒.๓๔ | ๕.๖๘ | ๐.๐๐* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๕.๕๗  | ๑๘๓ | ๐.๔๑ |      |       |
|                                       | รวม          | ๘๒.๖๑  | ๑๘๖ |      |      |       |

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพรรษา (ต่อ)

(N = ๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ |              |       |     |      |      |       |
|----------------------------------|--------------|-------|-----|------|------|-------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง          |              | SS    | DF  | MS   | F    | Sig.  |
| ๘) ด้านเจตคติ                    | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๖๖  | ๓   | ๑.๘๘ | ๕.๕๓ | ๐.๐๐* |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๖๒.๔๘ | ๑๘๓ | ๐.๓๔ |      |       |
|                                  | รวม          | ๖๘.๑๕ | ๑๘๖ |      |      |       |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๖๖  | ๓   | ๑.๘๘ | ๕.๕๓ | ๐.๐๐  |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๖๒.๔๘ | ๑๘๓ | ๐.๓๔ |      |       |
|                                  | รวม          | ๖๘.๑๕ | ๑๘๖ |      |      |       |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านพรรษา กับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า โดยภาพรวมพบว่า พระนวกะที่มีพรรษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนวกะที่มีพรรษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะ และด้านเจตคติ

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นระดับพรรษา พบว่า พระนวกะที่มีพรรษาต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ในด้านการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะ และด้านเจตคติ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ - ๔.๑๖



ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านการฝึกอบรม ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

(N = ๑๘๗)

| พรรษา       | $\mu$ | โดยรวม     |        |             |         |
|-------------|-------|------------|--------|-------------|---------|
|             |       | ไม่มีพรรษา | ๑ - ๒  | ๓ - ๔ พรรษา | ๕ พรรษา |
|             |       | ๑๖๕ รูป    | ๑๖ รูป | ๓ รูป       | ๓ รูป   |
|             |       | ๔.๑๕       | ๓.๗๓   | ๓.๔๐        | ๒.๘๖    |
| ไม่มีพรรษา  | ๔.๑๕  | -          | ๐.๐๒*  | ๐.๐๗        | ๐.๐๐*   |
| ๑ - ๒ พรรษา | ๓.๗๓  | ๐.๐๒*      | ๐.๔๕   | -           | ๐.๐๕    |
| ๓ - ๔ พรรษา | ๓.๔๐  | ๐.๐๗       | ๐.๔๕   | -           | ๐.๓๖    |
| ๕ พรรษา     | ๒.๘๖  | ๐.๐๐*      | ๐.๐๕   | ๐.๓๖        | -       |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่มีพรรษา ๑ - ๒ และพระนวกะที่มีพรรษา ๕ มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีพรรษา และพระนวกะพรรษา ๓ - ๔ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านพฤติกรรม ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

(N = ๑๘๗)

| พรรษา       | $\mu$ | โดยรวม     |        |             |         |
|-------------|-------|------------|--------|-------------|---------|
|             |       | ไม่มีพรรษา | ๑ - ๒  | ๓ - ๔ พรรษา | ๕ พรรษา |
|             |       | ๑๖๕ รูป    | ๑๖ รูป | ๓ รูป       | ๓ รูป   |
|             |       | ๔.๑๖       | ๓.๗๕   | ๓.๔๖        | ๒.๘๖    |
| ไม่มีพรรษา  | ๔.๑๖  | -          | ๐.๐๑*  | ๐.๐๖        | ๐.๐๐*   |
| ๑ - ๒ พรรษา | ๓.๗๕  | ๐.๐๑*      | -      | ๐.๔๙        | ๐.๐๓*   |
| ๓ - ๔ พรรษา | ๓.๔๖  | ๐.๐๖       | ๐.๔๙   | -           | ๐.๒๖    |
| ๕ พรรษา     | ๒.๘๖  | ๐.๐๐*      | ๐.๐๓*  | ๐.๒๖        | -       |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรมโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่มีพรรษา ๑ - ๒ และพระนวกะที่มีพรรษา ๕ มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีพรรษา พระนวกะพรรษา ๓ - ๔ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านคุณลักษณะ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

(N = ๑๘๗)

| พรรษา       | $\mu$ | โดยรวม     |        |             |         |
|-------------|-------|------------|--------|-------------|---------|
|             |       | ไม่มีพรรษา | ๑ - ๒  | ๓ - ๔ พรรษา | ๕ พรรษา |
|             |       | ๑๖๕ รูป    | ๑๖ รูป | ๓ รูป       | ๓ รูป   |
|             |       | ๔.๑๒       | ๓.๕๘   | ๓.๘๐        | ๒.๘๖    |
| ไม่มีพรรษา  | ๔.๑๒  | -          | ๐.๐๐*  | ๐.๔๐        | ๐.๐๐*   |
| ๑ - ๒ พรรษา | ๓.๕๘  | ๐.๐๐*      | -      | ๐.๖๑        | ๐.๐๙    |
| ๓ - ๔ พรรษา | ๓.๘๐  | ๐.๔๐       | ๐.๖๑   | -           | ๐.๐๙    |
| ๕ พรรษา     | ๒.๘๖  | ๐.๐๐*      | ๐.๐๙   | ๐.๐๙        | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่มีพรรษา ๑ - ๒ และพระนวกะที่มีพรรษา ๕ มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีพรรษา และพระนวกะพรรษา ๓ - ๔ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านเจตคติ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

(N = ๑๘๗)

| พรรษา       | $\mu$ | โดยรวม     |        |             |         |
|-------------|-------|------------|--------|-------------|---------|
|             |       | ไม่มีพรรษา | ๑ - ๒  | ๓ - ๔ พรรษา | ๕ พรรษา |
|             |       | พรรษา      |        |             |         |
|             |       | ๑๖๕ รูป    | ๑๖ รูป | ๓ รูป       | ๓ รูป   |
|             |       | ๔.๒๐       | ๓.๗๑   | ๓.๗๓        | ๓.๑๓    |
| ไม่มีพรรษา  | ๔.๒๐  | -          | ๐.๐๐*  | ๐.๒๑        | ๐.๐๐*   |
| ๑ - ๒ พรรษา | ๓.๗๑  | ๐.๐๐*      | -      | ๐.๙๕        | ๐.๑๕    |
| ๓ - ๔ พรรษา | ๓.๗๓  | ๐.๒๑       | ๐.๙๕   | -           | ๐.๒๕    |
| ๕ พรรษา     | ๓.๑๓  | ๐.๐๐*      | ๐.๑๕   | ๐.๒๕        | -       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่มีพรรษา ๑ - ๒ และพระนวกะที่มีพรรษา ๕ มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีพรรษา และพระนวกะพรรษา ๓ - ๔ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่



สมมติฐานที่ ๓ พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา วุฒิกศศึกษาสามัญ

(N = ๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์      |              | SS     | DF  | MS   | F    | Sig. |
|---------------------------------------|--------------|--------|-----|------|------|------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง               |              |        |     |      |      |      |
| ๑) ด้านการฝึกอบรม<br>(Training)       | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๓๓   | ๒   | ๑.๖๖ | ๓.๐๘ | ๐.๐๔ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๙๙.๕๕  | ๑๘๔ | ๐.๕๔ |      |      |
|                                       | รวม          | ๑๐๒.๘๘ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๒) ด้านการศึกษา<br>(Education)        | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๐๖   | ๒   | ๐.๕๓ | ๐.๙๒ | ๐.๓๙ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๕.๘๖ | ๑๘๔ | ๐.๕๗ |      |      |
|                                       | รวม          | ๑๐๖.๙๓ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๓) ด้านการพัฒนาทักษะ<br>(Development) | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๒๖   | ๒   | ๐.๖๓ | ๑.๒๙ | ๐.๒๗ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๙.๙๔  | ๑๘๔ | ๐.๔๘ |      |      |
|                                       | รวม          | ๙๑.๒๑  | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๔) ด้านความรู้                        | ระหว่างกลุ่ม | ๔.๗๔   | ๒   | ๒.๓๗ | ๔.๓๓ | ๐.๐๑ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๐.๗๒ | ๑๘๔ | ๐.๕๔ |      |      |
|                                       | รวม          | ๑๐๕.๔๗ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๕) ด้านความสามารถ                     | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๒๗   | ๒   | ๑.๑๓ | ๒.๗๐ | ๐.๐๗ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๗.๒๘  | ๑๘๔ | ๐.๔๒ |      |      |
|                                       | รวม          | ๗๙.๕๕  | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๖) ด้านพฤติกรรม                       | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๒๖   | ๒   | ๑.๑๓ | ๒.๔๗ | ๐.๐๘ |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๔.๐๘  | ๑๘๔ | ๐.๔๕ |      |      |
|                                       | รวม          | ๘๖.๓๔  | ๑๘๖ |      |      |      |

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา วุฒิ การศึกษาสามัญ (ต่อ)

(N = ๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ |              |       |     |      |      |      |
|----------------------------------|--------------|-------|-----|------|------|------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง          |              | SS    | DF  | MS   | F    | Sig. |
| ๗) ด้านคุณลักษณะ                 | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๕๒  | ๒   | ๐.๗๖ | ๑.๕๓ | ๐.๒๑ |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๙๑.๑๙ | ๑๘๔ | ๐.๕๙ |      |      |
|                                  | รวม          | ๙๒.๗๑ | ๑๘๖ |      |      |      |
| ๘) ด้านเจตคติ                    | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๘๔  | ๒   | ๑.๔๒ | ๓.๒๗ | ๐.๐๔ |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๗๙.๗๗ | ๑๘๔ | ๐.๔๓ |      |      |
|                                  | รวม          | ๘๒.๖๑ | ๑๘๖ |      |      |      |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๐๗  | ๒   | ๑.๐๓ | ๒.๘๙ | ๐.๐๕ |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๖๖.๐๗ | ๑๘๔ | ๐.๓๕ |      |      |
|                                  | รวม          | ๖๘.๑๕ | ๑๘๖ |      |      |      |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสามัญกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า โดยภาพรวมพบว่าพระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา วุฒิ การศึกษานักรธรรม

(N = ๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์      |              | SS     | DF  | MS   | F    | Sig.  |
|---------------------------------------|--------------|--------|-----|------|------|-------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง               |              |        |     |      |      |       |
| ๑) ด้านการฝึกอบรม<br>(Training)       | ระหว่างกลุ่ม | ๑๑.๖๕  | ๓   | ๓.๘๘ | ๗.๗๙ | ๐.๐๐* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๙๑.๒๓  | ๑๘๓ | ๐.๕๙ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๒.๘๘ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๒) ด้านการศึกษา<br>(Education)        | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๗๖   | ๓   | ๐.๙๒ | ๑.๖๑ | ๐.๑๘  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๔.๑๖ | ๑๘๓ | ๐.๕๖ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๖.๙๓ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๓) ด้านการพัฒนาทักษะ<br>(Development) | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๓๗   | ๓   | ๑.๗๙ | ๓.๘๒ | ๐.๐๑  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๕.๘๓  | ๑๘๓ | ๐.๔๖ |      |       |
|                                       | รวม          | ๙๑.๒๑  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๔) ด้านความรู้                        | ระหว่างกลุ่ม | ๘.๙๓   | ๓   | ๒.๙๗ | ๕.๖๔ | ๐.๐๐* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๙๖.๕๓  | ๑๘๓ | ๐.๕๒ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๕.๔๗ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๕) ด้านความสามารถ                     | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๒๘   | ๓   | ๑.๐๙ | ๒.๖๓ | ๐.๐๕  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๖.๒๖  | ๑๘๓ | ๐.๔๑ |      |       |
|                                       | รวม          | ๗๙.๕๔  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๖) ด้านพฤติกรรม                       | ระหว่างกลุ่ม | ๑๐.๖๒  | ๓   | ๓.๕๔ | ๘.๕๖ | ๐.๐๐* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๕.๗๑  | ๑๘๓ | ๐.๔๑ |      |       |
|                                       | รวม          | ๘๖.๓๔  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๗) ด้านคุณลักษณะ                      | ระหว่างกลุ่ม | ๘.๗๙   | ๓   | ๒.๙๓ | ๖.๓๙ | ๐.๐๐* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๓.๙๒  | ๑๘๓ | ๐.๔๕ |      |       |
|                                       | รวม          | ๙๒.๗๑  | ๑๘๖ |      |      |       |

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา วุฒิ การศึกษานักธรรม (ต่อ)

(N = ๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ |              |       |     |      |      |       |
|----------------------------------|--------------|-------|-----|------|------|-------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง          |              | SS    | DF  | MS   | F    | Sig.  |
| ๘) ด้านเจตคติ                    | ระหว่างกลุ่ม | ๗.๘๕  | ๓   | ๒.๖๑ | ๖.๔๐ | ๐.๐๐* |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๗๔.๗๖ | ๑๘๓ | ๐.๔๐ |      |       |
|                                  | รวม          | ๘๒.๖๑ | ๑๘๖ |      |      |       |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม | ๖.๘๕  | ๓   | ๒.๒๘ | ๖.๘๒ | ๐.๐๐* |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๖๑.๒๙ | ๑๘๓ | ๐.๓๓ |      |       |
|                                  | รวม          | ๖๘.๑๕ | ๑๘๖ |      |      |       |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษานักธรรม กับ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า โดยภาพรวมพบว่าพระนวกะที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการฝึกอบรม ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะ และด้านเจตคติ

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นระดับพหุคูณ พบว่า พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ในด้านการฝึกอบรม ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะ และด้านเจตคติ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙ - ๔.๒๓



ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านการฝึกอบรม ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม

(N = ๑๘๗)

| วุฒินักธรรม      | $\mu$ | โดยรวม           |            |           |            |
|------------------|-------|------------------|------------|-----------|------------|
|                  |       | ไม่มีวุฒินักธรรม | นักธรรมตรี | นักธรรมโท | นักธรรมเอก |
|                  |       | ๑๕๖              | ๒๔         | ๒         | ๕          |
|                  |       | ๔.๑๖             | ๓.๘๕       | ๔.๑๐      | ๒.๗๒       |
| ไม่มีวุฒินักธรรม | ๔.๑๖  | -                | ๐.๐๔*      | ๐.๘๙      | ๐.๐๐*      |
| นักธรรมตรี       | ๓.๘๕  | ๐.๐๔*            | -          | ๐.๖๔      | ๐.๐๐*      |
| นักธรรมโท        | ๔.๑๐  | ๐.๘๙             | ๐.๖๔       | -         | ๐.๐๒*      |
| นักธรรมเอก       | ๒.๗๒  | ๐.๐๐*            | ๐.๐๐*      | ๐.๐๒*     | -          |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่มีวุฒินักธรรมตรี และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีวุฒินักธรรม และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมโท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านความรู้ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม

(N = ๑๘๗)

| วุฒินักธรรม          | $\mu$ | โดยรวม               |            |           |            |
|----------------------|-------|----------------------|------------|-----------|------------|
|                      |       | ไม่มีวุฒิ<br>นักธรรม | นักธรรมตรี | นักธรรมโท | นักธรรมเอก |
|                      |       | ๑๕๖<br>๓.๙๒          | ๒๔<br>๓.๗๐ | ๒<br>๔.๒๐ | ๕<br>๒.๖๔  |
| ไม่มีวุฒิ<br>นักธรรม | ๓.๙๒  | -                    | ๐.๑๖       | ๐.๕๙      | ๐.๐๐*      |
| นักธรรมตรี           | ๓.๗๐  | ๐.๑๖                 | -          | ๐.๓๕      | ๐.๐๐*      |
| นักธรรมโท            | ๔.๒๐  | ๐.๕๙                 | ๐.๓๕       | -         | ๐.๐๑*      |
| นักธรรมเอก           | ๒.๖๔  | ๐.๐๐*                | ๐.๐๐*      | ๐.๐๑*     | -          |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๑ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่มีวุฒินักธรรมเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีวุฒินักธรรม พระนวกะที่มีวุฒินักธรรมตรี และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมโท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านพฤติกรรม ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม

(N = ๑๘๗)

| วุฒินักธรรม      | $\mu$ | โดยรวม           |            |           |            |
|------------------|-------|------------------|------------|-----------|------------|
|                  |       | ไม่มีวุฒินักธรรม | นักธรรมตรี | นักธรรมโท | นักธรรมเอก |
|                  |       | ๑๕๖              | ๒๔         | ๒         | ๕          |
|                  |       | ๔.๑๘             | ๓.๗๘       | ๓.๘๐      | ๒.๙๒       |
| ไม่มีวุฒินักธรรม | ๔.๑๘  | -                | ๐.๐๐*      | ๐.๔๐      | ๐.๐๐*      |
| นักธรรมตรี       | ๓.๗๘  | ๐.๐๐*            | -          | ๐.๙๗      | ๐.๒๓       |
| นักธรรมโท        | ๓.๘๐  | ๐.๔๐             | ๐.๙๗       | -         | ๐.๑๐       |
| นักธรรมเอก       | ๒.๙๒  | ๐.๐๐*            | ๐.๐๐*      | ๐.๑๐      | -          |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรมโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่วุฒินักธรรมตรี และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีวุฒินักธรรม และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมโท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านคุณลักษณะ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม

(N = ๑๘๗)

| วุฒินักธรรม      | $\mu$ | โดยรวม           |            |           |            |
|------------------|-------|------------------|------------|-----------|------------|
|                  |       | ไม่มีวุฒินักธรรม | นักธรรมตรี | นักธรรมโท | นักธรรมเอก |
|                  |       | ๑๕๖              | ๒๔         | ๒         | ๕          |
|                  |       | ๔.๑๒             | ๓.๕๘       | ๓.๘๐      | ๒.๘๖       |
| ไม่มีวุฒินักธรรม | ๔.๑๒  | -                | ๐.๐๐*      | ๐.๙๐      | ๐.๐๐*      |
| นักธรรมตรี       | ๓.๕๘  | ๐.๐๐*            | -          | ๐.๓๒      | ๐.๐๖       |
| นักธรรมโท        | ๓.๘๐  | ๐.๙๐             | ๐.๓๒       | -         | ๐.๐๕       |
| นักธรรมเอก       | ๒.๘๖  | ๐.๐๐*            | ๐.๐๖       | ๐.๐๕      | -          |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่วุฒินักธรรมตรี และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีวุฒินักธรรม และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมโท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่



ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพระนวกะด้านเจตคติ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒินักธรรม

(N = ๑๘๗)

| วุฒินักธรรม      | $\mu$ | โดยรวม           |            |           |            |
|------------------|-------|------------------|------------|-----------|------------|
|                  |       | ไม่มีวุฒินักธรรม | นักธรรมตรี | นักธรรมโท | นักธรรมเอก |
|                  |       | ๑๕๖              | ๒๔         | ๒         | ๕          |
|                  |       | ๔.๒๑             | ๓.๘๓       | ๔.๑๐      | ๓.๑๖       |
| ไม่มีวุฒินักธรรม | ๔.๒๑  | -                | ๐.๐๐*      | ๐.๘๐      | ๐.๐๐*      |
| นักธรรมตรี       | ๓.๘๓  | ๐.๐๐*            | -          | ๐.๕๗      | ๐.๐๓*      |
| นักธรรมโท        | ๔.๑๐  | ๐.๘๐             | ๐.๕๗       | -         | ๐.๐๘       |
| นักธรรมเอก       | ๓.๑๖  | ๐.๐๐*            | ๐.๐๓*      | ๐.๐๘      | -          |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พระนวกะความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๓ คู่ ได้แก่ พระนวกะที่วุฒินักธรรมตรี และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกับพระนวกะที่ไม่มีวุฒินักธรรม และพระนวกะที่มีวุฒินักธรรมโท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาธรรม

(N = ๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์      |              |        |     |      |      |       |
|---------------------------------------|--------------|--------|-----|------|------|-------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง               |              | SS     | DF  | MS   | F    | Sig.  |
| ๑) ด้านการฝึกอบรม<br>(Training)       | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๖๐   | ๓   | ๑.๘๖ | ๓.๕๑ | ๐.๐๑* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๙๗.๒๙  | ๑๘๓ | ๐.๕๓ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๒.๘๙ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๒) ด้านการศึกษา<br>(Education)        | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๑๐   | ๓   | ๑.๐๓ | ๑.๘๒ | ๐.๑๔  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๓.๘๒ | ๑๘๓ | ๐.๕๖ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๖.๙๓ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๓) ด้านการพัฒนาทักษะ<br>(Development) | ระหว่างกลุ่ม | ๒.๗๘   | ๓   | ๐.๙๒ | ๑.๙๒ | ๐.๑๒  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๘.๔๒  | ๑๘๓ | ๐.๔๘ |      |       |
|                                       | รวม          | ๙๑.๒๑  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๔) ด้านความรู้                        | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๓๐   | ๓   | ๑.๑๐ | ๑.๙๗ | ๐.๑๒  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๑๐๒.๑๖ | ๑๘๓ | ๐.๕๕ |      |       |
|                                       | รวม          | ๑๐๕.๔๗ | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๕) ด้านความสามารถ                     | ระหว่างกลุ่ม | ๑.๓๙   | ๓   | ๐.๔๖ | ๑.๐๘ | ๐.๓๕  |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๘.๑๖  | ๑๘๓ | ๐.๔๒ |      |       |
|                                       | รวม          | ๗๙.๕๕  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๖) ด้านพฤติกรรม                       | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๗๑   | ๓   | ๑.๒๓ | ๒.๗๔ | ๐.๐๕* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๒.๖๓  | ๑๘๓ | ๐.๔๕ |      |       |
|                                       | รวม          | ๘๖.๓๔  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๗) ด้านคุณลักษณะ                      | ระหว่างกลุ่ม | ๕.๘๑   | ๓   | ๑.๙๓ | ๔.๐๗ | ๐.๐๐* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๘๖.๙๐  | ๑๘๓ | ๐.๔๗ |      |       |
|                                       | รวม          | ๙๒.๗๑  | ๑๘๖ |      |      |       |
| ๘) ด้านเจตคติ                         | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๘๓   | ๓   | ๑.๒๗ | ๒.๙๖ | ๐.๐๓* |
|                                       | ภายในกลุ่ม   | ๗๘.๗๘  | ๑๘๓ | ๐.๔๓ |      |       |
|                                       | รวม          | ๘๒.๖๑  | ๑๘๖ |      |      |       |

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาธรรม (ต่อ)

(N = ๑๘๗)

| การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ |              |       |     |      |      |       |
|----------------------------------|--------------|-------|-----|------|------|-------|
| อำเภอเมือง จังหวัดระยอง          |              | SS    | DF  | MS   | F    | Sig.  |
| รวม                              | ระหว่างกลุ่ม | ๓.๑๕  | ๓   | ๑.๐๕ | ๒.๙๖ | ๐.๐๓* |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | ๖๔.๙๙ | ๑๘๓ | ๐.๓๕ |      |       |
|                                  | รวม          | ๖๘.๑๕ | ๑๘๖ |      |      |       |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาปริญญาธรรม กับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า โดยภาพรวมพบว่าพระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาธรรมต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนวกะที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ สรุปผลโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอแม่เงา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๓

| สมมติฐาน | ตัวแปรทดสอบ            | F/t   | Sig.   | ผลการศึกษา |        |
|----------|------------------------|-------|--------|------------|--------|
|          |                        |       |        | ยอมรับ     | ปฏิเสธ |
| ๑        | อายุ                   | ๑.๓๖๗ | ๐.๒๔๗  |            | ✓      |
| ๒        | พรรษา                  | ๕.๕๓๑ | ๐.๐๐๑* | ✓          |        |
| ๓        | วุฒิการศึกษาสามัญ      | ๒.๘๙๓ | ๐.๐๕๘  |            | ✓      |
|          | วุฒิการศึกษานักธรรม    | ๖.๘๒๒ | ๐.๐๐๐* | ✓          |        |
|          | วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม | ๒.๙๖๒ | ๐.๐๓๔  |            | ✓      |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอแม่เงา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า

พระนวกะที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอแม่เงา จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระนวกะที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอแม่เงา จังหวัดระยอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอแม่เงา จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอแม่เงา จังหวัดระยอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอแม่เงา จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย



#### ๔.๒.๑ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นข้อมูลจากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงความถี่ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตารางที่ ๔.๒๖** ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรม (Training)

| ปัญหา อุปสรรค                                                              | ข้อเสนอแนะ                                                                      | ความถี่ |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. ขาดความพร้อมในการจัดฝึกอบรมที่ดี                                        | ควรเตรียมเนื้อหาและรูปแบบที่จะใช้ในการฝึกอบรมให้มีความพร้อมก่อนแจ้งมีการฝึกอบรม | ๙ รูป   |
| ๒. ขาดบุคลากรพระวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสนใจแก่พระที่เข้าอบรม | ควรเพิ่มพระวิทยากรที่มีความสามารถในการให้ความรู้แก่พระที่เข้ารับการอบรม         | ๗ รูป   |
| ๓. การใส่ใจค่อนข้างน้อยของเจ้าคณะปกครอง กับการติดตามดูแลแก้ปัญหา           | ควรเพิ่มการติดตามประเมินสถานการณ์ ปัจจุบัน เพื่อปรับปรุงในการฝึกอบรมครั้งต่อไป  | ๕ รูป   |

จากตารางที่ ๔.๒๖ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรม (Training) พบว่า ขาดความพร้อมในการจัดฝึกอบรมที่ดี มีจำนวน ๙ รูป ขาดบุคลากรพระวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจำนวน ๗ รูป และการใส่ใจค่อนข้างน้อยของเจ้าคณะปกครอง กับการติดตามดูแลแก้ปัญหา มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรม (Training) พบว่า ควรเตรียมเนื้อหาและรูปแบบที่จะใช้ในการฝึกอบรมให้มีความพร้อมก่อนแจ้งมีการฝึกอบรม ดี มีจำนวน ๙ รูป ควรเพิ่มพระวิทยากรที่มีความสามารถในการให้ความรู้แก่พระที่เข้ารับการอบรม มีจำนวน ๗ รูป และควรเพิ่มการติดตามประเมินสถานการณ์ ปัจจุบัน เพื่อปรับปรุงในการฝึกอบรมครั้งต่อไป มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษา (Education)

| ปัญหา อุปสรรค                                                              | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                             | ความถี่ |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. พื้นฐานความรู้ของพระนวกะไม่เท่ากัน                                      | เจ้าอาวาสแต่ละวัดควรปรับความรู้เฉพาะของสงฆ์ให้แก่พระนวกะเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน                                                 | ๘ รูป   |
| ๒. พระอาจารย์ผู้บรรยายบางรูปยังไม่มีความพร้อมก่อนที่จะถ่ายทอดให้แก่พระนวกะ | ควรมีการจัดอบรมและคัดสรรพระอาจารย์ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเพื่อเป็นพระอาจารย์วิทยากร                                                   | ๖ รูป   |
| ๓. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการศึกษา                                    | เดิมคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีกองทุนสนับสนุนด้านการศึกษาอยู่แล้ว แต่อาจจะเพิ่มให้แก่พระนวกะที่สนใจศึกษาต่อทั้งสายสามัญ และบาลี | ๕ รูป   |

จากตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษา (Education) พบว่า พื้นฐานความรู้ของพระนวกะไม่เท่ากัน มีจำนวน ๘ รูป พระอาจารย์ผู้บรรยายบางรูปยังไม่มีความพร้อมก่อนที่จะถ่ายทอดให้แก่พระนวกะ มีจำนวน ๖ รูป และขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการศึกษา มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษา (Education) พบว่า เจ้าอาวาสแต่ละวัดควรปรับความรู้เฉพาะของสงฆ์ให้แก่พระนวกะเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีจำนวน ๘ รูป ควรมีการจัดอบรมและคัดสรรพระอาจารย์ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเพื่อเป็นพระอาจารย์วิทยากร มีจำนวน ๖ รูป และเดิมคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีกองทุนสนับสนุนด้านการศึกษาอยู่แล้ว แต่อาจจะเพิ่มให้แก่พระนวกะที่สนใจศึกษาต่อทั้งสายสามัญ และบาลี มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๘ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะ (Development)

| ปัญหา อุปสรรค                                                         | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                          | ความถี่ |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. ปัญหาเฉพาะบุคคลให้ความสนใจ<br>มากน้อยไม่เท่ากัน                    | ความสำเร็จในการพัฒนาทักษะจะ<br>ขึ้นอยู่กับการณ์มีแผนการเรียนรู้ที่<br>เหมาะสม ความตั้งใจ ความพยายามและ<br>ความอดสาหะในการพัฒนาตนเอง | ๘ รูป   |
| ๒. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมพระที่<br>ผู้มีทักษะที่สามารถจะพัฒนาได้   | ควรสนับสนุนพระนวกะในวัดให้ต่อ<br>ยอตความรู้ที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น                                                                     | ๗ รูป   |
| ๓. ขาดผู้แนะนำแนวทางเพื่อให้เกิดการ<br>พัฒนาทักษะที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น | ควรมี พระอาจารย์ที่ มีความรู้<br>ความสามารถมีความชำนาญในการ<br>แนะนำแนวทาง                                                          | ๕ รูป   |

จากตารางที่ ๔.๒๘ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะ (Development) พบว่า ปัญหาเฉพาะบุคคลให้ความสนใจมากน้อยไม่เท่ากัน มีจำนวน ๘ รูป ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมพระที่ผู้มีทักษะที่สามารถจะพัฒนาได้ มีจำนวน ๗ รูป และขาดผู้แนะนำแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น จำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะ (Development) พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทักษะจะขึ้นอยู่กับ การณ์มีแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ความตั้งใจ ความพยายามและความอดสาหะในการพัฒนาตนเอง มีจำนวน ๘ รูป ควรสนับสนุนพระนวกะในวัดให้ต่อยอตความรู้ที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น มีจำนวน ๗ รูป และควรมีพระอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถมีความชำนาญในการแนะนำแนวทาง จำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๙ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้ (ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา)

| ปัญหา อุปสรรค                                                                                                           | ข้อเสนอแนะ                                                                                                               | ความถี่ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. พระนวกะมีพื้นฐานความรู้ติดตัวมามากน้อยไม่เท่ากัน                                                                     | ควรให้เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงที่มีความรู้คอยถ่ายทอดให้พระนวกะอยู่เสมอ                                                  | ๗ รูป   |
| ๒. พระนวกะที่อยู่ในพรรษา ๑ ยังมีความรู้ด้านหลักธรรมน้อย เป็นเหตุให้ยังไม่สามารถใช้หลักธรรมในการดูแลตนเองได้ดีเท่าที่ควร | ในช่วงเข้าพรรษาควรเพิ่มตารางการเรียนหลักธรรมนักรวมให้ต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อนำไปสอบและสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ | ๕ รูป   |
| ๓. ขาดแคลนพระอาจารย์ที่ชำนาญในเรื่องของหลักการปฏิบัติ                                                                   | คณะสงฆ์ควรมีทีมงานพระอาจารย์ที่มีความรู้ในด้านต่างๆหมุนเวียนจัดอบรมให้แก่พระนวกะในพื้นที่                                | ๕ รูป   |

จากตารางที่ ๔.๒๙ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้ (ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา) พบว่า พระนวกะมีพื้นฐานความรู้ติดตัวมามากน้อยไม่เท่ากัน มีจำนวน ๗ รูป พระนวกะที่อยู่ในพรรษา ๑ ยังมีความรู้ด้านหลักธรรมน้อย เป็นเหตุให้ยังไม่สามารถใช้หลักธรรมในการดูแลตนเองได้ดีเท่าที่ควร มีจำนวน ๕ รูป และขาดแคลนพระอาจารย์ที่ชำนาญในเรื่องของหลักการปฏิบัติ มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้ (ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา) พบว่า ควรให้เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงที่มีความรู้คอยถ่ายทอดให้พระนวกะอยู่เสมอ มีจำนวน ๗ รูป ในช่วงเข้าพรรษาควรเพิ่มตารางการเรียนหลักธรรมนักรวมให้ต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อนำไปสอบและสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีจำนวน ๕ รูป และคณะสงฆ์ควรมีทีมงานพระอาจารย์ที่มีความรู้ในด้านต่างๆหมุนเวียนจัดอบรมให้แก่พระนวกะในพื้นที่ มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๓๐ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้)

| ปัญหา อุปสรรค                                                     | ข้อเสนอแนะ                                                                         | ความถี่ |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. เจ้าอาวาสไม่ค่อยมีเวลาลงมาคลุกคลีกับพระบวชใหม่                 | เจ้าอาวาสควรลาให้ความสำคัญและใส่ใจกับพระบวชใหม่ด้วยตนเอง                           | ๖ รูป   |
| ๒. ระยะเวลาในการบวชน้อย ทำให้ความสามารถที่มีช่วยงานคณะสงฆ์ได้น้อย | ถึงแม้ระยะเวลาในการบวชน้อย ให้ปฏิบัติตนให้สมกับเป็นภิกษุ ก็สามารถช่วยงานคณะสงฆ์ได้ | ๕ รูป   |
| ๓. พระบวชใหม่บางรูปที่มีความสามารถ แต่ยังไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้  | ต้องเปิดโอกาสให้พระใหม่ได้แสดงความสามารถที่มี                                      | ๕ รูป   |

จากตารางที่ ๔.๓๐ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้) พบว่า เจ้าอาวาสไม่ค่อยมีเวลาลงมาคลุกคลีกับพระบวชใหม่ มีจำนวน ๖ รูป ระยะเวลาในการบวชน้อย ทำให้ความสามารถที่มีช่วยงานคณะสงฆ์ได้น้อย มีจำนวน ๕ รูป และพระบวชใหม่บางรูปที่มีความสามารถ แต่ยังไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้ มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้) พบว่า เจ้าอาวาสควรลาให้ความสำคัญและใส่ใจกับพระบวชใหม่ด้วยตนเอง มีจำนวน ๖ รูป ถึงแม้ระยะเวลาในการบวชน้อย ให้ปฏิบัติตนให้สมกับเป็นภิกษุ ก็สามารถช่วยงานคณะสงฆ์ได้ มีจำนวน ๕ รูป และต้องเปิดโอกาสให้พระใหม่ได้แสดงความสามารถที่มี มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓๑ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล)

| ปัญหา อุปสรรค                                                               | ข้อเสนอแนะ                                                                                                | ความถี่ |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. พระนวกะบางรูปยังไม่ค่อยใส่ใจในการปฏิบัติจิตอาสา เพราะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ | ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจถึงหน้าที่ ทั้งส่วนตนและส่วนรวม                                                 | ๘ รูป   |
| ๒. พระบวชใหม่บางรูปยังติดอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือมาก                           | มีการแจ้งเตือนและขอความร่วมมือ ทางวัดมิได้ห้ามในการใช้มือถือ ต่อเมื่อเวลาที่ทำกิจกรรมของวัดก็ควรงด        | ๖ รูป   |
| ๓. บางครั้งก่อนการบวชไม่แจ้งเจตนาและวัตถุประสงค์ในการบวชอย่างแน่ชัด         | เจ้าอาวาสต้องคัดกรอง สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทราบถึงเจตนาในการบวช เพื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลในการพัฒนาพฤติกรรม | ๗ รูป   |

จากตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล) พบว่า พระนวกะบางรูปยังไม่ค่อยใส่ใจในการปฏิบัติจิตอาสา เพราะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ มีจำนวน ๘ รูป พระบวชใหม่บางรูปยังติดอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือมาก มีจำนวน ๖ รูป และบางครั้งก่อนการบวชไม่แจ้งเจตนาและวัตถุประสงค์ในการบวชอย่างแน่ชัด มีจำนวน ๗ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล) พบว่า ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจถึงหน้าที่ทั้งส่วนตนและส่วนรวม มีจำนวน ๘ รูป มีการแจ้งเตือนและขอความร่วมมือ ทางวัดมิได้ห้ามในการใช้มือถือ ต่อเมื่อเวลาที่ทำกิจกรรมของวัดก็ควรงด มีจำนวน ๖ รูป และเจ้าอาวาสต้องคัดกรอง สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบถึงเจตนาในการบวช เพื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลในการพัฒนาพฤติกรรม มีจำนวน ๗ รูป ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓๒ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน)

| ปัญหา อุปสรรค                                                     | ข้อเสนอแนะ                                                                                              | ความถี่ |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. พระนวกะบางรูปไม่ใส่ใจศึกษาปฏิบัติตามพระธรรมวินัย               | เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมพระนวกะอยู่เสมอ                                      | ๘ รูป   |
| ๒. พระบวชใหม่บางรูปยังไม่มีอาการสำรวมระวัง นุ่งห่มยังไม่เรียบร้อย | พระบวชใหม่ต้องอยู่ในสายตาการดูแลของเจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงอย่างน้อยในระยะเวลาพรรษาแรก                 | ๗ รูป   |
| ๓. พระนวกะบางรูปยังสะสมเครื่องใช้ที่ไม่จำเป็นแก่การอยู่อย่างสมณะ  | ทางวัดควรจัดมุมอุปกรณ์เครื่องใช้บางอย่างเป็นของส่วนรวมเพื่อใช้ร่วมกัน เพื่อลดการสะสมสิ่งของที่ไม่จำเป็น | ๕ รูป   |

จากตารางที่ ๔.๓๒ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน) พบว่า พระนวกะบางรูปไม่ใส่ใจศึกษาปฏิบัติตามพระธรรมวินัย มีจำนวน ๘ รูป พระบวชใหม่บางรูปยังไม่มีอาการสำรวมระวัง นุ่งห่มยังไม่เรียบร้อย มีจำนวน ๗ รูป และพระนวกะบางรูปยังสะสมเครื่องใช้ที่ไม่จำเป็นแก่การอยู่อย่างสมณะ มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน) พบว่า เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมพระนวกะอยู่เสมอ มีจำนวน ๘ รูป พระบวชใหม่ต้องอยู่ในสายตาการดูแลของเจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงอย่างน้อยในระยะเวลาพรรษาแรก มีจำนวน ๗ รูป และทางวัดควรจัดมุมอุปกรณ์เครื่องใช้บางอย่างเป็นของส่วนรวมเพื่อใช้ร่วมกัน เพื่อลดการสะสมสิ่งของที่ไม่จำเป็น มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)

| ปัญหา อุปสรรค                                                                  | ข้อเสนอแนะ                                                                             | ความถี่ |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ๑. พระนวกะส่วนใหญ่จะบวชตามประเพณีที่ทำตามๆกันมา เช่น บวชเพื่อทดแทนคุณบิดามารดา | เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงให้ความรู้ข้อมูลวัตถุประสงค์ของการบวชในเชิงขยาย               | ๘ รูป   |
| ๒. พระนวกะบางรูปยังไม่ทราบความหมายของการดำรงเพศบรรพชิตตามหลักพระธรรมวินัย      | เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมความเป็นอยู่อย่างสมณะอยู่เสมอ       | ๗ รูป   |
| ๓. พระนวกะอาจจะยังไม่ทราบถึงภาระกิจของคณะสงฆ์ว่าเป็นอย่างไร                    | เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงและคณะสงฆ์ จัดอบรมให้ความรู้และสนับสนุนในด้านการศึกษาอยู่เสมอ | ๗ รูป   |

จากตารางที่ ๔.๓๓ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) พบว่า พระนวกะส่วนใหญ่จะบวชตามประเพณีที่ทำตามๆกันมา เช่น บวชเพื่อทดแทนคุณบิดามารดา มีจำนวน ๘ รูป พระนวกะบางรูปยังไม่ทราบความหมายของการดำรงเพศบรรพชิตตามหลักพระธรรมวินัย มีจำนวน ๗ รูป และพระนวกะอาจจะยังไม่ทราบถึงภาระกิจของคณะสงฆ์ว่าเป็นอย่างไร มีจำนวน ๗ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) พบว่า เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงให้ความรู้ข้อมูลวัตถุประสงค์ของการบวชในเชิงขยาย มีจำนวน ๘ รูป เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมความเป็นอยู่อย่างสมณะอยู่เสมอ มีจำนวน ๗ รูป และเจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงและคณะสงฆ์จัดอบรมให้ความรู้และสนับสนุนในด้านการศึกษาอยู่เสมอ มีจำนวน ๗ รูป ตามลำดับ



### ๔.๓ แนวทางในการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สามารถสรุปผลโดยจำแนกตามรายด้านของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

#### ๔.๓.๑ ด้านการฝึกอบรมพระนวกะ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านการฝึกอบรมพระนวกะ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๙ ท่าน ได้มีข้อคิดเห็นตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

๑. คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ข้อวัตรปฏิบัติแก่พระนวกะ ซึ่งเป็นนโยบายที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาทุกปี โดยเจ้าคณะอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จะอาราธนาพระวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการอบรม จะเน้นเนื้อหาในการปฏิบัติหน้าที่ของพระนวกะ โดยการอบรมจะแบ่งเป็น ๒ - ๓ ครั้งในช่วงเข้าพรรษา และเน้นเนื้อหาวิชาการในช่วงเตรียมสอบนักธรรมชั้นตรี แต่การจัดการอบรมของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองนั้น ยังขาดการวิเคราะห์หรือการสอบถามเบื้องต้นถึงความต้องการของพระนวกะ ส่วนมากจะให้พระวิทยากรมาบรรยายพิเศษและเน้นหลักวิชาการที่จะนำไปสอบนักธรรม เช่น วิชาพระพุทธธรรม วิชาพุทธ วิชาวินัย ซึ่งพระนวกะยังไม่ค่อยให้ความสนใจ ซึ่งทำให้ในการอบรมพระนวกะจะไม่เต็มใจหรือไม่เกิดความศรัทธาที่จะเข้ามาเก็บเกี่ยวความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง จึงเสนอแนะว่าควรจัดหาพระวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เข้ามาให้การอบรมแก่พระนวกะให้มากกว่านี้<sup>๑</sup>

๒. คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองมีพื้นฐานในการจัดอบรมพระนวกะที่ดีกว่าในเขตอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดระยอง ซึ่งคณะผู้บริหารของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองเป็นหลักใหญ่ในการจัดอบรมและมีพระวิทยากรที่มีความรู้และภูมิธรรมที่สูงอยู่หลายรูป แต่เนื่องจากการจัดอบรมยังไม่ต่อเนื่อง ด้วยปัจจัยแวดล้อมบางประการ และการควบคุมที่อาจจะยังไม่ทั่วถึง ระยะเวลาในการจัดอบรมที่น้อยไปและส่งผลกระทบต่อการเดินทางเข้ามาอบรมของพระนวกะที่อยู่ไกลจากสถานที่อบรม เป็นภาระหน้าที่ของเจ้าคณะปกครองที่ต้องลงมาดูแลเอาใจใส่และติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้รับการแก้ไข<sup>๒</sup>

๓. ในการจัดการอบรมพระนวกะ มีการปรับปรุงพื้นฐานความรู้ก่อนการสอบนักธรรม และจะต้องมีการประเมินและวัดผลหลังจากการสอบผ่านไปแล้วยังน้อย ๒ เดือน เพื่อจะได้มีการประเมินแก้ไข

<sup>๑</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๒</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

คุณภาพในการสอบนักธรรมครั้งต่อไป ซึ่งพื้นฐานความรู้และความสามารถที่มีแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องให้ความรู้และความเมตตาแก่พระบวชใหม่ มีการปรับกลยุทธ์ในการฝึกอบรมและเพิ่มเทคนิคและวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยต้องมีทีมงานจัดอบรมที่มีคุณภาพ รวมไปถึงสถานที่และบรรยากาศในการจัดการอบรม มีพระวิทยากรที่มีจิตวิทยาในการสอน ให้พระนวกะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยการสร้างแรงจูงใจ มีการมอบรางวัลกับผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม<sup>๓</sup>

๔. ในด้านการฝึกอบรมนั้นควรจัดอบรมภายในวัดของตนเองก่อน โดยเน้นในเรื่องข้อวัตรปฏิบัติ พระวินัย ศีล พรหมจรรย์ การฝึกสมาธิวิปัสสนา ครอบถ้วนตามหลักไตรสิกขา และในช่วงที่เข้าพรรษาจะเพิ่มเนื้อหาในเรื่องพุทธประวัติ นักธรรมทั้งตรี โทและเอก มีการประเมินผลภายในวัดของตน ส่วนในการจัดการอบรมระดับอำเภอนั้นควรมีการแจ้งกำหนดการอบรมแต่เนิ่น ๆ และในส่วนสายการปกครองของอำเภอเมืองส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องบาลี ทั้งนี้ในการจัดการอบรมคิดวาระเวลา ๓ เดือนนั้นอาจจะน้อยไป รวมไปถึงเรื่องของงบประมาณในการจัดอบรมด้วย<sup>๔</sup>

๕. ในการจัดการอบรมพระนวกะของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองนั้น มีการแจ้งกำหนดการโดยแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง และมีการตรวจสอบตัวเลขของจำนวนของพระที่เข้าสอบนักธรรม จะมีการจัดประชุมเพื่อกำหนดสถานที่ และพระวิทยากรเพื่อเปิดการอบรม โดยจะจัด ๓ ครั้งต่อปี ส่วนนักธรรมโทและนักธรรมเอกจะจัดอบรม ๑ ครั้ง โดยอาราธนาพระเดชพระคุณเจ้าคณะจังหวัดระยองมาเป็นประธาน มีการประเมินทดสอบภูมิความรู้ มีพระวิทยากรสอบ กรรมการสอบก่อนที่จะสอบจริง มีการมอบรางวัลให้แก่พระผู้เข้าสอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ<sup>๕</sup>

๖. ในด้านการอบรมจะเริ่มต้นโดยการจัดการอบรมภายในของแต่ละวัด ซึ่งในส่วนของวัดโชติคตินั้นดูแลอบรมตั้งแต่เริ่มเข้ามาบวชอยู่แล้ว แต่ในส่วนของการอบรมระดับอำเภอนั้นยังจัดอบรมไม่เป็นประจำ ให้เป็นการบริหารจัดการตามพื้นที่ ซึ่งในส่วนนี้แต่ละวัดก็มีศักยภาพไม่เท่ากัน คิดว่าควรจะมีพระพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำแนะนำแก่พระนวกะ ต้องมีความรู้ที่นักธรรมเอกนั้นเป็นอย่างน้อย และปัญหาเรื่องบุคลากรในการให้ความรู้ ยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร<sup>๖</sup>

๗. คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองได้มีการจัดอบรมอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในฐานะของภิกษุด้วยกันและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในหมู่สงฆ์ ในส่วนของพระนวกะนั้นยังมีความ

<sup>๓</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๔</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๕</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๖</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

สนใจและความเอาใจใส่น้อย ซึ่งต้องเริ่มจากการอบรมภายในวัดของตนเองก่อน ในส่วนการอบรมระดับอำเภอนั้นจัด ๒ ครั้งถือว่าพอเพียงอยู่<sup>๗</sup>

๘. ในด้านการอบรมพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สำหรับพระนวกะเป็นพระที่บวชเข้ามาใหม่ ยังมีนิสัยจากทางโลกติดอยู่ อาจจะยังไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าอบรมในโครงการต่าง ๆ เพราะส่วนใหญ่บวชเข้ามาเพื่อรอวันสึก ฉะนั้นในแต่ละวัดควรที่จะอบรมระเบียบวินัยกันเองภายในวัดก่อน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งอำเภอ<sup>๘</sup>

๙. การอบรมพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองระยอง เท่าที่ทราบจะมีพระเดชพระคุณรองเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้ดูแลการอบรมและติดตามผลงานการอบรมของพระนวกะอยู่แล้ว แต่ส่วนใหญ่พระนวกะยังไม่ค่อยให้ความร่วมมือ อาจเนื่องจากปัญหาในการเดินทางมาเข้าอบรม และการรับรู้ข่าวสารโครงการอบรมอาจจะล่าช้า ควรให้แต่ละวัดจัดตารางอบรมเป็นไปในแนวทางและนโยบายเดียวกัน<sup>๙</sup>

สรุปได้ว่า ด้านการอบรมพระนวกะของอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรจัดอบรมภายในวัดของตนเองก่อน มีการปรับพื้นฐานความรู้ก่อนการสอบนักรธรรม เรื่องข้อวัตรปฏิบัติ พระวินัย ศีลพรหมจรรย์ การฝึกสมาธิวิปัสสนา ครอบถ้วตามหลักไตรสิกขา ควรจะมีพระพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำแนะนำแก่พระนวกะ มีการประเมินทดสอบภูมิความรู้ มีพระวิทยากรสอบ กรรมการสอบก่อนที่จะสอบจริง มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พระนวกะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอบรม

#### ๔.๓.๒ ด้านการศึกษาของพระนวกะ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านการศึกษาพระนวกะ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๙ ท่าน ได้มีข้อคิดเห็น ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

๑. คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองได้มีการจัดอบรมให้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนแก่พระนวกะแล้ว ทางวัดก็จะมีการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทั้งหลักสูตรนักรธรรมและบาลี จนถึงช่วงก่อนสอบจะมีการจัดอบรมในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอีกครั้ง ในส่วนด้านการศึกษานี้ จะมีบางวัดที่ขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้การเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากพื้นฐานความรู้ของพระนวกะที่ไม่เท่ากัน จึงเป็นปัญหาในการ

<sup>๗</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ , ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๘</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๙</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.



ควบคุมกำกับดูแลให้ความรู้ที่เท่าเทียมกันได้ ประกอบกับขาดแคลนบุคลากรที่จะเป็นผู้ให้ความรู้ได้อย่างทั่วถึงด้วย<sup>๑๐</sup>

๒. ในด้านการศึกษาทางคณะสงฆ์จังหวัดระยองได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนทั้งหลักสูตรนิกกรรมและบาลีตามนโยบายอยู่แล้ว ซึ่งการเรียนหลักสูตรนิกกรรมชั้นตรี โท และเอกเป็นภาคบังคับของพระนวกะ แต่ในส่วนของหลักสูตรบาลีนั้นเป็นความสนใจส่วนบุคคล อาจจะต้องมีพระอาจารย์แนะแนวแนวทางการเรียนหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้เห็นจุดหมายและประโยชน์ในการเรียนหลักสูตรนั้น ๆ และจะต้องมีเทคนิคกับการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการเรียน<sup>๑๑</sup>

๓. ในด้านการศึกษาแก่พระนวกะ มีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาทั้งหลักสูตรนิกกรรมและบาลี มีโครงการมอบรางวัลให้แก่ผู้สอบได้แต่ละประโยคชั้น โดยทางคณะสงฆ์มีการจัดหาทุนสนับสนุนอยู่เสมอ มีการปรับโครงสร้างตารางรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อให้พระนวกะมีความสามารถในการสอบให้ผ่านตามหลักเกณฑ์ ควรจะเพิ่มสื่อการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีเข้ามา และจัดการอบรมพระอาจารย์ผู้บรรยายให้มีความพร้อมก่อนที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่พระนวกะ<sup>๑๒</sup>

๔. ในด้านการศึกษาของพระนวกะ ทางคณะสงฆ์มีการแนะนำและสนับสนุน แจกทุนสำหรับการเรียนการสอนบาลีทุกปี และยังรวมไปถึงการสนับสนุนทุนการศึกษาในส่วนของการศึกษาสามัญ ประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์อีกด้วย แต่ทั้งนี้ก็ยังขาดการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในด้านการศึกษา<sup>๑๓</sup>

๕. คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษากแก่พระ โดยเฉพาะพระนวกะที่เพิ่งบวชเข้ามาใหม่ จำเป็นจะต้องได้รับการศึกษาพระธรรมขั้นพื้นฐานก่อน โดยทางคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองได้จัดอบรมให้แก่พระนวกะก่อนสอบวิชานิกกรรม พร้อมทั้งสนับสนุนในด้านงบประมาณและบุคลากรพระอาจารย์ผู้สอนด้วย<sup>๑๔</sup>

๖. ด้านการศึกษาในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดระยองได้มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พระนวกะในเรื่องของการสอบนิกกรรม ซึ่งเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในทุกปี แต่ยังไม่ขยายผลและวัตถุประสงค์ไปในการด้านการศึกษาอื่น ๆ ที่ชัดเจน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการบริหารจัดการภายในตนเอง

<sup>๑๐</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๑๑</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๑๒</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๑๓</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๑๔</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.



ของแต่ละวัด ยังไม่มีการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานหรือมีการแนะนำอย่างเป็นระบบ ส่วนใหญ่พระนวกะจะเรียนรู้ด้วยตนเอง<sup>๑๕</sup>

๗. ด้านการศึกษาของพระนวกะในส่วนของการเรียนนักระรมนั้น ในระยะเวลา ๓ เดือนถือว่าพอเพียงแก่การเรียน โดยบางวัดจะมีพระอาจารย์ผู้สอนเอง แต่ปัญหาที่พบคือ เป็นปัญหาเฉพาะบุคคลที่มีความขยันตั้งใจไม่เท่ากัน ไม่ทบทวนเนื้อหาเพื่อเตรียมตัวก่อนสอบ แต่โดยรวมถือว่าพระนวกะให้ความร่วมมือในระดับหนึ่ง<sup>๑๖</sup>

๘. วัดใหญ่ ๆ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง จะสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่พระนวกะที่สนใจ แต่ยังคงขาดการสนับสนุนจัดหาทุนในด้านการศึกษาเท่าที่ควร และขาดความต่อเนื่องในการต่อยอดการศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ อีกทั้งยังขาดการแนะนำแนะแนวและแรงจูงใจให้แก่พระนวกะหรือพระที่ต้องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น<sup>๑๗</sup>

๙. ส่วนใหญ่คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองจะสนับสนุนการเรียนบาลีอย่างยิ่ง แต่ก็ให้ศึกษาด้านนักระรมเป็นพื้นฐานของพระนวกะ ซึ่งยังขาดการสนับสนุนจัดหาทุนในด้านการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ เท่าที่ควร ส่วนการศึกษาในหลักสูตรอื่น ๆ ไม่บังคับและขาดการแนะนำแนวทางในการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่พระนวกะสามารถเรียนรู้ได้<sup>๑๘</sup>

สรุปได้ว่า ด้านการศึกษาของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทั้งหลักสูตรนักระรมและบาลี เป็นนโยบายหลักทางด้านการศึกษาแก่พระนวกะ โดยปัญหาส่วนใหญ่คือการขาดบุคลากรพระอาจารย์ผู้สอน ที่สามารถแนะนำและแนะแนวทางการศึกษาหลักสูตรอื่นที่สามารถต่อยอดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแก่พระนวกะ อีกทั้งขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณและบุคลากรพระอาจารย์ผู้สอน และทุนในการศึกษาแก่พระนวกะด้วย

#### ๔.๓.๓ ด้านการพัฒนาทักษะของพระนวกะ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านการพัฒนาทักษะพระนวกะ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๙ ท่าน ได้มีข้อคิดเห็น ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการพัฒนาทักษะ ส่งเสริมให้พระนวกะมีทักษะในการสวดพุทธมนต์ จะได้มากกว่าด้านอื่นเพราะแต่ละวัดมีการทำวัตรสวดมนต์เข้าเย็นเป็นประจำทุกวันอยู่แล้ว จึงทำให้พระนวกะ

<sup>๑๕</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๑๖</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๑๗</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๑๘</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

ส่วนมากมีทักษะ ขำนาญในการสวดพุทมนต์ และยังเป็นการฉลองศรัทธาญาติโยมอีกด้วย แต่เพราะความเป็นผู้มีสติปัญญาต่างกัน จึงทำให้พระนวกะบางรูป มีการพัฒนาทักษะในแต่ละด้านเป็นไปได้ช้าและไม่เกิดความชำนาญในระยะสั้น ส่วนทักษะที่ติดตัวมาในด้านอื่น จะมีพระนวกะที่สูงอายุซึ่งมีพื้นความรู้เดิม สามารถช่วยงานของวัดได้<sup>๑๙</sup>

๒. คณะสงฆ์มีการอบรมภายในวัดอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับตำบล ระดับอำเภอ จนถึงระดับจังหวัด มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พระนวกะในด้านต่างๆ และให้เกิดความชำนาญในการสวดบทพุทมนต์และการพัฒนาตนเองเพื่ออยู่ร่วมกันในหมู่สงฆ์ ซึ่งโดยรวมให้ความสนใจมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการบวชของแต่ละบุคคล<sup>๒๐</sup>

๓. การพัฒนาทักษะเริ่มจากการอบรมภายในวัดของตน เพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัวในการอยู่ร่วมได้อย่างดี ซึ่งภายในแต่ละวัดต้องมีบุคลากรต้นแบบ เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมการงานต่าง ๆ ของวัด และให้การสนับสนุนพระในวัดมีความรู้ มีการศึกษา เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เป็นกิจอันพึงปฏิบัติของสงฆ์ โดยแต่ละวัดหรือในเขตพื้นที่ต้องมีผู้นำที่สามารถแนะนำและแนะแนวทางให้แก่พระลูกวัดรวมถึงพระนวกะด้วย<sup>๒๑</sup>

๔. ในด้านการพัฒนาทักษะนั้น โดยที่จริงแล้วพระนวกะสามารถปรับตัวและมีความสามารถที่ปรับตัวได้ในระยะเวลาอันสั้น จากการอบรมดูแลจากพระพี่เลี้ยง ซึ่งอันที่จริงต้องเป็นภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาส ที่ต้องคลุกคลีกับพระใหม่ แต่ในปัจจุบันอาจเป็นเพราะมีกิจการภาระงานมาก เลยมีเวลาในการอบรมติดตามน้อยไป จึงทำให้ความชำนาญและทักษะในการเทศนาธรรมหรือการสวดบทพุทมนต์มีการติดขัดบ้าง สามารถปรับแก้ไขได้ในระยะเวลาอันสมควรและเมื่อมีการเริ่มศึกษานักธรรมตรีแล้ว<sup>๒๒</sup>

๕. การพัฒนาทักษะและความชำนาญของพระนวกะหรือพระใหม่นั้น ขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสจะมีเทคนิคในการสั่งสอนอบรมอย่างไร ซึ่งจะเป็นระเบียบวิธีของแต่ละวัด โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนบวชโดยผู้ที่ขอบวชจะต้องสวดขานนาคให้ได้ และเมื่ออุปสมบทแล้วก็เพิ่มการฝึกฝนทักษะของการสวดบทพุทมนต์ที่จำเป็น เช่น บททำวัตรเช้าและเย็นให้แม่นยำ และบทอื่นเพื่องานศาสนกิจอื่น ๆ <sup>๒๓</sup>

๖. ในด้านการพัฒนาทักษะ คือ ข้อวัตรปฏิบัติความนิ่งสงบสำรวม ยังให้เกิดซึ่งความเลื่อมใสศรัทธา พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่อาจจะยังไม่สามารถสร้างศรัทธาที่เพิ่มขึ้นได้ในระยะแรก ภายในวัด

<sup>๑๙</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๒๐</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๒๑</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๒๒</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๒๓</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

มีกฎระเบียบข้อบังคับให้ลงทำวัตรเป็นประจำทุกวัน เมื่อได้อยู่ร่วมกันเจ้าอาวาสก็จะได้มีการอบรมสั่งสอน ซึ่งความพัฒนาก้าวหน้าในทักษะต่าง ๆ ก็ขึ้นอยู่กับพื้นฐานที่มาจากการอบรมในขั้นต้นด้วย<sup>๒๔</sup>

๗. การพัฒนาทักษะนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการบวชของแต่ละคน ซึ่งส่วนใหญ่วัดก็จะเน้นในการให้พระนวกะหรือพระในวัดประพฤติปฏิบัติตามข้อวัตรอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อสร้างศรัทธาแก่ญาติโยมที่พบเห็น แต่โดยมากพระที่บวชเข้ามาใหม่ในปัจจุบันมีเวลาบวชน้อยยังไม่ทันได้ศึกษาข้อวัตรอย่างถ่องแท้ก็ลาสิกขาไป ความชำนาญในการสวดมนต์หรืออื่นๆ ยังไม่เกิดในระยะเวลาสั้นๆ<sup>๒๕</sup>

๘. ในการประพฤติปฏิบัติข้อวัตร พระบวชใหม่จะให้ความร่วมมือเมื่อเจ้าอาวาสหรือพระที่อาวุโสขอม่า บางส่วนก็จะทำตามตัวอย่างที่ไม่สมควร เช่น ย่อหย่อน หลบเลี่ยงในกิจการงานของข้อวัตรปฏิบัติ ส่วนการพัฒนาทักษะนั้นควรมีพระพี่เลี้ยงคอยติดตามชี้แนะการปฏิบัติตนในระยะแรก เน้นย้ำเรื่องกฎระเบียบให้แก่พระใหม่เพื่อเกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม<sup>๒๖</sup>

๙. การพัฒนาทักษะส่วนใหญ่ของพระนวกะจะให้ความร่วมมือกับพระผู้ใหญ่ดี ในด้านการทำกิจกรรมข้อวัตร โดยเบื้องต้นยังต้องอาศัยทำตามคำสั่งของพระพี่เลี้ยงก่อน แต่เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในวัดแล้ว ก็สามารถที่จะปฏิบัติภารกิจได้ด้วยตนเอง ต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง แต่ก็อาจจะมีบางรูปที่มีความรู้ความสามารถติดตัวมาอยู่แล้ว จึงทำให้การพัฒนาทักษะในด้านการสวดมนต์ การปรับตัวและการปฏิสัมพันธ์กับญาติโยมทำได้ดี ขึ้นอยู่กับตนเองและการเอาใจใส่ของเจ้าอาวาสด้วย<sup>๒๗</sup>

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาทักษะของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พระนวกะส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติข้อวัตร เพื่อให้เกิดความชำนาญและทักษะในการเทศนาธรรมหรือการสวดบทพุทธมนต์ จากการอบรมภายในวัดของตน ให้เกิดความสามารถในการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันได้อย่างดี และเพื่อสร้างศรัทธาแก่ญาติโยมที่พบเห็น ซึ่งภายในแต่ละวัดต้องมีบุคลากรต้นแบบเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมการงานต่าง ๆ ของวัด โดยการกำกับดูแลของเจ้าอาวาสและพระพี่เลี้ยง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาทักษะของตัวบุคคลด้วย

<sup>๒๔</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๒๕</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๒๖</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๒๗</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.



#### ๔.๓.๔ ด้านความรู้ของพระนวกะ (ความสามารถที่เกิดขึ้นจากการศึกษา)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านความรู้พระนวกะ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๙ ท่าน ได้มีข้อคิดเห็น ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้หลักธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ พระนวกะส่วนใหญ่สามารถทำได้ แต่ในการถ่ายทอดให้แก่ญาติโยมนั้น มีหลายวัดที่ให้โอกาสแก่พระนวกะได้แสดงธรรมโดยการอ่านจากคัมภีร์ เนื่องจากความรู้ที่มีติดตัวมาไม่เท่ากัน ยังมีบางรูปที่ยังต้องใช้เวลาในการฝึกฝนก่อน อีกสาเหตุหนึ่งคือ พระนวกะในปัจจุบันขาดความเพียรในการเรียนรู้ เป็นเหตุให้ไม่สามารถใช้หลักธรรมในการดูแลตนเองในเบื้องต้น และส่วนในหลักการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ก็ยังขาดบุคลากรพระอาจารย์ที่จะแนะนำแนะแนวให้แก่พระนวกะได้เท่าที่ควร เป็นเหตุให้พระนวกะขาดความรู้ซึ่งต้องควบคู่กับการปฏิบัติไปด้วย<sup>๒๘</sup>

๒. ส่วนใหญ่ในด้านความรู้นี้ ทางเจ้าอาวาสได้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนภายในวัดของตนเองอยู่แล้ว แต่เป็นเพราะพระนวกะยังไม่มีความรู้ลึกซึ้งในหลักธรรมจึงอาจจะยังไม่เข้าใจในหลักการเจริญสติภาวนา แต่ก็สามารถใช้ความรู้ในการเป็นผู้มีศีลเป็นกำลังในการบังคับตนเองเมื่อต้องตกอยู่ในอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ส่วนในการบริหารการปกครองของคณะสงฆ์ รวมไปถึงประกาศหรือข้อบังคับและมติต่างๆ อาจจะยังไม่เข้าใจในกระบวนการ จึงต้องอาศัยระยะเวลาและการเรียนรู้ โดยคณะสงฆ์จังหวัดระยองมีการสนับสนุนให้เรียนหลักสูตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ปบ.ส.) ของวิทยาลัยสงฆ์ หลังจากที่สามารถสอบผ่านนักธรรมเอกได้แล้ว<sup>๒๙</sup>

๓. คณะสงฆ์ได้มีการจัดอบรมเพื่อปรับพื้นฐานความรู้ต่าง ๆ ให้แก่พระนวกะ เช่น การปฏิบัติข้อวัตรของสงฆ์ การเตรียมพื้นฐานทางหลักธรรมเพื่อเข้าสู่กระบวนการเตรียมสอบนักธรรมตรี ส่วนในเรื่องการปรับหลักธรรมมาใช้เพื่อควบคุมตนเองนั้น ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละคนและการอบรมสั่งสอนจากเจ้าอาวาส ซึ่งเรื่องที่พระนวกะต้องเรียนรู้มีอยู่มาก ถ้าสามารถปรับตัวอยู่กับกฎกติกาได้ก็จะค่อยๆ ซึมซับและถ่ายทอดออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรม<sup>๓๐</sup>

๔. ก่อนที่จะอุปสมบท ทางวัดได้ให้ผู้ขอบวชอยู่เป็นผ้าขาวเพื่อเรียนรู้การปฏิบัติตนและหลักธรรมเพื่อเป็นภิกษุก่อน เพื่อขจัดอารมณ์ทางโลก ซึ่งบางรูปก็ยังไม่ทราบได้ถึงรายละเอียดในขั้นตอนและหลักธรรมในการปฏิบัติ เพราะมีเวลาบวชน้อยบ้าง และรวมถึงวาสนาบารมีของแต่ละ

<sup>๒๘</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๒๙</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๓๐</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖.



คนไม่เท่ากัน ฉะนั้นความรู้หรือการเรียนรู้เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ในที่นี้ต้องมีผู้นำที่ดี ที่นำพาไปในทางที่ถูกที่ควร จึงควรมีพระผู้ช่วยหรือพระพี่เลี้ยงที่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้และข่าวสาร กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในแวดวงสงฆ์แก่พระบวชใหม่<sup>๓๑</sup>

๕. การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานและการนำหลักธรรมมาปรับใช้ในชีวิตตนเองนั้น พระนวกะจำเป็นต้องใช้เวลาซึ่งอย่างน้อย ๕ พรรษาขึ้นไป สำหรับพระนวกะที่อยู่ในระหว่าง ๑ - ๓ พรรษา ถ้าได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้และเข้าใจในหลักธรรมและการปฏิบัติก็สามารถถ่ายทอดให้แก่ญาติโยมได้ อยู่ที่เจ้าอาวาสให้การเอาใจใส่ ส่งเสริมให้การฝึกอบรมทั้งหลักธรรมและการปฏิบัติสมาธิอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ แต่พระนวกะก็ไม่สามารถทำได้ทุกคน เพราะเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ติดตัวมา<sup>๓๒</sup>

๖. ภายในวัดมีการจัดปฏิบัติธรรมอยู่แล้วทุกเดือน ตลอดทั้งปี จึงมีการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมและการปฏิบัติให้แก่พระนวกะอยู่แล้ว เพื่อให้สามารถร่วมและนำญาติโยมปฏิบัติด้วยกัน อาจจะยังไม่ถึงขั้นลึกซึ้งแต่สามารถทำได้ เป็นการสะสมความรู้และพัฒนาไปแต่ละขั้น แต่ก็ต้องใช้เวลาเนืองด้วยเจตนาในการบวชของแต่ละคนไม่เท่ากัน และเรื่องของความรู้ความเข้าใจเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล<sup>๓๓</sup>

๗. ในขั้นพื้นฐานเมื่อบวชเข้ามาแล้ว ทางวัดโดยเจ้าอาวาสหรือพระที่มีอาวุโสจะให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมพื้นฐาน ก็สามารถนำมาปรับใช้กับตนเองได้ มีความอดทนอดกลั้นและสามารถอยู่ร่วมกับหมู่สงฆ์ได้ ในส่วนของกฎระเบียบข้อปฏิบัติส่วนใหญ่พระนวกะก็จะรู้เฉพาะเพียงภายในวัด บางรูปที่มีความรู้มาพอสมควรก็จะเข้าใจและพัฒนาได้เร็ว สามารถช่วยงานภายในวัด ปฏิสัมพันธ์ถ่ายทอดธรรมะเบื้องต้นกับญาติโยมได้ เพราะเรื่องการเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนก็เป็นเฉพาะบุคคล<sup>๓๔</sup>

๘. พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่นั้น มีความรู้พื้นฐานติดตัวมาบ้างแล้ว อยู่ที่เจ้าอาวาสจะให้การสนับสนุนในการเรียนรู้หรือเปล่า ในเรื่องของข้อวัตรปฏิบัติพระนวกะจะต้องเรียนรู้การปฏิบัติตนให้สมกับเป็นภิกษุ บางรูปยังไม่มีความพร้อมในการทำกิจของสงฆ์เท่าที่ควร ทางวัดควรอบรมให้ความรู้เบื้องต้นก่อนให้พระนวกะออกมารับกิจนิมนต์ ฝึกการสวดมนต์ในบทต่าง ๆ ให้คล่องแคล่วเพื่อเกิดศรัทธาแก่ญาติโยม<sup>๓๕</sup>

<sup>๓๑</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๓๒</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๓๓</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๓๔</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๓๕</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๙. พระที่บวชใหม่มีความรู้พื้นฐานติดตัวมาบ้าง ถ้าบวชในพรรษาก็จะได้เรียนนักธรรมเพื่อสอบ จะได้รับความรู้ในหลักธรรมเพิ่มขึ้น แต่ในการนำไปปรับใช้กับตนเองนั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคคล และส่วนใหญ่ก็สามารถนำไปปรับใช้ได้ สำหรับการปฏิบัติกรรมฐานขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละวัด กับการสวดมนต์พระบวชใหม่ต้องทำวัตรเช้า - เย็นเป็นประจำอยู่แล้ว ทำให้เกิดความชำนาญเพิ่มขึ้น ส่วนความรู้ด้านอื่นๆที่เจ้าอาวาสจะส่งเสริมมาน้อยแค่ไหน<sup>๓๖</sup>

**สรุปได้ว่า** ด้านความรู้ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่พระนวกะจะมีความรู้พื้นฐานติดตัวมาอยู่แล้ว คณะสงฆ์ได้มีการจัดอบรมเพื่อปรับพื้นฐานความรู้ทางธรรมต่าง ๆ ให้แก่พระนวกะ เช่น การปฏิบัติข้อวัตรของสงฆ์ การเตรียมพื้นฐานทางหลักธรรมเพื่อเข้าสู่กระบวนการเตรียมสอบนักธรรมตรี ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ อาจจะยังไม่ถึงขั้นที่สามารถถ่ายทอดธรรมะแก่ญาติโยมได้ ส่วนในด้านการปฏิบัติยังขาดพระอาจารย์ด้านวิปัสสนาพอสมควร ส่วนใหญ่จะเป็นภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสแต่ละวัดที่จะสนับสนุนในด้านความรู้เพิ่มเติมให้แก่พระนวกะ โดยภาพรวมคือการเรียนรู้ ใฝ่รู้ ใครรู้ เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลและระยะเวลาในการบวช

#### ๔.๓.๕ ด้านความสามารถของพระนวกะ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านความสามารถพระนวกะ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๙ ท่าน ได้มีข้อคิดเห็นตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองดังต่อไปนี้

๑. ด้านความสามารถของพระนวกะในการใช้หลักธรรมเพื่อแก้ไขสถานการณ์และอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์นั้น ส่วนมากสามารถปฏิบัติได้ เพราะไม่ค่อยมีข้อขัดแย้งด้านลบในเขตอำเภอเมืองระยอง และมีพระนวกะหลายรูปที่สามารถช่วยเหลืองานกิจการของคณะสงฆ์ได้ดี แต่ในส่วนที่บวชเข้ามาในระยะเวลาสั้น ๆ อาจจะใช้ความสามารถที่มีสนองงานของคณะสงฆ์ได้ตามสมควร ส่วนที่สูงอายุก็มีข้อจำกัดด้านสุขภาพ<sup>๓๗</sup>

๒. ในบางวัดเจ้าอาวาสจะมอบหมายให้พระทุกรูปหมั่นเวียนขึ้นแสดงธรรมให้แก่ญาติโยม ในส่วนของกิจกรรมที่ขอใช้สถานที่วัดจัดพิธีกรรมหรือกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา โรงเรียนหรือ

<sup>๓๖</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๓๗</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

หน่วยงานที่ใกล้เคียงกับวัด ก็จะจัดให้พระทุกรูปในวัดมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่ทางวัดจัดขึ้น หรือ แม้แต่กิจนิมนต์ข้างนอกก็จะพลัดเปลี่ยนพระทุกรูปได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง<sup>๓๘</sup>

๓. เริ่มจากการเข้ามาขอบวช ก็ต้องใช้ความสามารถในการสวดท่องจำคำขอบวช เมื่อบวช แล้วก็ต้องท่องจำบทสวดมนต์ทำวัตรและเพื่อออกกิจนิมนต์ให้ได้ เบื้องต้นก็ต้องโปรดโยมญาติให้ได้ ก่อน ส่วนความสามารถในการเรียนรู้และการปรับตัวเป็นของเฉพาะบุคคลจะใช้เวลามากน้อยไม่ เท่ากัน แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารดูแลของเจ้าอาวาส ที่จะกำกับดูแลให้ความรู้ในทุกด้านที่จำเป็น แก่พระบวชใหม่ได้อย่างครอบคลุม ต่อเนื่องและติดตามผลอยู่เสมอ<sup>๓๙</sup>

๔. ในด้านความสามารถเฉพาะบุคคลที่ติดตัวก็ใช้ช่วยงานกิจการต่างๆของวัดได้บ้าง สำหรับการสวดพุทธมนต์บทต่างๆ ก็ต้องอาศัยความสามารถและความขยันในการท่องจำเพื่อกิจศาสนพิธีแก่ ญาติโยม สำหรับพระนวกะพรรษาแรกอาจจะต้องอาศัยการเรียนรู้ และปฏิบัติตามกฎระเบียบไปก่อน เมื่อผ่านระยะเวลาความสามารถที่มีพัฒนามากขึ้น การเรียนรู้หลักธรรมมากขึ้นก็จะสามารถนำมาปรับ ใช้ให้เห็นเป็นรูปธรรมได้มากขึ้น โดยทั้งนี้เจ้าอาวาสต้องลงมาคลุกคลีกับพระใหม่มากเป็นพิเศษ เพื่อ ส่งเสริมความสามารถของแต่ละคนออกมา<sup>๔๐</sup>

๕. สำหรับพระนวกะที่บวชใหม่ ในด้านของความสามารถนั้นบางรูปมีคุณสมบัติที่ใช้ ความสามารถเฉพาะบุคคลช่วยงานคณะสงฆ์ก็ได้ ในบางวัดก็จะให้โอกาสพระนวกะได้แสดงธรรม แก่ญาติโยมในวันพระ เบื้องต้นก็ให้อ่านตามคัมภีร์เพื่อเป็นการฝึกฝน ในส่วนการนำหลักธรรมมาปรับ ใช้เพื่อแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ อาจจะยังไม่มี ความชำนาญเท่าที่ควร แต่ทั้งนี้ก็มีศีลที่กำกับอยู่<sup>๔๑</sup>

๖. ทางวัดนี้จะมีมาตรการให้พระนวกะทั้งที่บวชเข้ามาใหม่และที่บวชมา ๒ พรรษาขึ้นไป ได้มี โอกาสแสดงธรรมตามคัมภีร์เพื่อโปรดญาติโยมที่มาทำบุญวันพระหรือวันสำคัญทางศาสนา โดย ความสามารถในส่วนนี้ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนและส่งเสริมของแต่ละวัด และขึ้นอยู่กับระยะเวลาใน การบวชและการปฏิบัติตนให้เป็นเหมาะสมแก่เพศที่ดำรงอยู่ด้วยดีปฏิบัติตามข้อวัตรของพระสงฆ์ โดย ในส่วนนี้ก็คือถือว่าเป็นการช่วยเหลืองานคณะสงฆ์<sup>๔๒</sup>

๗. ส่วนใหญ่วัดภายในพื้นที่จะมีนโยบายให้มีการซ้อมสวดมนต์ เพื่อความพร้อมเพรียงกัน ก็ เป็นความสามารถส่วนหนึ่งที่พระนวกะสามารถนำมาใช้ช่วยงานของวัดหรือช่วยงานของคณะสงฆ์ได้

<sup>๓๘</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๓๙</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๔๐</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๔๑</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๔๒</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.



และเมื่อได้สวดมนต์มากจนเกิดความชำนาญเปรียบเสมือนฝึกการเจริญสติไปด้วย เมื่อจิตใจสงบเกิดสติปัญญาสามารถที่จะช่วยระงับอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้<sup>๔๓</sup>

๘. พระนวกะที่บวชใหม่ที่มีความสามารถส่วนบุคคลมา ก็สามารถนำมาปรับใช้เพื่อช่วยกิจการงานของวัดได้ บางรูปที่มีวิชาชีพนิตถุเป็นช่างซ่อมบำรุงมาก่อน ก็นำความรู้ความสามารถมาช่วยดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในวัด แต่ในส่วนความสามารถในการเทศนาโปรดญาติโยมอาจจะต้องใช้เวลาศึกษาเรียนรู้และฝึกฝน อยู่ระยะเวลาในการบวชด้วย เพราะในปัจจุบันนี้เวลาที่อุปสมบทอยู่วัดน้อยมาก<sup>๔๔</sup>

๙. ความสามารถเฉพาะบุคคลของพระนวกะที่บวชใหม่ จะมีบางรูปที่ยังไม่สามารถท่องจำบทสวดมนต์ได้เท่าที่ควร เพราะระยะเวลาที่บวชน้อยเกินไปซึ่งช่วยงานของวัดได้ยังไม่เต็มที่ ต้องอาศัยระยะเวลาเพื่อเรียนรู้การปฏิบัติตน แต่ส่วนใหญ่ต่อหน้าญาติโยมก็จะสำรวมระวังดี ในการบรรยายธรรมเทศนาแก่ญาติโยมช่วงแรกอาจจะต้องใช้การอ่านตามคัมภีร์ประกอบไปก่อน<sup>๔๕</sup>

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถของพระนวกะ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้) ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่หลายรูปที่มีความสามารถช่วยเหลืองานกิจการคณะสงฆ์ได้ดี ซึ่งในบางวัดเจ้าอาวาสก็มีส่วนให้อีกาสได้แสดงความสามารถ โดยมอบหมายให้พระนวกะหมุนเวียนขึ้นแสดงธรรมให้แก่ญาติโยม ส่วนความสามารถในการเรียนรู้และการปรับตัวนั้น เป็นของเฉพาะบุคคลจะใช้เวลามากน้อยไม่เท่ากัน สำหรับพระนวกะพรรษาแรกอาจจะต้องอาศัยการเรียนรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบไปก่อน เมื่อผ่านระยะเวลาความสามารถก็จะพัฒนาขึ้นตามลำดับ ส่วนการนำหลักธรรมมาปรับใช้เพื่อแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น อาจจะยังไม่มี ความชำนาญเท่าที่ควร พระนวกะที่มีความสามารถส่วนบุคคลติดตัวมา ก็สามารถนำมาปรับใช้เพื่อช่วยกิจการงานของวัดและคณะสงฆ์ได้

#### ๔.๓.๖ ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านพฤติกรรมพระนวกะ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๙ ท่าน ได้มีข้อคิดเห็นตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

๑. พระนวกะส่วนใหญ่มีความเคารพในพระธรรมวินัย และมีความศรัทธาในพระเถระ จึงปฏิบัติตามครูบาอาจารย์ ซึ่งในวัดต่าง ๆ ก็มีระเบียบปฏิบัติให้พระทำเป็นกิจวัตร พระนวกะจึงมีจิต

<sup>๔๓</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ , ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๔๔</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๔๕</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.



อาสาช่วยกิจของวัดและของคณะสงฆ์ จะมีแต่บางรูปที่ไม่ค่อยใส่ใจในการปฏิบัติ และจิตอาสา เพราะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ที่จำเป็นต้องทำ หรือจะทำก็ต่อเมื่อเจ้าอาวาสใช้หรือสั่งให้ทำ<sup>๔๖</sup>

๒. พระบวชเข้ามาใหม่ต้องอาศัยการแนะนำในเรื่องการปฏิบัติตนอย่างสมณะ การนุ่งห่มอาภรณ์กริยาสำรวมระวัง การอยู่ร่วมกันกับหมู่สงฆ์ รวมไปถึงการดูแลเสนาสนะความเป็นอยู่ พฤติกรรมแบบพระจะต้องอาศัยการอบรมสั่งสอนดูแลเอาใจใส่จากเจ้าอาวาสและยังต้องอยู่ในสายตาของพระพี่เลี้ยงในช่วงแรก เพื่อให้เกิดการซึมซับในการครองเพศสมณะ<sup>๔๗</sup>

๓. พระนวกะที่ผ่านพรรษาแรกมาแล้วจะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากได้ซึมซับวิถีชีวิตแบบพระมาพอสมควร ฉะนั้นพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้ต้องอาศัยเวลา การปฏิบัติตนตามข้อวัตร และการเรียนรู้ที่อยู่ร่วมกันในหมู่สงฆ์ ส่วนพระนวกะที่เพิ่งบวชเข้ามาใหม่อาจจะยังติดพฤติกรรมทางโลกมาบ้างก็เป็นหน้าที่ดูแลของเจ้าอาวาสและพระพี่เลี้ยงที่จะดูแลเอาใจใส่ ชดเชลาอุปนิสัย ปรับตัวให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นสามัคคี เมื่อปรับตัวได้ก็จะมีจิตใจที่จะรับความรู้ต่าง ๆ ที่คณะสงฆ์จัดอบรมให้เกิดการพัฒนาขึ้น<sup>๔๘</sup>

๔. พฤติกรรมส่วนใหญ่ของพระบวชใหม่ เฉพาะที่วัดจะให้มาอยู่เป็นผ้าขาวก่อนบวชประมาณ ๑ เดือน เพื่อปรับพฤติกรรมเตรียมตัวปรับวิถีชีวิตในการเป็นสมณะ จะมีทีมพระรุ่นพี่คอยดูแลติดตามอย่างใกล้ชิด ใช้ความกลมกลืนเพื่อหล่อหลอมให้พฤติกรรมเป็นไปในแนวทางปฏิบัติเดียวกัน จนกระทั่งบวชเป็นภิกษุเรียบร้อยก็ยังคงติดตามดูแลอยู่ แต่สำหรับพระนวกะพรรษาที่มากขึ้น พฤติกรรมก็จะเปลี่ยนเป็นนิสัย มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ปรับตัวได้ดียิ่งขึ้น มีความตั้งใจปฏิบัติภาวนาและศึกษาหลักธรรมที่สูงขึ้น<sup>๔๙</sup>

๕. พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่ส่วนใหญ่จะมีอ่อนน้อมถ่อมตน โดยมีศีลและข้อวัตรกำกับดูแลอยู่ และนอบน้อมตามพรรษา แต่ก็จะมีบางวัดที่เจ้าอาวาสไม่ได้กำกับดูแลอย่างใกล้ชิดทั่วถึง ก็อาศัยการส่งเข้ามาอบรมกับระดับตำบลหรือระดับอำเภอ ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทางคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยองมีการจัดอบรมให้แก่พระนวกะในระหว่างอยู่จำพรรษา เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในการสอบนักธรรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติแบบภิกษุด้วย<sup>๕๐</sup>

๖. พระนวกะที่มีพฤติกรรมสำรวมระวังจะต้องเตรียมตัวตั้งแต่ก่อนการบวช โดยต้องแจ้งเจตนาในการบวชให้ชัดเจน ซึ่งในแต่ละวัดควรมีการคัดกรองผู้ที่มาขอบวชให้มากกว่าแค่ตรวจสอบ

<sup>๔๖</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๔๗</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๔๘</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๔๙</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๕๐</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

ทางกฎหมายหรือกฎธรรมาคม เมื่อบวชเข้ามาแล้วก็ต้องศึกษาวิธความเป็นอยู่แบบพระ ในที่นี้ การศึกษาสำคัญมากเพราะสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในหลาย ๆ ด้านได้ ต้องเป็นธุระหน้าที่ของคณะสงฆ์ไม่ใช่แต่หน้าที่ของเจ้าอาวาสเท่านั้น<sup>๕๑</sup>

๗. ทางด้านพฤติกรรมพระนวกะส่วนใหญ่ที่มีความรู้ติดตัวมาบ้างแล้ว ก็จะทราบถึงการวางตัว กับพระผู้ใหญ่และพระด้วยกัน คือเคารพกันตามพรชาราวัโส และทราบว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควร มีความละเอียดที่จะกระทำผิดวินัย อันนี้เกิดจากการที่เจ้าอาวาสให้ความรู้เมื่อบวชเข้ามา และติดตาม การพัฒนาพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี<sup>๕๒</sup>

๘. การปฏิบัติตนของพระนวกะก็จะอยู่ในระเบียบดี เมื่อต้องออกรับกิจนิมนต์ก็อยู่ในอาการ สำรวม เนื่องจากการกำกับดูแลของเจ้าอาวาส ทำให้ญาติโยมที่พบเห็นเกิดศรัทธาประสาพระ เพราะ โดยส่วนใหญ่ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ทำบุญเป็นประจำ จะคอยจับตาดูพฤติกรรมของพระอยู่แล้ว เมื่อพบเห็น สิ่งที่ไม่ถูกไม่ควรก็จะแจ้งให้เจ้าอาวาสทราบ เพื่อได้ตักเตือนแก้ไขต่อไป<sup>๕๓</sup>

๙. พฤติกรรมของพระบวชใหม่ ส่วนใหญ่ก็จะเรียบร้อย สำรวมระวังดี ช่วยเหลืองานต่าง ๆ ภายในวัด ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ เมื่อบวชเข้ามาแล้วต้องปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิม เพราะส่วนใหญ่พระที่บวชใหม่ก็จะเป็นที่รู้จักกันดีภายในชุมชน ซึ่งสามารถจะประเมินพฤติกรรมก่อน และหลังบวชได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ถ้าบวชอยู่นานก็จะเป็นที่ศรัทธาของ ชาวบ้านชุมชน<sup>๕๔</sup>

สรุปได้ว่า ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล) ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พระนวกะส่วนใหญ่มีความเคารพในพระธรรมวินัย และมีความเคารพศรัทธาในพระ เณระ จึงปฏิบัติตามคำสอนของครูอุปัชฌาย์อาจารย์ โดแนะนำในเรื่องการปฏิบัติตนอย่างสมณะ การนุ่งห่ม อาการิยาสำรวมระวัง การอยู่ร่วมกันกับหมู่สงฆ์ รวมไปถึงจนถึงการดูแลเสนาสนะ เป็น พฤติกรรมของพระสงฆ์ พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่อาจจะยังติดพฤติกรรมทางโลกมาบ้าง ก็จะเป็น หน้าที่ดูแลของเจ้าอาวาสและพระพี่เลี้ยงที่ต้องดูแลเอาใจใส่ ชัดเกล้าอุปนิสัย การปรับตัวในการอยู่ ร่วมกันให้ราบรื่นเกิดความสามัคคี โดยใช้ความกลมกลืนเพื่อหล่อหลอมให้พฤติกรรมเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน ซึ่งทางคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีการจัดอบรมให้แก่พระนวกะในระหว่างอยู่จำ พรรษา เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติแบบภิกษุ และเตรียมความพร้อมในการสอบ นักธรรมด้วย

<sup>๕๑</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๕๒</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๕๓</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๕๔</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

#### ๔.๓.๗ ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญ/ชำนาญในการทำงาน)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านคุณลักษณะพระนวกะ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๙ ท่าน ได้มีข้อคิดเห็นตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

๑. พระนวกะบางรูปมีพื้นฐานความรู้ในหลักพระธรรมวินัย จึงมุ่งมั่นที่จะประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน มีความเป็นอยู่อย่างสมณะ มุ่งมั่นที่จะรักษาพุทธศาสนาสืบทอดหลักพระธรรมวินัยให้อยู่คู่กับพระพุทธศาสนาต่อไป แต่ก็มีพระนวกะบางรูปที่ไม่ใส่ใจศึกษาปฏิบัติ ประพฤติย่อหย่อน ไม่มีความกระตือรือร้นในการใฝ่รู้ใฝ่เรียนหรือไม่พากเพียรปฏิบัติ บวชเพื่อบวชให้ครบกำหนดวันลาสิกขา<sup>๕๕</sup>

๒. พระบวชเข้ามาใหม่ในพรรษาแรกต้องอบรมให้ความรู้ทางด้านพระวินัย หลักธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบนักธรรม ต่อเมื่อ ๓ พรรษาขึ้นไปสอบได้นักธรรมเอกแล้ว ก็สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ ก็จะมีภูมิคุ้มกันที่เกิดจากหลักธรรมมากขึ้น มีความรู้ความสามารถตามหลักคำสอน เกิดเป็นคุณลักษณะเฉพาะของภิกษุ สามารถถ่ายทอดคำสอนให้แก่ญาติโยมได้ ถือว่ามีส่วนในการช่วยงานของคณะสงฆ์<sup>๕๖</sup>

๓. สำหรับพระนวกะที่ผ่านพรรษาแรกเข้าพรรษาที่ ๒, ๓, ๔ แล้วจะเริ่มมีคุณลักษณะที่จะรักษาซึ่งพระธรรมวินัย มีการใฝ่เรียนรู้ในศาสตร์ต่างๆ ของสมณะ เมื่อได้ศึกษาหลักธรรมมากเข้า ก็เกิดจิตที่เริ่มลึกซึ้งถึงคุณของพระศาสนา บวกกับการปฏิบัติสวดมนต์ภาวนาอยู่เป็นประจำ เมื่อเกิดความชำนาญจิตก็เริ่มอ่อนโยน สามารถช่วยเหลืองานของคณะสงฆ์ได้บ้างแล้ว ส่วนพระที่บวชเข้ามาใหม่อาจจะยังต้องใช้เวลาในการปรับทัศนคติหลายสิ่ง เบื้องต้นคือต้องรู้ว่าขณะนี้ตนดำรงอยู่ในเพศใด<sup>๕๗</sup>

๔. การบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาสำหรับผู้ที่ตั้งใจก็ได้คุณลักษณะที่ดี ถึงแม้บางคนจะมีเวลาในการบวชน้อย ถ้าอยู่ในระเบียบข้อวัตรปฏิบัติข้อกำหนดของวัด สรรวมอยู่ในพระวินัย เมื่อลาสิกขาไปก็จะยังความศรัทธาเลื่อมใสตามหลักธรรมคำสอน ส่วนพระนวกะในพรรษาที่มากขึ้นก็จะมี ความชำนาญในการสวดมนต์มากขึ้น ปรับตัวกับสภาพความเป็นอยู่แบบพระได้มากขึ้น มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนามากขึ้นและรักษาสืบทอดต่อไป<sup>๕๘</sup>

<sup>๕๕</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๕๖</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๕๗</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๕๘</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.



๕. พระนวกะที่บวชแล้ว ๒ ถึง ๓ พรรชามีการเรียนรู้หลักธรรม พระวินัยมาพอสมควรแล้ว ดังนั้นจึงมีคุณลักษณะของพระภิกษุที่มีความเป็นอยู่ตามพระธรรมวินัย และเมื่อมีเรียนรู้ได้ศึกษามากขึ้น ก็สามารถนำมาบูรณาการต่อยอดที่จะรักษาพระพุทธศาสนาเพื่อสืบทอดต่อไป ในส่วนของพระนวกะที่บวชเข้ามาพรรษาแรกนั้นอาจจะยังไม่มีคุณลักษณะจำเพาะ เป็นเพียงขั้นเริ่มต้นแต่สามารถพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญได้จากการศึกษานักธรรมตรี เพื่อนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและเป็นการเตรียมตัวสอบด้วย<sup>๕๙</sup>

๖. พระนวกะทั้งพรรษาแรกและที่บวช ๒ - ๓ พรรษาแล้วถ้าศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติตามหลักธรรมข้อวัตรก็จะมีคุณสมบัติของความเป็นพระ แต่ปัจจุบันมีโทรศัพท์มือถือสื่อสารสังคมโซเชียลที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนแบบภิกษุก็ทำให้เสียโอกาสกับการบวชเรียนศึกษาหลักธรรม หากแต่ถ้าใช้ให้เป็นประโยชน์ก็จะให้ผลที่ดี สิ่งนี้ก็มีผลที่ทำให้ต้องมีปัจจัยที่เพิ่มขึ้นไม่สมณะเท่าที่ควร<sup>๖๐</sup>

๗. พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่ มีหลายรูปที่มีจิตใจที่ดีเป็นพื้นฐาน เมื่อได้บวชเรียนหลักพระธรรมคำสอน ก็มีความเข้าใจและสามารถปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีจิตใจที่กว้างขวางขึ้น มีจิตสาธารณะอาสาช่วยเหลืองานในวัด ทั้งนี้อาศัยจากการศึกษาเรียนรู้ และนำไปปรับใช้และสามารถนำหลักธรรมไปถ่ายทอดให้แก่ญาติโยมได้<sup>๖๑</sup>

๘. โดยมากพระที่บวชใหม่จะยังไม่มีคามชำนาญในการท่องจำบทสวดมนต์ แต่ในพรรษาที่บวชทางวัดก็จะมีครูให้เรียนนักธรรม ซึ่งก็เป็นประโยชน์ในการนำหลักธรรมมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่วนเรื่องความเป็นอยู่นั้นปัจจุบันพระมีมือถือทุกรูป อาจจะต้องมีปัจจัยที่เพิ่มขึ้น เพราะในชุมชนเป็นพระที่อยู่ในเมือง การเป็นอยู่อย่างสมณะอาจจะไม่เหมือนพระที่อยู่ห่างไกลชุมชน<sup>๖๒</sup>

๙. พระนวกะที่บวชพรรษาแรกยังไม่มีคามชำนาญในการสวดมนต์บทต่าง ๆ สวดได้เฉพาะทำวัตรเช้าและเย็น ซึ่งต้องอาศัยความขยันท่องจำ แต่บางรูปมีเวลาในการบวชเรียนน้อยอาจจะบวชเพียงแค่พรรษาเดียว ทำให้การเรียนรู้หลักธรรมและการปฏิบัติต่าง ๆ ยังไม่เข้าถึง บางรูปที่บวชอยู่นานและเรียนรู้หลักธรรมสามารถสวดได้นักธรรม ก็ถือว่ามิถุนิธรรมปฏิบัติตนให้เป็นเลื่อมใสแก่ญาติโยมได้<sup>๖๓</sup>

**สรุปได้ว่า** ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญ/ชำนาญในการทำงาน) ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พระนวกะที่บวชแล้ว ๒ - ๓ พรรษา ได้มีการเรียนรู้หลักธรรม พระวินัยมา

<sup>๕๙</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๖๐</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๖๑</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๖๒</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๖๓</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.



พอสมควรแล้ว จึงมีคุณลักษณะของภิกษุที่มีความเป็นอยู่ตามพระธรรมวินัย ที่จะรักษาซึ่งพระธรรมวินัย มุ่งมั่นที่จะรักษาพระพุทธศาสนา สืบทอดหลักพระธรรมวินัยให้อยู่สืบไป มีการใฝ่เรียนรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ของสมณะ ซึ่งเมื่อสอบได้นักธรรมเอกแล้วสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ จะมีภูมิคุ้มกันที่เกิดจากหลักธรรมมากขึ้น มีจิตใจที่กว้างขวางขึ้น แต่บางรูปมีเวลาในการบวชเรียนน้อย การซึมซับคุณลักษณะและความชำนาญในแบบของภิกษุอาจจะยังไม่มาก

#### ๔.๓.๘ ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านเจตคติพระนวกะ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๙ ท่าน ได้มีข้อคิดเห็น ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนมากพระนวกะมีความสำรวมระวัง มีความตั้งใจที่จะบวชเพื่อทดแทนคุณบิดามารดา จึงมีความพึงพอใจในการบวชเป็นเบื้องต้น เป็นการบวชตามประเพณีและค่านิยม จึงเป็นเหตุให้พระนวกะส่วนมากนั้นยังคงช่วยกันบวชเพื่อสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาตามเจตคติ แต่ยังไม่ถึงขั้นซาบซึ้งว่าพระสงฆ์คือหนึ่งในพระรัตนตรัย แต่ถ้าผู้ที่เข้ามาบวชมีอายุมากหน่อย ก็จะมีวัตถุประสงค์ในการบวชเพื่อแสวงหาความสุขสงบสุขในเพศสมณะ แต่นาน ๆ จะมีมาบวชสักครั้ง<sup>๖๔</sup>

๒. สำหรับเจตคติของพระบวชใหม่ขึ้นอยู่กับกรอบมสั่งสอนตั้งแต่ต้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นเจตคติในการเป็นพระภิกษุจะตามมาจากการศึกษา ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และต้องได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากครูบาอาจารย์ เป็นต้นแบบ เป็นแบบอย่าง เป็นแบบแผน และเป็นแบบฉบับ เพื่อให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้อง<sup>๖๕</sup>

๓. ก่อนบวชเข้ามาในเรื่องของทัศนคติและค่านิยมในการบวชนั้นเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล คัดกรองได้แค่คุณสมบัติตามกฎธรรมาคมกับทางกฎหมายเท่านั้น แต่หลังจากที่ได้บวชเรียนแล้ว เกิดการพัฒนาในความเป็นพระมากขึ้น ซึ่งเกิดจากการอบรม และมีผู้นำที่เป็นต้นแบบ จึงเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดของการบวชเพื่อพระศาสนามากขึ้น แต่ก็จะมีพระใหม่บางกลุ่มที่มีเวลาในการบวชเรียนน้อย หรือไม่ตั้งใจศึกษา อีกทั้งขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเท่าที่ควร หรืออาจจะต้องใช้เวลาเพิ่ม<sup>๖๖</sup>

๔. พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่นั้น ทางวัดมีนโยบายให้มีคณะพี่เลี้ยงติดตามดูแล เพราะถือคติว่าให้หมู่คณะพาไปให้ทำตามกันให้กลมกลืนกัน ฉะนั้นพระรุ่นพี่จะถ่ายทอดแนวคิดพฤติกรรม

<sup>๖๔</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๖๕</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๖๖</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖.

ประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่พระบวชใหม่ เมื่อเกิดการซึมซับก็จะปรับทัศนคติให้มีสติดำรงตนระหว่าที่ครองเพศบรรพชิต ว่าขณะนี้เราเป็นภิกษุ ก็ให้ดำรงตนแบบภิกษุ ทำกิจการงานเพื่อสนองคุณพระพุทธศาสนาและคณะสงฆ์ด้วย<sup>๖๗</sup>

๕. สำหรับพระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่อยู่ในช่วงการปรับตัวหลาย ๆ อย่างแต่ก็สามารถช่วยงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ตามสมควร หากเกิดปัญหาหรือความไม่เข้าใจเกี่ยวกับการดำรงวิถีแบบภิกษุในระหว่างนี้ ก็สามารถปรึกษา ติดตามสอบถามจากพระผู้ใหญ่หรือผู้รู้ เพื่อชี้แนะถึงทัศนคติและเจตคติในการประพฤติปฏิบัติ สำรวมในศีลและสามารถสร้างศรัทธาประสาพระได้อย่างถูกต้อง<sup>๖๘</sup>

๖. ทางวัดได้มีการคัดกรองก่อนการบวช ก็มีพระบวชใหม่หลายรูปที่มีการปรับตัวให้เข้ากับกิจวัตรข้อปฏิบัติของคณะสงฆ์ ทั้งนี้การเข้ามาขอบวชต้องสอบถามเจตนาและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนสำหรับค่านิยมส่วนใหญ่ในการบวชจะสวนทางกับระยะเวลาในการบวช ซึ่งใช้นาน้อยมาก ซึ่งในจุดนี้คณะสงฆ์ต้องให้ความสำคัญมาก เพราะเมื่อบวชเข้ามาแล้วต้องมีคุณภาพ บวชแล้วได้อะไร เมื่อสึกขาลาเพศแล้วได้อะไร เมื่อมีความรู้ในส่วนนี้แล้วสามารถนำไปเผยแพร่ได้ว่าบวชแล้วได้อะไร ก็จะสามารถสร้างค่านิยมและทัศนคติในการบวชใหม่ ๆ ได้<sup>๖๙</sup>

๗. เมื่อพระนวกะได้บวชเรียนและปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมใหม่มาสู่ระยะหนึ่งแล้ว ก็จะทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง เมื่ออยู่ร่วมกันในหมู่สงฆ์ก็จะเกิดความเรียบร้อย มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดศรัทธาแก่ญาติโยมที่ได้พบเห็น และปรับทัศนคติและค่านิยมในการบวชเพื่อศึกษาธรรมะและคำสอนของพระพุทธเจ้า<sup>๗๐</sup>

๘. ผู้ที่บวชส่วนใหญ่ก็จะมีค่านิยมในการบวชคือทดแทนบุญคุณพ่อแม่ หรือมีอายุครบบวช ก็มีความพึงพอใจว่าได้บวชแล้วเท่านั้น เพราะในปัจจุบันปัญหาด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวยุคใหม่ การงานก็เป็นข้อบังคับหลาย ๆ อย่างในการบวช ฉะนั้นพระในปัจจุบันก็จะต่างกับพระในยุคก่อน เพราะบวชแล้วเรียนศึกษาหลักธรรม นำมาเทศนาสอนเป็นที่พึ่งแก่ญาติโยมได้ ทัศนคติกับค่านิยมต่างกันที่ยุคสมัย<sup>๗๑</sup>

๙. พระนวกะที่บวชมาระยะหนึ่งจะมีการเอาใจใส่ต่อการช่วยเหลือกิจการงานของวัด แม้บางที่อาจจะต้องทำหน้าที่แทนกัน เช่น รับสังฆทาน ให้คำปรึกษาโยมที่ต้องการที่พึ่ง และธุระอื่นที่ญาติ

<sup>๖๗</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.

<sup>๖๘</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๖๙</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๗๐</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

<sup>๗๑</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

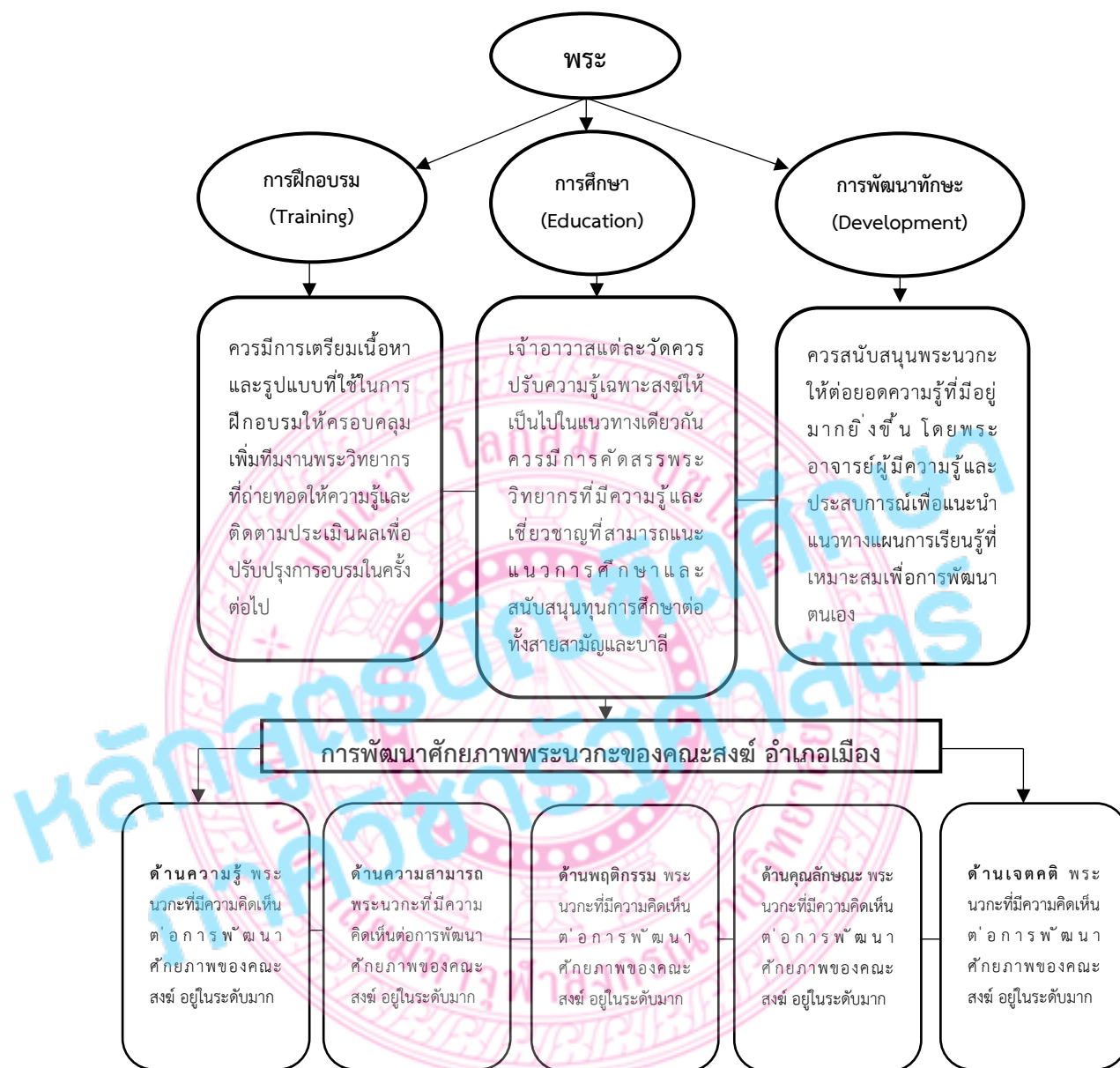
โยมเข้าไปติดต่อกับวัด เพราะวัดในพื้นที่บางที่มีพระจำนวนน้อย ท่านก็มีจิตเสียสละเพื่องานส่วนรวม ถ้าบวชนานก็จะมีเจตคติเพื่อช่วยเหลืองานพระศาสนา<sup>๗๒</sup>

**สรุปได้ว่า** ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่พระที่บวชเข้ามาใหม่ มีความตั้งใจที่จะบวชเพื่อทดแทนคุณบิดามารดา จึงมีความพึงพอใจในการบวชเป็นเบื้องต้น ซึ่งเจตคติในการเป็นพระภิกษุจะตามมาจากการศึกษา และได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากครูบาอาจารย์ เป็นต้นแบบ เป็นแบบอย่าง เป็นแบบแผน และเป็นแบบฉบับ เพื่อให้เกิดทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่ถูกต้อง แต่อาจจะมีพระใหม่บางกลุ่มที่มีเวลาบวชเรียนน้อย ขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่าง อีกทั้งไม่ตั้งใจศึกษา ก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเท่าที่ควร หรืออาจจะต้องใช้เวลาเพิ่ม เพราะเมื่อบวชเข้ามาแล้วต้องมีคุณภาพ เมื่อปรับทัศนคติและเจตคติในแนวทางที่ถูกต้องของการบวชเรียนแล้ว สามารถสร้างทัศนคติและเจตคติที่เกี่ยวกับประโยชน์ของการบวช ได้มากกว่าบวชเข้ามาเพียงค่านิยมที่ทำตาม ๆ กันมา

#### ๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากกลุ่มประชากรพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้นได้นำมาสรุปและสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ได้ ดังภาพที่ ๔.๑

<sup>๗๒</sup> ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่รับการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมทั้ง ๘ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการฝึกอบรม ๒. ด้านการศึกษา ๓. ด้านการพัฒนาทักษะ ๔. ด้านความรู้ ๕. ด้านความสามารถ ๖. ด้าน



พฤติกรรม ๗. ด้านคุณลักษณะ และ ๘. ด้านเจตคติ พระนวกะที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพของพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยสรุปดังนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม ได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า พระนวกะที่มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้แก่ การเตรียมเนื้อหาและรูปแบบที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ครอบคลุม เพิ่มทีมงานพระวิทยากรที่ถ่ายทอดความรู้ และให้มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อนำไปปรับปรุงในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

๒) ด้านการศึกษา ได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า พระนวกะที่มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้แก่ ควรให้เจ้าอาวาสแต่ละวัดควรปรับความรู้เฉพาะสงฆ์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ควรมีการคัดสรรพระวิทยากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญที่สามารถแนะแนวทางการศึกษาและสนับสนุนทุนการศึกษาต่อทั้งสายสามัญและบาลี

๓) ด้านการพัฒนาทักษะ ได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า พระนวกะที่มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้แก่ ควรมีการสนับสนุนพระนวกะให้ต่อยอดความรู้ที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น โดยพระอาจารย์ผู้มีความรู้และประสบการณ์เพื่อแนะนำแนวทางแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาตนเอง

๔) ด้านความรู้ ทักษะ ได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า พระนวกะที่มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้แก่ ให้เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงคอยถ่ายทอดความรู้ให้แก่พระนวกะเสมอ ในช่วงเข้าพรรษาควรเพิ่มตารางการเรียนนักธรรมให้ต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อนำไปสอบ และสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรมีทีมงานพระอาจารย์ที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ หมุนเวียนจัดอบรมให้แก่พระนวกะในพื้นที่

๕) ด้านความสามารถ ได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า พระนวกะที่มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้แก่ เจ้าอาวาสควรลงมาให้ความสำคัญและเอาใจใส่กับพระบวชใหม่ ถึงแม้ระยะเวลาในการบวชน้อย ให้ปฏิบัติตนให้สมกับการเป็นภิกษุ อันนี้ก็สามารถช่วยคณะสงฆ์ได้ ต้องเปิดโอกาสและพื้นที่ให้พระใหม่ได้แสดงความสามารถที่มี

๖) ด้านพฤติกรรม ได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า พระนวกะที่มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้แก่ เจ้าอาวาสต้องคัดกรอง สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบถึงเจตนาในการบวช เพื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลในการพัฒนาพฤติกรรม มีการชี้แจงทำความเข้าใจถึงหน้าที่ส่วนตนและส่วนรวม

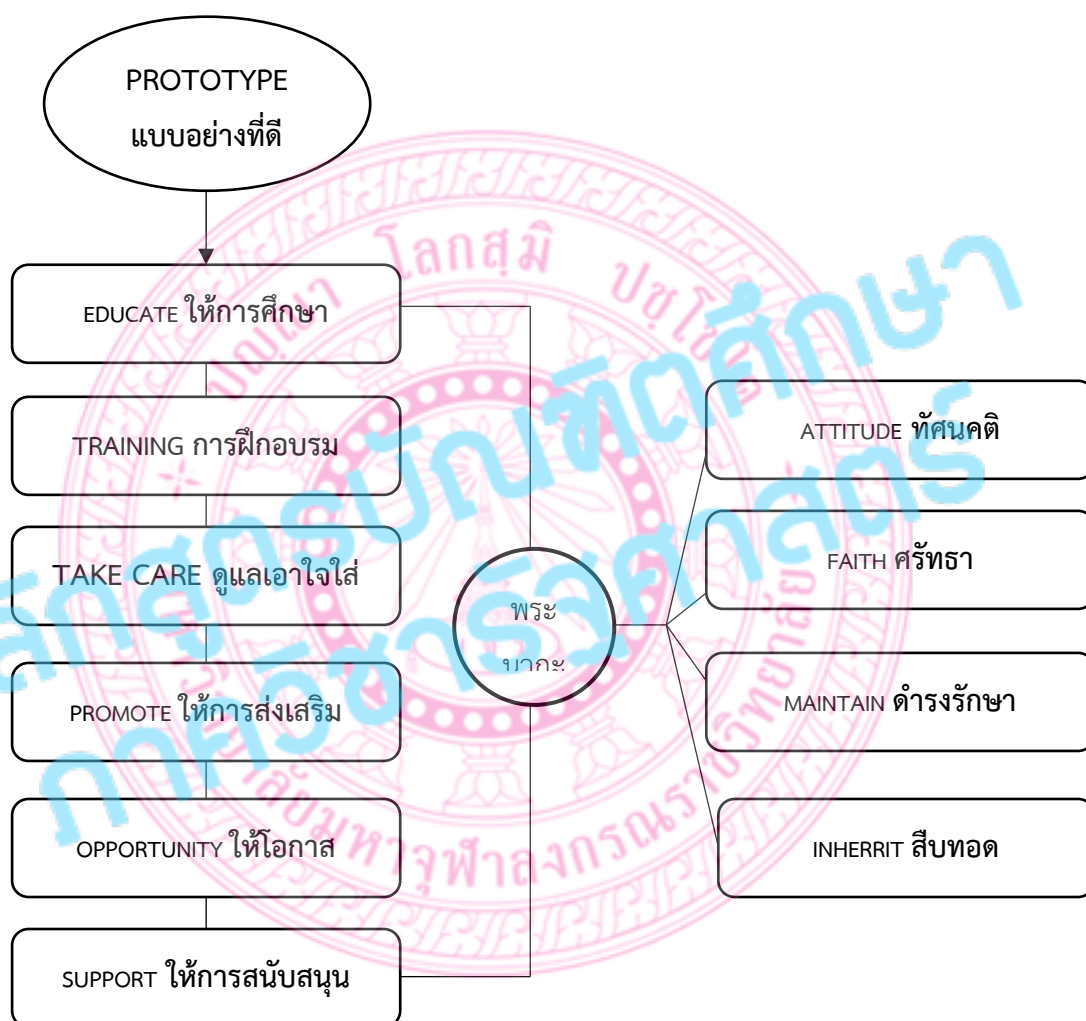
๗) ด้านคุณลักษณะ ได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า พระนวกะที่มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้แก่ เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยง ต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมพระวินัยแก่พระนวกะอยู่เสมอ พระบวชใหม่ยังต้องอยู่ในสายตาดูแลของเจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงอย่างน้อยในระยะเวลาพรรษาแรก

๘) ด้านเจตคติ ได้ทำการศึกษาและวิจัย พบว่า พระนวกะที่มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ได้แก่ เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยง ให้ความรู้ข้อมูลวัตถุประสงค์ในการบวชในเชิงขยาย มีการเอาใจใส่อบรมให้ความรู้การเป็นอยู่เยี่ยงสมณะ และสนับสนุนในด้านการศึกษาอยู่



#### ๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย โดยการแสดงแผนภาพ ดังแผนภาพที่ ๔.๒



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ที่มา : จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๒ พบว่า ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกระบวนการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ ๓ ด้าน ตามหลักไตรสิกขา ดังนี้

๑) อธิสัสสิกขา ในที่นี้คือ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีหน้าที่ให้ความรู้เรื่องพระธรรมวินัยการเป็นผู้มีศีลแบบภิกษุ เป็นต้นแบบ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พระนวกะ ให้การศึกษาความรู้ทั้งปริยัติและปฏิบัติ มีการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้แนะนำหน้าที่ข้อวัตรปฏิบัติของภิกษุ เอาใจใส่กำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของพระที่บวชเข้ามาใหม่ มีการส่งเสริมและให้โอกาสในการแสดงความสามารถ เมื่อพระนวกะมีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในระดับหนึ่งที่สามารถช่วยงานของวัดหรือคณะสงฆ์ได้ ก็สนับสนุนเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดยิ่งขึ้นไป

๒) อธิจิตสิกขา ในที่นี้คือ พระนวกะ มีหน้าที่เรียนรู้ตั้งใจศึกษาตามหลักพระวินัย หลักธรรม และการประพฤติปฏิบัติตนแบบภิกษุผู้อยู่ในศีลในธรรม มีจิตใจที่มีคุณภาพและมีสมรรถภาพในการศึกษาเรียนรู้หลักธรรมทั้งในทางปริยัติและในทางปฏิบัติ เพื่อให้มีจิตใจที่เข้มแข็งสามารถปรับตัวและใช้หลักธรรมในการจัดการอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ เมื่อสละทางโลกมาแล้ว หรือแม้แต่เมื่อลาสิกขาไปก็สามารถนำหลักธรรมไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นคนดีของสังคมสร้างค่านิยมและเจตคติในการบวชได้อย่างมีคุณภาพ สามารถนำหลักธรรมไปเผยแผ่ได้อีกด้วย

๓) อธิปัญญาสิกขา ในที่นี้คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ และอยู่ในวิถีของสมณะ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เกิดความศรัทธาลึกซึ้งในพระพุทธศาสนา เกิดปัญญาภายในสามารถมองเห็นโลกได้ตามความเป็นจริง อยู่ในเพศบรรพชิตอย่างมีความสุข สงบ และเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวม จนเกิดการดำรงรักษาและสืบทอดหลักคำสอนเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้อยู่สืบไป



## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ

- ๑) เพื่อศึกษาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
- ๒) เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
- ๓) เพื่อนำเสนอการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การแจกแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-Interview) และการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งกลุ่มประชากรในการวิจัย ได้แก่ พระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำนวน ๑๘๗ รูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (T-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบมีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท เพื่อสนับสนุนแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

## ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

### การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระนวกะที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๐๕ รูป คิดเป็น ร้อยละ ๕๖.๑๐ เป็นพระนวกะที่ยังไม่มีพรรษา จำนวน ๑๖๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ เป็นพระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๖๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๐ เป็นพระนวกะที่ยังไม่มีวุฒิการศึกษา นักธรรม จำนวน ๑๕๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔ และเป็นพระนวกะที่ยังไม่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม จำนวน ๑๗๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๐

**๕.๑.๑ ระดับความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพของพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

๒.๑ พระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๔, \sigma = ๐.๖๐$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะ ( $\mu = ๔.๑๘, \sigma = ๐.๗๐$ ) อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเจตคติ ( $\mu = ๔.๑๓, \sigma = ๐.๖๖$ ) ถัดมาคือ ด้านพฤติกรรม ( $\mu = ๔.๐๙, \sigma = ๐.๖๘$ ) ด้านการฝึกอบรม ( $\mu = ๔.๐๘, \sigma = ๐.๗๔$ ) ด้านการศึกษา ( $\mu = ๔.๐๗, \sigma = ๐.๗๕$ ) ด้านคุณลักษณะ ( $\mu = ๔.๐๕, \sigma = ๐.๗๐$ ) ด้านความสามารถ ( $\mu = ๓.๘๘, \sigma = ๐.๖๕$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้ ( $\mu = ๓.๘๖, \sigma = ๐.๗๕$ )

**๕.๑.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

**อายุ** พบว่า พระนวกะที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**พรรษา** พบว่า พระนวกะที่มีพรรษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**วุฒิการศึกษาสามัญ** พบว่า พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**วุฒิการศึกษานักธรรม** พบว่า พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม พบว่า พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมต่างกันมีความคิดเห็น ต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ๕.๑.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

##### ๑) ด้านการฝึกอบรม

**ปัญหา อุปสรรค** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรมได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย พบว่า ขาดการเตรียมความพร้อมในการจัดการฝึกอบรมที่ดี ขาด บุคลากรพระวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีแรงจูงใจแก่พระที่เข้ารับการฝึกอบรม มีการใส่ใจและ ติดตามดูแลแก้ปัญหาค่อนข้างน้อยจากเจ้าคณะปกครอง

**ข้อเสนอแนะ** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควร มีการเตรียมเนื้อหาและรูปแบบที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มีความพร้อมก่อนแจ้งมีการฝึกอบรม ควรเพิ่มพระ วิทยากรที่มีความสามารถในการให้ความรู้แก่พระนวกะที่เข้าอบรม และควรเพิ่มการติดตามประเมิน สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อปรับปรุงในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

##### ๒) ด้านการศึกษา

**ปัญหา อุปสรรค** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย พบว่า พื้นฐานความรู้ของพระนวกะไม่เท่ากัน พระอาจารย์ผู้บรรยาย บางรูปยังไม่มีความพร้อมก่อนที่จะถ่ายทอดให้แก่พระนวกะ และยังขาดงบประมาณสนับสนุนในด้าน การศึกษา

**ข้อเสนอแนะ** เจ้าอาวาสควรปรับความรู้พื้นฐานเฉพาะสงฆ์ให้แก่พระนวกะเพื่อให้เป็นไปในแนวทาง เดียวกัน ควรมีการจัดอบรมและคัดสรรพระอาจารย์ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเพื่อเป็นพระอาจารย์วิทยากร และเดิมคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองมีกองทุนสนับสนุนด้านการศึกษาอยู่แล้ว แต่อาจจะเพิ่มให้แก่ พระนวกะที่สนใจศึกษาต่อทั้งสายสามัญ และบาลี

##### ๓) ด้านการพัฒนาทักษะ

**ปัญหา อุปสรรค** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย พบว่า ขาดผู้แนะนำแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะที่มี อยู่มากขึ้น ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมพระนวกะที่ดูมีทักษะที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นปัญหาเฉพาะ บุคคลที่ให้ความสนใจมากน้อยไม่เท่ากัน



**ข้อเสนอแนะ** ควรมีพระอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ เพื่อแนะนำแนวทางสนับสนุนพระนวกะในวัดให้ต่อยอดความรู้ทักษะที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น และความสำเร็จในการพัฒนาทักษะของพระนวกะ ขึ้นอยู่กับการมีแผนการรู้ที่เหมาะสม มีความตั้งใจ มีความพยายามและความอดสาเหในการพัฒนาตนเอง

#### ๔) ด้านความรู้

**ปัญหา อุปสรรค** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการความรู้ได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย พบว่า พระนวกะมีความรู้พื้นฐานติดตัวมามากน้อยไม่เท่ากัน พระนวกะที่อยู่ในพรรษา ๑ ยังมีความรู้ด้านหลักธรรมน้อย เป็นเหตุให้ยังไม่สามารถใช้หลักธรรมในการดูแลตนเองได้ดีเท่าที่ควร ขาดแคลนพระอาจารย์ที่ขึ้นนำในเรื่องความรู้ของการปฏิบัติภาวนา

**ข้อเสนอแนะ** เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงที่มีความรู้คอยถ่ายทอดให้แก่พระนวกะอยู่เสมอ ในช่วงเข้าพรรษาควรเพิ่มตารางการเรียนหลักธรรมนักรธรรมให้ต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสอบและสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองควรมีทีมงานพระอาจารย์ที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ หมุนเวียนจัดอบรมให้แก่พระนวกะในพื้นที่

#### ๕) ด้านความสามารถ

**ปัญหา อุปสรรค** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการความสามารถได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย พบว่า เจ้าอาวาสไม่ค่อยมีเวลาลงมาคลุกคลีกับพระบวชใหม่ ซึ่งอาจจะมึระยะเวลาในการบวชน้อย ทำให้ความสามารถที่มีช่วยงานคณะสงฆ์ได้น้อย และพระบวชใหม่บางรูปที่มีความสามารถแต่ยังไม่สามารถนำมาปรับใช้เพราะขาดการสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่

**ข้อเสนอแนะ** เจ้าอาวาสควรลงมาให้ความสำคัญและใส่ใจกับพระบวชใหม่ด้วยตนเอง ถึงแม้จะมีระยะเวลาในการบวชน้อย ควรแนะนำให้ปฏิบัติตนให้สมกับเป็นภิกษุก็สามารถช่วยงานคณะสงฆ์ได้ และต้องเปิดโอกาสและพื้นที่ให้พระใหม่ได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ด้วย

#### ๖) ด้านพฤติกรรม

**ปัญหา อุปสรรค** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรมได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย พบว่า พระนวกะบางรูปยังไม่ค่อยใส่ใจในการปฏิบัติจิตอาสา เพราะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่และยังติดอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือมาก อาจจะยังไม่เข้าใจและตั้งใจและวัดอุปประสงค์ในการบวชอย่างแนชัด ยังคงติดพฤติกรรมทางโลกอยู่บ้าง

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่พระบวชใหม่ถึงหน้าที่รับผิดชอบทั้งส่วนตนและส่วนรวม มีการแจ้งเตือนและขอความร่วมมือเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สื่อสาร เพราะทางวัดส่วนใหญ่ไม่ได้มีข้อห้าม แต่เมื่อถึงเวลาที่ต้องทำศาสนกิจหรือกิจกรรมของวัดก็ควรงดไปก่อน เจ้าอาวาสต้องคัดกรอง สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงเจตนาในการบวช เพื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลในการพัฒนาพฤติกรรมต่อไป



### ๓) ด้านคุณลักษณะ

**ปัญหา อุปสรรค** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย พบว่า พระนวกะบางรูปไม่ใส่ใจศึกษาปฏิบัติตามพระธรรมวินัย บางรูปยังไม่มีอาการสำรวมระวัง นุ่งห่มยังไม่เรียบร้อย และบางรูปยังสะสมเครื่องใช้ที่ไม่จำเป็นแก่การอยู่อย่างสมณะ

**ข้อเสนอแนะ** เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงต้องเอาใจใส่ให้ความรู้และอบรมพระวินัยอยู่เสมอ พระบวชใหม่ยังต้องอยู่ในสายตาดูแลของเจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงอย่างน้อยในระยะเวลาพรรษาแรก และทางวัดควรจัดมุมอุปกรณ์เครื่องใช้บางอย่าง เป็นส่วนรวมเพื่อใช้ร่วมกันลดการสะสมสิ่งที่ไม่จำเป็น

### ๔) ด้านเจตคติ

**ปัญหา อุปสรรค** เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านเจตคติได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย พบว่า พระนวกะส่วนใหญ่จะบวชตามประเพณีและค่านิยมที่ทำตาม ๆ กันมา เช่น บวชเพื่อทดแทนคุณบิดามารดา บางรูปยังไม่ทราบถึงความหมายของการดำรงเพศบรรพชิตตามหลักพระธรรมวินัย และอาจจะยังไม่ทราบถึงภารกิจของคณะสงฆ์ว่าเป็นอย่างไร

**ข้อเสนอแนะ** เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงให้ความรู้ข้อมูลวัตถุประสงค์ของการบวชในเชิงขยาย ต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมความเป็นอยู่อย่างสมณะอยู่เสมอ ในส่วนนี้ทั้งเจ้าอาวาส พระพี่เลี้ยงและคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยองควรจัดอบรมให้ความรู้และสนับสนุนในด้านการศึกษาอยู่เสมอ

### ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและนำเสนอใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

#### ๕.๒.๑ ระดับความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ระยอง

**ด้านภาพรวม** พระนวกะที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๔, \sigma = ๐.๖๐$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีการบริหารจัดการได้ดี แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้

**ด้านการฝึกอบรม** พระนวกะที่มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๘, \sigma = ๐.๗๔$ ) แต่อย่างไรก็ตามจากการสะท้อนความคิดเห็นของพระนวกะและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบว่า พระนวกะ หรือพระที่บวชเข้า

ด้านการศึกษ พระนวกะที่มีความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07, \sigma = 0.75$ ) แต่อย่างไรก็ตามจากการสะท้อนความคิดเห็นของพระนวกะและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบว่า ด้านการศึกษาของพระนวกะอำเภอมือง จังหวัดระยอง มีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทั้งหลักสูตรนันทกรรมและบาลี เป็นนโยบายหลักทางด้านการศึกษาแก่พระนวกะ โดยปัญหาส่วนใหญ่คือการขาดบุคลากรพระอาจารย์ผู้สอนที่สามารถแนะนำและแนะแนวทางการศึกษาหลักสูตรอื่นที่สามารถต่อยอดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแก่พระนวกะ อีกทั้งขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณและบุคลากรพระอาจารย์ผู้สอน และทุนในการศึกษาแก่พระนวกะด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธัญญา โอบอ้อม** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ

<sup>๑</sup> พระมหากษัตริย์ ฆานสุโก (ชัยหา) และคณะ, “รูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย”, วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔) : ๒๖ - ๓๘.

ชั้นศีล คือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ชั้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตให้มี EQ ชั้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม<sup>๒</sup>

**ด้านการพัฒนาทักษะ** พระนวกะที่มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๑๘, \sigma = ๐.๗๐$ ) แต่อย่างไรก็ตามจากการสะท้อนความคิดเห็นของพระนวกะและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบว่า ด้านการพัฒนาทักษะของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พระนวกะส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติข้อวัตร เพื่อให้เกิดความชำนาญและทักษะในการเทศนาธรรมหรือการสวดบทพุทฺธมนต์ จากการอบรมภายในวัดของตน ให้เกิดความสามารถในการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันได้อย่างดี และเพื่อสร้างศรัทธาแก่ญาติโยมที่พบเห็น ซึ่งภายในแต่ละวัดต้องมีบุคลากรต้นแบบ เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมการงานต่าง ๆ ของวัด โดยการกำกับดูแลของเจ้าอาวาสและพระพี่เลี้ยง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาทักษะของตัวบุคคลด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญา โอบอ้อม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะ การพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน เป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน ๓ ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมนิสัยที่พึงประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๓</sup>

**ด้านความรู้** พระนวกะที่มีความคิดเห็นด้านความรู้ต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๓.๘๖, \sigma = ๐.๗๕$ ) แต่อย่างไรก็ตามจากการสะท้อนความคิดเห็นของพระนวกะและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบว่า ด้านความรู้ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่พระนวกะจะมีความรู้พื้นฐานติดตัวมาอยู่แล้ว คณะสงฆ์ได้มีการจัดอบรมเพื่อปรับพื้นฐานความรู้ทางธรรมต่าง ๆ ให้แก่พระนวกะ เช่น การปฏิบัติข้อวัตรของสงฆ์ การเตรียมพื้นฐานทางหลักธรรม

<sup>๒</sup> ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญา โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, รายงานวิจัย , พุทธศาสนดุสิตบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๘).

<sup>๓</sup> ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญา โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, รายงานวิจัย , พุทธศาสนดุสิตบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๘).



เพื่อเข้าสู่กระบวนการเตรียมสอบนักธรรมตรี ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ อาจจะยังไม่ถึงขั้นที่สามารถถ่ายทอดธรรมะแก่ญาติโยมได้ ส่วนในด้านการปฏิบัติยังขาดพระอาจารย์ด้านวิปัสสนาพอสมควร ส่วนใหญ่จะเป็นภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสแต่ละวัดที่จะสนับสนุนในด้านความรู้เพิ่มเติมให้แก่พระนวกะ โดยภาพรวมคือการเรียนรู้ ใฝ่รู้ ใคร่รู้ เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลและระยะเวลาในการบวช ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัดสำรวย สิริสาโร** (ช่างกระโทก) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า มีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม พระสังฆาธิการเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีการกำหนดพระผู้ปกครองให้สอดส่องดูแลพระภายในปกครองให้ทำหน้าที่ของตน ส่วนปัญหาในการปกครองคณะสงฆ์นั้น พบว่า มีการดูแลไม่ทั่วถึงเพราะพระสังฆาธิการมีภาระหน้าที่มากจนเกินไป<sup>๔</sup>

**ด้านความสามารถ** พระนวกะที่มีความคิดเห็นด้านความสามารถต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88, \sigma = 0.65$ ) แต่อย่างไรก็ตามจากการสะท้อนความคิดเห็นของพระนวกะและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบว่า ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้) พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่หลายรูปที่มีความสามารถช่วยเหลืองานกิจการคณะสงฆ์ได้ดี ซึ่งในบางวัดเจ้าอาวาสก็มีส่วนให้โอกาสได้แสดงความสามารถ โดยมอบหมายให้พระนวกะหมุนเวียนขึ้นแสดงธรรมให้แก่ญาติโยม ส่วนความสามารถในการเรียนรู้และการปรับตัวนั้น เป็นของเฉพาะบุคคลจะใช้เวลามากน้อยไม่เท่ากัน พระนวกะที่มีความสามารถส่วนบุคคลดีตัวมา ก็นำมาปรับใช้เพื่อช่วยกิจการงานของวัดและคณะสงฆ์ได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสุภาพ สุภาโว (บัวบรรจุ)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลบางค้อม อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ควรเทศนาและอบรมให้ประชาชนในชุมชนมีความรักใคร่สามัคคีกันในชุมชน ปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนตามแนวพระพุทธศาสนา<sup>๕</sup>

<sup>๔</sup> พระครูปลัดสำรวย สิริสาโร (ช่างกระโทก) , “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา”, **รายงานวิจัย**, พุทธศาสตร์คุณูปกต (พธ.ด.) สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๙).

<sup>๕</sup> พระสุภาพ สุภาโว (บัวบรรจุ), “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลบางค้อม อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครราชสีมา” **รายงานวิจัย**, พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).



**ด้านพฤติกรรม** พระนวกะที่มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๙, \sigma = ๐.๖๘$ ) แต่อย่างไรก็ตามจากการ สะท้อนความคิดเห็นของพระนวกะและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบว่า ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่ แสดงออกของบุคคล) ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พระนวกะส่วนใหญ่มีความเคารพในพระ ธรรมวินัย และมีความเคารพศรัทธาในพระเถระ จึงปฏิบัติตามคำสอนของครูอุปัชฌาย์อาจารย์ โดแนะนำ ในเรื่องการปฏิบัติตนอย่างสมณะ การนุ่งห่ม อาหารกิริยาสำรวมระวัง การอยู่ร่วมกันกับหมู่สงฆ์ รวมไปถึง การดูแลเสนาสนะ เป็นพฤติกรรมของพระสงฆ์ พระนวกะที่บวชเข้ามาใหม่อาจจะยังติดพฤติกรรมทางโลกมา บ้าง ก็จะเป็นหน้าที่ดูแลของเจ้าอาวาสและพระพี่เลี้ยงที่ต้องดูแลเอาใจใส่ ชัดเภาอุปนิสัย การปรับตัวใน การอยู่ร่วมกันให้ราบรื่นเกิดความสามัคคี โดยใช้ความกลมกลืนเพื่อหล่อหลอมให้พฤติกรรมเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธีระเดช เตชธมโม (หิรัญ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอินทริยสังวรของพระภิกษุนวกะในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหา ของพระภิกษุนวกะที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกยุคทุกสมัย คือ ๑) พระภิกษุนวกะไม่มี ความอดทน เป็นผู้ว่ายากสอนยาก ๒) พระภิกษุนวกะเห็นแก่ปากท้อง ติดใจในรสอาหาร ๓) ภิกษุนวกะยังมี จิตรักใคร่ในสตรี ๔) พระภิกษุนวกะเพลิดเพลินกับสิ่งอามยความสะดวก อินทริสังวร หมายถึง สำรวมระวัง รักษาอินทริทั้ง ๖ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ โดยการมีสติระลึกรู้เท่าทันในเวลารับรู้อารมณ์ในปัจจุบัน แนว ทางการพัฒนาอินทริยสังวรของพระภิกษุนวกะในสังคมปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่ พระภิกษุนวกะตั้งแต่ต้นตามลำดับ จากง่ายไปหายาก ตามลำดับไป และจำเป็นต้องมีแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาอินทริยสังวร<sup>๖</sup>

**ด้านคุณลักษณะ** พระนวกะที่มีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๔.๐๕, \sigma = ๐.๗๐$ ) แต่อย่างไรก็ตามจากการ สะท้อนความคิดเห็นของพระนวกะและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบว่า ด้านคุณลักษณะ (ความ เชี่ยวชาญ/ชำนาญในการทำงาน) ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พระนวกะที่บวชแล้ว ๒ - ๓ พรรษา ได้มีการเรียนรู้หลักธรรม พระวินัยมาพอสมควรแล้ว จึงมีคุณลักษณะของภิกษุที่มีความเป็นอยู่ตาม พระธรรมวินัย ที่จะรักษาซึ่งพระธรรมวินัย มุ่งมั่นที่จะรักษาพระพุทธศาสนา สืบทอดหลักพระธรรมวินัยให้

<sup>๖</sup> พระธีระเดช เตชธมโม (หิรัญ), “แนวทางการพัฒนาอินทริยสังวรของพระภิกษุนวกะในสังคมปัจจุบัน”, วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑, (มกราคม ๒๕๖๓) : หน้า ๓๐.

อยู่สลับไป มีการใฝ่เรียนรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ของสมณะ ซึ่งเมื่อสอบได้นักธรรมเอกแล้วสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ จะมีภูมิคุ้มกันที่เกิดจากหลักธรรมมากขึ้น มีจิตใจที่กว้างขวางขึ้น แต่บางรูปมีเวลาในการบวชเรียนน้อย การซึมซับคุณลักษณะและความชำนาญในแบบของภิกษุอาจจะยังไม่มาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธีระเดช เตชธมโม (หิรัญ)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอินทรีย์สังวรของพระภิกษุในสังคมยุคปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า สำหรับพระภิกษุในสังคมยุคปัจจุบัน อินทรีย์สังวรนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากย่อมเป็นพื้นฐานเบื้องต้นสำหรับผู้ที่มีศรัทธาเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา เป็นบันไดในการปฏิบัติธรรมให้เจริญยิ่งขึ้น เพื่อที่จะให้ก้าวไปข้างหน้า ไม่ถอยหลัง มีสติระลึกรู้อยู่ทุกขณะไม่ปล่อยจิตให้ปรุงแต่งไปตามอารมณ์ จนสามารถพัฒนาสติปัญญาให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นต่อไป<sup>๗</sup>

**ด้านเจตคติ** พระนวกะที่มีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.13, \sigma = 0.66$ ) แต่อย่างไรก็ตามจากการสะท้อนความคิดเห็นของพระนวกะและผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบว่า ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) ของพระนวกะ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่พระที่บวชเข้ามาใหม่ มีความตั้งใจที่จะบวชเพื่อทดแทนคุณบิดามารดา จึงมีความพึงพอใจในการบวชเป็นเบื้องต้น ซึ่งเจตคติในการเป็นพระภิกษุจะตามมาจากการศึกษาและได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากครูบาอาจารย์ เป็นต้นแบบ เป็นแบบอย่าง เป็นแบบแผน และเป็นแบบฉบับเพื่อให้เกิดทัศนคติ เจตคติและค่านิยมที่ถูกต้อง แต่อาจจะมีพระใหม่บางกลุ่มที่มีเวลาบวชเรียนน้อย ขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่าง อีกทั้งไม่ตั้งใจศึกษา ก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเท่าที่ควร หรืออาจจะต้องใช้เวลาเพิ่ม เพราะเมื่อบวชเข้ามาแล้วต้องมีคุณภาพ เมื่อปรับทัศนคติและเจตคติในแนวทางที่ถูกต้องของการบวชเรียนแล้ว สามารถสร้างทัศนคติและเจตคติที่เกี่ยวกับประโยชน์ของการบวช ได้มากกว่าบวชเข้ามาเพียงค่านิยมที่ทำตาม ๆ กันมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูอรุณสิงหธรรม** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาพระครูประภัศรธรรมวิธาน (มิ่ง ปภสฺสโร) ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนาเน้นที่การพัฒนาคน เพื่อให้คนมีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย จิตใจ และปัญญา โดยการประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ดำรงชีวิตอยู่บนรากฐานแห่งสัจจะหรือความจริง ไม่หลงมกมาย มีความพอเพียง รู้จักช่วยเหลือตนเองให้สามารถพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาสังคม ได้แก่ หลักกรรม

<sup>๗</sup> พระธีระเดช เตชธมโม (หิรัญ), “แนวทางการพัฒนาอินทรีย์สังวรของพระภิกษุในสังคมปัจจุบัน”, วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑, (มกราคม ๒๕๖๓) : หน้า ๓๐.

คือ ความเพียรหรือความพยายาม หลักไตรสิกขา คือ การพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาได้ดียิ่งขึ้น และการจัดระบบความเป็นอยู่ของหมู่สงฆ์ให้อยู่ในพระธรรมวินัย ระเบียบของวัด อาณัติและกฎหมายของคณะสงฆ์<sup>๔</sup>

### ๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระนวกะที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิ การศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ตามรายละเอียดดังนี้

**สมมติฐานที่ ๑** พระนวกะที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับการพัฒนา ศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า โดยภาพรวม พบว่าพระนวกะที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอ เมือง จังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนวกะที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ไม่ต่างกัน

**สมมติฐานที่ ๒** พระนวกะที่มีพรรษาต่างกัน มีศักยภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านพรรษา กับการพัฒนา ศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า โดย ภาพรวมพบว่าพระนวกะที่มีพรรษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ศักยภาพพระนวกะของคณะ สงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับ

<sup>๔</sup> พระครูอรุณสิงหธรรม, ศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา พระครูประภัศรธรรมวิธาน (มิ่ง ปภสฺสโร), วารสาร มหาจุฬานาครทรรณ. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๘) : ๘๙ - ๙๐.



สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนวกะที่มีพรรษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะ และด้านเจตคติ

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นระดับพรรษา พบว่า พระนวกะที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ในด้านการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะ และด้านเจตคติ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ - ๔.๑๖

**สมมติฐานที่ ๓** พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสามัญ กับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า โดยภาพรวมพบว่าพระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนวกะที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ไม่ต่างกัน

#### ๕.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นข้อมูลจากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงความถี่ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. **ด้านการฝึกอบรม (Training)** พบว่า ขาดความพร้อมในการจัดฝึกอบรมที่ดี มีจำนวน ๙ รูป ขาดบุคลากรพระวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจำนวน ๗ รูป และการใส่ใจค่อนข้างน้อยของเจ้าคณะปกครอง กับการติดตามดูแลแก้ปัญหา มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการฝึกอบรม (Training) พบว่า ควรเตรียมเนื้อหาและรูปแบบที่จะใช้ในการฝึกอบรมให้มีความพร้อมก่อนแจ้งมีการฝึกอบรม ดี มีจำนวน ๙ รูป ควรเพิ่มพระวิทยากรที่มีความสามารถในการให้ความรู้แก่พระที่เข้ารับการอบรม มีจำนวน ๗ รูป และควรเพิ่มการติดตามประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อปรับปรุงในการฝึกอบรมครั้งต่อไป มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ



๒. **ด้านการศึกษา (Education)** พบว่า พื้นฐานความรู้ของพระนวกะไม่เท่ากัน มีจำนวน ๘ รูป พระอาจารย์ผู้บรรยายบางรูปยังไม่มีความพร้อมก่อนที่จะถ่ายทอดให้แก่พระนวกะ มีจำนวน ๖ รูป และขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการศึกษา มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการศึกษา (Education) พบว่า เจ้าอาวาสแต่ละวัดควรปรับความรู้เฉพาะของสงฆ์ให้แก่พระนวกะเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีจำนวน ๘ รูป ควรมีการจัดอบรมและคัดสรรพระอาจารย์ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเพื่อเป็นพระอาจารย์วิทยากร มีจำนวน ๖ รูป และเติมคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีกองทุนสนับสนุนด้านการศึกษาอยู่แล้ว แต่อาจจะเพิ่มให้แก่พระนวกะที่สนใจศึกษาต่อทั้งสายสามัญ และบาลี มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

๓. **ด้านการพัฒนาทักษะ (Development)** พบว่า ปัญหาเฉพาะบุคคลให้ความสนใจมากน้อยไม่เท่ากัน มีจำนวน ๘ รูป ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมพระที่ดูมีทักษะที่สามารถจะพัฒนาได้ มีจำนวน ๗ รูป และขาดผู้นำแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น จำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาทักษะ (Development) พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทักษะจะขึ้นอยู่กับการมีแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ความตั้งใจ ความพยายามและความอดสาหะในการพัฒนาตนเอง มีจำนวน ๘ รูป ควรสนับสนุนพระนวกะในวัดให้ต่อยอดความรู้ที่มีอยู่มากยิ่งขึ้น มีจำนวน ๗ รูป และควรมีพระอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถมีความชำนาญในการแนะนำแนวทาง จำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

๔. **ด้านความรู้ (ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา)** พบว่า พระนวกะมีพื้นฐานความรู้ติดตัวมา มากน้อยไม่เท่ากัน มีจำนวน ๗ รูป พระนวกะที่อยู่ในพรรษา ๑ ยังมีความรู้ด้านหลักธรรมน้อย เป็นเหตุให้ยังไม่สามารถใช้หลักธรรมในการดูแลตนเองได้ดีเท่าที่ควร มีจำนวน ๕ รูป และขาดแคลนพระอาจารย์ที่ชำนาญในเรื่องของหลักการปฏิบัติ มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความรู้ (ความสามารถที่เกิดจากการศึกษา) พบว่า ควรให้เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงที่มีความรู้คอยถ่ายทอดให้พระนวกะอยู่เสมอ มีจำนวน ๗ รูป ในช่วงเข้าพรรษาควรเพิ่มตารางการเรียนรู้หลักธรรมนักรัตนให้ต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อนำไปสอและสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีจำนวน ๕ รูป และคณะสงฆ์ควรมีทีมงานพระอาจารย์ที่มีความรู้ในด้านต่างๆหมุนเวียนจัดอบรมให้แก่พระนวกะในพื้นที่ มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

๕. **ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้)** พบว่า เจ้าอาวาสไม่ค่อยมีเวลาลงมาคลุกคลีกับพระบวชใหม่ มีจำนวน ๖ รูป ระยะเวลาในการบวชน้อย ทำให้ความสามารถที่มีช่วยงานคณะสงฆ์ได้น้อย มี

จำนวน ๕ รูป และพระบวชใหม่บางรูปที่มีความสามารถ แต่ยังไม่สามารถนำมาปรับใช้ได้ มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ (การมีคุณสมบัติที่ทำได้) พบว่า เจ้าอาวาสควรให้ความสำคัญและใส่ใจกับพระบวชใหม่ด้วยตนเอง มีจำนวน ๖ รูป ถึงแม้ระยะเวลาในการบวชน้อย ให้ปฏิบัติตนให้สมกับเป็นภิกษุ ก็สามารถช่วยงานคณะสงฆ์ได้ มีจำนวน ๕ รูป และต้องเปิดโอกาสให้พระใหม่ได้แสดงความสามารถที่มี มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

๖. ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล) พบว่า พระนวกะบางรูปยังไม่ค่อยใส่ใจในการปฏิบัติจิตอาสา เพราะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ มีจำนวน ๘ รูป พระบวชใหม่บางรูปยังติดอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือมาก มีจำนวน ๖ รูป และบางครั้งก่อนการบวชไม่ตั้งใจเจตนาและวัตถุประสงค์ในการบวชอย่างแน่ชัด มีจำนวน ๗ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม (การกระทำที่แสดงออกของบุคคล) พบว่า ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจถึงหน้าที่ทั้งส่วนตนและส่วนรวม มีจำนวน ๘ รูป มีการแจ้งเตือนและขอความร่วมมือ ทางวัดมิได้ห้ามในการใช้มือถือ ต่อเมื่อเวลาที่ทำกิจกรรมของวัดก็ควรงด มีจำนวน ๖ รูป และเจ้าอาวาสต้องคัดกรอง สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบถึงเจตนาในการบวช เพื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลในการพัฒนาพฤติกรรม มีจำนวน ๗ รูป ตามลำดับ

๗. ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน) พบว่า พระนวกะบางรูปไม่ใส่ใจศึกษาปฏิบัติตามพระธรรมวินัย มีจำนวน ๘ รูป พระบวชใหม่บางรูปยังไม่มีอาการสำรวมระวัง นุ่งห่มยังไม่เรียบร้อย มีจำนวน ๗ รูป และพระนวกะบางรูปยังสะสมเครื่องใช้ที่ไม่จำเป็นแก่การอยู่อย่างสมณะ มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้านคุณลักษณะ (ความเชี่ยวชาญชำนาญในการทำงาน) พบว่า เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมพระนวกะอยู่เสมอ มีจำนวน ๘ รูป พระบวชใหม่ต้องอยู่ในสายตาการดูแลของเจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงอย่างน้อยในระยะเวลาพรรษาแรก มีจำนวน ๗ รูป และทางวัดควรจัดมณูอุปกรณ์เครื่องใช้บางอย่างเป็นส่วนรวมเพื่อใช้ร่วมกัน เพื่อลดการสะสมสิ่งของที่ไม่จำเป็น มีจำนวน ๕ รูป ตามลำดับ

๘. ด้านเจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) พบว่า พระนวกะส่วนใหญ่จะบวชตามประเพณีที่ทำตามๆ กันมา เช่น บวชเพื่อทดแทนคุณบิดามารดา มีจำนวน ๘ รูป พระนวกะบางรูปยังไม่ทราบความหมายของการดำรงเพศบรรพชิตตามหลักพระธรรมวินัย มีจำนวน ๗ รูป และพระนวกะอาจจะยังไม่ทราบถึงภาระกิจของคณะสงฆ์ว่าเป็นอย่างไร มีจำนวน ๗ รูป ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ด้าน เจตคติ (ทัศนคติและค่านิยม) พบว่า เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงให้ความรู้ข้อมูลวัตถุประสงค์ของการบวชใน เจริญขยาย มีจำนวน ๘ รูป เจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงต้องเอาใจใส่ให้ความรู้อบรมความเป็นอยู่อย่างสมณอยู่ เสมอ มีจำนวน ๗ รูป และเจ้าอาวาสหรือพระพี่เลี้ยงและคณะสงฆ์ จัดอบรมให้ความรู้และสนับสนุนในด้าน การศึกษาอยู่เสมอ มีจำนวน ๗ รูป ตามลำดับ

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัย ขอเสนอแนะ ดังนี้

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรเข้าประชุมหารือเชิงนโยบายในการปรับปรุงแบบวิธีการในการฝึกอบรมพระนวกะ เพื่อให้ครอบคลุมทั้งเนื้อหาและข้อมูล ที่เกี่ยวกับพระบวชใหม่ และแนวทางการขยายระยะเวลาในการบวชให้นานขึ้น

๒. คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรมีการจัดทีมงานพระวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้แก่พระนวกะ

๓. คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา นักธรรม สามัญ บาลี ปาฏิโมกข์ แนะนำแนวทางให้ความรู้ถึงประโยชน์ของการศึกษาในแขนงต่าง ๆ ของพระภิกษุ

๔. คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรจัดตั้งศูนย์ร้องทุกข์หรือร้องเรียนให้แก่พระนวกะ พระ ผู้บวชเข้ามาใหม่เพื่อบรรเทาปัญหา ที่ยังหาทางแก้ไขหรือปรับสภาวะแวดล้อมใหม่ ๆ ได้

#### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ในการจัดการฝึกอบรมให้แก่พระนวกะ คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรให้เนื้อหา ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันตามบริบทของพื้นที่ เพิ่มสื่อเทคโนโลยีในการจัดอบรม การจัดสถานที่ให้เหมาะสมไม่ ร้อน เข้าออกเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้พระนวกะได้รับประโยชน์เต็มที่ในระยะเวลาที่เข้ารับการอบรม

๒. คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรมีการประเมินและติดตามผลทุกครั้ง เพื่อนำมาเป็น ข้อมูลในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน



๓. คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ควรเพิ่มการอบรมย่อยในระดับตำบล ก่อนนำพระนวกะเข้ามาอบรมรวมกันในระดับอำเภอ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และมีความเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

#### ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยขอเสนอเพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

๑. ควรนำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ไปศึกษาในพื้นที่อำเภออื่น ๆ ในเขตจังหวัดระยอง เพื่อหาข้อมูลเปรียบเทียบนำไปพัฒนาส่งเสริม “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ควรนำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มาประยุกต์ใช้ใน รูปแบบการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมพระนวกะโดยคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๓. ควรศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ ในแง่ของหลักธรรม และพระธรรมวินัย เพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่พระบวชใหม่ต่อไป



## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

#### ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

#### (๑) หนังสือ :

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ. สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

จุมพล หนีมพานิช. การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ ๔. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕.

ชัยเจริญ เจริญสินโอฬาร. วาทกรรมการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : วิชาษา, ๒๕๔๒.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. คู่มือองค์การแห่งความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๑.

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. วาทกรรมการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : วิชาษา, ๒๕๔๕.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๑.

ดนัย เทียนพุฒ. ความสามารถในทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร ; บริษัท เอ.อาร์.อินฟอร์เมชั่น แอนพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๐.

ทวี ทิมขำ. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๘.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชุมการช่าง จำกัด, ๒๕๔๖.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

นภดล เวชสวัสดิ์. บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๓.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

## บรรณานุกรม

- นิสตากร์ เวชยานนท์. การบริการทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.
- นิสตากร์ เวชยานนท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.
- ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุขภาพการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.
- ประเวศ วะสี. สวนโมกข์ ธรรมกาย สันติอโศก. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๑.
- พนิจดา วีระชาติ. การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓.
- พระเทพโสภณ (ประยูณ ธรรมจิตโต). ทิศทางการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธรรมจิตโต). มนุษย์ศาสตร์กับการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.
- \_\_\_\_\_. การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๒.
- \_\_\_\_\_. (ป.อ. ปยุตโต). พุทธธรรม (ฉบับเดิม). พิมพ์ครั้งที่ ๓๘. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ : ออมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง. พ.ศ.๒๕๒๖.
- \_\_\_\_\_. ธรรมบุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- \_\_\_\_\_. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนธการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓.

## บรรณานุกรม

- พระมหากษัตริยาธิราชวชิรเมธี. ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ. พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.
- พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). คนสำราญงานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐). หน้า ๔๗.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. องค์การและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่ ๑๑. พิมพ์ครั้งที่ ๖. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, ๒๕๔๖.
- วศิน อินทสระ. การเผยแผ่ศาสนา. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๖.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. “ความรู้” สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ๒๕๕๒.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐.
- เศรียา เศวต. ศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชีวิต, ๒๕๔๒.
- สนธยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๔๙.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมไทย : แนวทางวิจัยและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- สมิต อาชนิจกุล. พัฒนาแนวทางก้าวหน้าแนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : นวสารินการพิมพ์, ๒๕๔๔.

## บรรณานุกรม

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ. กรุงเทพมหานคร : เอมีเทรดดิ้ง, ๒๕๔๑.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พิกซ์อักษร, ๒๕๔๒.
- สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙.
- สิทธิ์ บุตรอินทร์. พระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘.
- สุจิตรา ธนानันท์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- อนิวัช แก้วจำนง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒.
- อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และคณะ. พระพุทธศาสนาฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- อัจฉรา โพธิยานนท์. การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร : เทคนิคปริ้นติ้ง, ๒๕๓๙.
- (๒) ดุษฎีวิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :**
- กัญญา สรรพศรี. “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักไตรสิกขาของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.
- ชัยญาณัฐ จินณณัฐชา. “การพัฒนาบุคคลโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”. **วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔.
- พระครูภาวนารัตนาภรณ์ (กำพล สิริภทฺโท). “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.



## บรรณานุกรม

- พระใบฎีกาเฉลิมพล ฐษานุตตโร (โพธิ์ประชุม). “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- พระมหาจรัญ พุทธสิริ (พรบุญ). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสาราณียธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- พระมหาวิเชียร ปณฺญาวชิโร (จันท). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษา โรงเรียนวิไลพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระวิสุทธิพงษ์เมธี (วีระ มหาวิโร). “การพัฒนาศักยภาพการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- พระอธิการคณินธิป สุจิตโต (ปานสง่า). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี”. **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.
- วิบูลย์พงศ์ พันธุนนท์. “ไตรสิกขากับการบรรลุนิพพานในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.

### (๓) บทความ/วารสาร :

- พระปลัดฐิตินันท์ ญาณวีโร (เมธานันฎวรภัทร). “การจัดการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น”. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๑๗๑.
- พระปลัดณัฐยุทธ์ ไชยสิทธิ์ (ชัยวงศ์). “ศึกษากระบวนการฝึกอบรมพระนวกะตามหลักวัตร ๑๔ ของคณะสงฆ์ จังหวัดปทุมธานี”. **วารสาร มจร วิชาการล้านนา**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๘.

## บรรณานุกรม

พระมหาอภิชาติ ญาณสุโก (ชัยหา) และคณะ. “รูปแบบการฝึกอบรมพระนวกะ สำหรับวัดในประเทศไทย”. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔) : ๒๖-๓๙.

พระธีระเดช เดชธมโม (หิรัญ), “แนวทางการพัฒนาอินทรีย์สังวรของพระภิกษุนวกะในสังคมปัจจุบัน”, วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑, (มกราคม ๒๕๖๓) : ๓๐.

วสิน อินทสระ. “ปัญญา คุณธรรมสูงสุด”. วารสารศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑๘๑๙.

ศิริพร เขาวลิต. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร”. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑. (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๘๘ – ๘๙

ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์. “ผลกระทบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด”. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรมการ. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒, (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๐) : ๙๒ - ๙๓.

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. Productivity. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๕๓. (พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๕๗) : ๔๘.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ :

เฉลี่ยว บุรีภักดี และคณะ. ชุดการศึกษาค้นคว้าวิชา ๒๕๕๓๑๐๑ ทฤษฎีระบบและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนา. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๓.

บัญชีรายชื่อจำนวนพระนวกะเข้าอบรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕. (อัดสำเนา)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ.๙. ราชบัณฑิต พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุด คำวัด. วัดราชโอรสาราม กรุงเทพมหานคร ๒๕๔๘. (อัดสำเนา).

พระโสภณคณาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโณ) . โอวาทพระอาจารย์ นวกะ ๒๔. มหามกุฏราชวิทยาลัย วัดบวรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๔ หน้า ๖๙. (อัดสำเนา).

สำนักงานเลขาเจ้าคณะอำเภอเมือง จังหวัดระยอง บัญชีรายชื่อจำนวนพระนวกะที่เข้าอบรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง รวม ๑๐ ตำบล จำนวน ๑๘๗ รูป ณ สวนป่าปฏิบัติธรรมบูรณรัตน์ วัดป่าประดู่ พระอารามหลวง ตำบลตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. (อัดสำเนา).

## บรรณานุกรม

### (๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

NovaBizz. การพัฒนาตนเองบุคลิกภาพ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.novabizz.com/NovaAce/Personality.htm> [๒๒ ต.ค, ๒๕๖๕].

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http:// legacy.orst.go.th/?page\\_id=130](http://legacy.orst.go.th/?page_id=130) / [๒๒ ต.ค, ๒๕๖๕].

บทความว่าไว้ดี. ปัญหาวัดร้าง (ตอนที่ ๒). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://kalyanamitra.org/th/article\\_detail.php?i=14511](https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=14511) [๒๒ ต.ค, ๒๕๖๕].

ปวย อึ้งภากรณ์. ศาสนธรรมกับการพัฒนา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://ulib.arsomsilp.ac.th> [๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕].

พัชรา ทิพย์ทัศน์. พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://www.br.ac.th/E-learning/lesson4\\_2html](http://www.br.ac.th/E-learning/lesson4_2html). [๒๒ ต.ค, ๒๕๖๕].

วัชรารักษ์ หาสะศรี. สำนักนโยบายและแผนงบประมาณ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://www.novabizz.com /NovaAce/Intelligence/Creative\\_Thinking.htm](https://www.novabizz.com/NovaAce/Intelligence/Creative_Thinking.htm) [๒๒ ต.ค, ๒๕๖๕].

สรฤทธ จันสุข. องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/314886> [๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕].

### (๖) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ พระครูปริยัติสุวัฒนาภรณ์, ดร., เจ้าคณะตำบลทับมา เจ้าอาวาสวัดทับมา อำเภอเมือง จังหวัดระยอง, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖.

พระครูสังฆวิสุทธิคุณ, ดร., เจ้าคณะตำบลนิคมพัฒนา เจ้าอาวาสวัดซากผักกูด อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง, ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

พระปลัดปรีชา นนทโก, ดร., เจ้าคณะตำบลชำฉ้อ - เขาน้อย เจ้าอาวาสวัดถ้ำเขาโบสถ์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง, ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

พระราชวรญาณ วิ., เจ้าอาวาสวัดมาบจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖.

พระคุณโสภิตปัญญากร, เจ้าคณะอำเภอเมือง จังหวัดระยอง เจ้าอาวาสวัดป่าประดู่ (พระอารามหลวง), ๔ กันยายน ๒๕๖๖.

## บรรณานุกรม

พระมหานักรบ อคคธมโม, เจ้าคณะตำบลกะเจต เจ้าอาวาสวัดโชติหิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

พระมหาพุทธนา ธมมวิโส, เจ้าคณะตำบลบ้านแลง เจ้าอาวาสวัดหนองสนม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง, ๓ กันยายน ๒๕๖๖.

นายกฤษณะ เชี่ยวเวช, ผู้นำชุมชนวัดป่าประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

นายเกียรติศักดิ์ เสือโต, ผู้นำชุมชนวัดบ้านดอน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

### (1) Books:

Barrick, M.R. and Mount, M.K., **The Big Five Personality Dimensions and Job, performance: A meta-analysis.** Journal of Applied Psychology, 1991.

Bowditch. James L. and Buono. Anthony F. **A Primer on Organizational Behavior.** New York: John Wiley and Sons, 1990.

Bloom, B.S., **Taxonomy of Education,** New York: David McKay Company Inc, 1975.

Cronbach, L.J., **Educational Psychology,** New York: Harcourt Brace and World, Inc. 1963.

Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing.** 4th ed.. New York: Harper & Row, 1971.

Nadler. Leonard..**Corporate Human Resources Development: A Management Tool.** United State of America: McGraw-Hill, 1980.

P.Robbins Stephen and M. Colter. **Management.** 7ed. New Jersey: Prentice Hall: International Inc., 2002.







## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง อันจะเป็นประโยชน์ในผู้การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค และพัฒนาศักยภาพของพระนวกะต่อไป

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่มีต่อปัจจัยรวม ๖ ด้าน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ขอความกรุณาได้โปรดตอบคำถามทุกข้อ ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับที่สุด และจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านแต่อย่างใด เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วหรือยัง แบบสอบถามที่ตอบทุกข้อเท่านั้นจึงจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิจัยได้

ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาอนุเคราะห์

นางพิชญ์กัญญา กองนิล

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

๑. อายุ

☐ ๒๐-๓๐ ปี

☐ ๓๑-๔๐ ปี

☐ ๔๑-๕๐ ปี

☐ ๕๑-๖๐ ปี

☐ มากกว่า ๖๐ ปี

๒. พรรษา

☐ ยังไม่มีพรรษา

☐ ๑ - ๒ พรรษา

☐ ๓ - ๔ พรรษา

☐ ๕ พรรษา

๓. วุฒิการศึกษาสามัญ

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. วุฒิการศึกษานักธรรม

☐ ไม่มีวุฒินักธรรม

☐ นักธรรมชั้นตรี

☐ นักธรรมชั้นโท

☐ นักธรรมชั้นเอก

๕. วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม

☐ ไม่มีวุฒิปเรียญธรรม

☐ ประโยค ๑-๒ ถึง ป.๖.๓

☐ ป.๖.๔-๖

☐ ป.๖.๗-๙

**ตอนที่ ๒** แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่มีต่อปัจจัยรวม ๘ ด้าน

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามได้กำหนดการพัฒนาศักยภาพของพระนวกะไว้ทางซ้ายมือ และมีตัวเลขแสดงระดับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะไว้ทางขวามือ ให้ท่านพิจารณาว่าแต่ละข้อนั้น การพัฒนาศักยภาพของพระนวกะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เมื่อพิจารณาแล้วให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการพัฒนาศักยภาพ” ให้ตรงกับตัวเลขที่ต้องการ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- ๕ หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับ มากที่สุด
- ๔ หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับ มาก
- ๓ หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับ ปานกลาง
- ๒ หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับ น้อย
- ๑ หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ข้อที่ | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง                                | ระดับการพัฒนาศักยภาพ |     |         |      |            |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----|---------|------|------------|
|        |                                                                                            | มากที่สุด            | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|        |                                                                                            | ๕                    | ๔   | ๓       | ๒    | ๑          |
|        | ๑. ด้านการฝึกอบรม                                                                          |                      |     |         |      |            |
| ๑      | มีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพระนวกะอยู่เป็นประจำ              |                      |     |         |      |            |
| ๒      | มีการแจ้งกำหนดเป้าหมาย เนื้อหา และขั้นตอน ก่อนจัดอบรมทุกครั้ง                              |                      |     |         |      |            |
| ๓      | มีการจัดประชุมพระนวกะและสามเณร เพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเป็นประจำ |                      |     |         |      |            |
| ๔      | มีการวิเคราะห์ติดตามสอบถามปัญหาและความต้องการของพระนวกะเป็นประจำ                           |                      |     |         |      |            |
| ๕      | มีการประเมินและติดตามผลพระนวกะก่อนและหลังการจัดอบรมทุกครั้ง                                |                      |     |         |      |            |



| ข้อที่ | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง                                      | ระดับการพัฒนาศักยภาพ |     |             |      |                |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----|-------------|------|----------------|
|        |                                                                                                  | มาก<br>ที่สุด        | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|        |                                                                                                  | ๕                    | ๔   | ๓           | ๒    | ๑              |
|        | ๒. ด้านการศึกษา                                                                                  |                      |     |             |      |                |
| ๖      | ได้มีการควบคุม เร่งรัดให้พระนวกะเรียน<br>นักระรม ตามหลักสูตรนักระรม ตามคำสั่งของ<br>มหาเถรสมาคม  |                      |     |             |      |                |
| ๗      | มีการแนะนำการเรียนนักระรม บาลี ให้แก่พระ<br>นวกะ ในแต่ละหลักสูตร                                 |                      |     |             |      |                |
| ๘      | มีการเร่งรัดให้มีการอบรมนักระรมและบาลีก่อน<br>สอบในแต่ละปี                                       |                      |     |             |      |                |
| ๙      | มีการส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนา<br>ความสามารถ และความชำนาญในการ<br>บริหารงานกิจการคณะสงฆ์       |                      |     |             |      |                |
| ๑๐     | มีการจัดหาทุนการศึกษาให้แก่พระนวกะที่เรียน<br>นักระรม บาลีและสามัญ                               |                      |     |             |      |                |
|        | ๓. ด้านการพัฒนาทักษะ                                                                             |                      |     |             |      |                |
| ๑๑     | พระนวกะมีการพัฒนาตนเองและมีทักษะการ<br>เป็นผู้โต้แย้งปัญหาที่ต้อยเสมอ                            |                      |     |             |      |                |
| ๑๒     | พระนวกะมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความ<br>ชำนาญในการสวดพุทธมนต์อยู่เสมอ                             |                      |     |             |      |                |
| ๑๓     | พระนวกะได้มีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และ<br>งานกิจการคณะสงฆ์ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ             |                      |     |             |      |                |
| ๑๔     | พระนวกะช่วยรักษาและพัฒนาสถาบันสงฆ์และ<br>พระพุทธศาสนาให้มีความเจริญก้าวหน้าและ<br>มั่นคงยิ่งขึ้น |                      |     |             |      |                |
| ๑๕     | พระนวกะมีการพัฒนาตนเองในการปรับตัว เพื่อ<br>อยู่ร่วมกับคณะสงฆ์และญาติโยมอยู่เสมอ                 |                      |     |             |      |                |

| ข้อที่ | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง                                                                                | ระดับการพัฒนาศักยภาพ |     |             |      |                |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----|-------------|------|----------------|
|        |                                                                                                                                            | มาก<br>ที่สุด        | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|        |                                                                                                                                            | ๕                    | ๔   | ๓           | ๒    | ๑              |
|        | ๔. ด้านความรู้                                                                                                                             |                      |     |             |      |                |
| ๑๖     | พระนวกะมีความรอบรู้ในหลักธรรม สามารถนำมาปฏิบัติและใช้ในการแก้ไขอาณัติที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นได้                                        |                      |     |             |      |                |
| ๑๗     | พระนวกะมีความรอบรู้ในหลักธรรม สามารถนำมาถ่ายทอดแก่ญาติโยมได้                                                                               |                      |     |             |      |                |
| ๑๘     | พระนวกะมีความรู้ในหลักเบื้องต้นของกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และอำนาจหน้าที่ของตนและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา |                      |     |             |      |                |
| ๑๙     | พระนวกะมีความรู้เบื้องต้นในหลักการปฏิบัติภาวนาสมาถะและวิปัสสนากรรมฐาน                                                                      |                      |     |             |      |                |
| ๒๐     | พระนวกะมีความรู้เบื้องต้นในหลักบริหารจัดการ และพัฒนาความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้                                      |                      |     |             |      |                |
|        | ๕. ด้านความสามารถ                                                                                                                          |                      |     |             |      |                |
| ๒๑     | พระนวกะมีความสามารถในการสวดท่องจำบทพุทธมนต์เพื่อปฏิบัติศาสนพิธีได้เป็นอย่างดี                                                              |                      |     |             |      |                |
| ๒๒     | พระนวกะมีความสามารถในการในการใช้หลักธรรม ในการแก้ไขสถานการณ์และอาณัติที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นได้                                        |                      |     |             |      |                |
| ๒๓     | พระนวกะมีความสามารถในการในการปรับตัวในการปฏิบัติข้อวัตรของพระสงฆ์                                                                          |                      |     |             |      |                |
| ๒๔     | พระนวกะมีความสามารถในการใช้ความสามารถส่วนบุคคล ช่วยงานกิจการของคณะสงฆ์                                                                     |                      |     |             |      |                |

| ข้อที่                  | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง                           | ระดับการพัฒนาศักยภาพ |     |             |      |                |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----|-------------|------|----------------|
|                         |                                                                                       | มาก<br>ที่สุด        | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|                         |                                                                                       | ๕                    | ๔   | ๓           | ๒    | ๑              |
| ๒๕                      | พระนวกะมีความสามารถในการถ่ายทอดเทศนาธรรมแก่ญาติโยม                                    |                      |     |             |      |                |
| <b>๖. ด้านพฤติกรรม</b>  |                                                                                       |                      |     |             |      |                |
| ๒๖                      | พระนวกะมีพฤติกรรม สำนวณระวางในกิริยาอาการของสงฆ์ เป็นที่น่าเลื่อมใสอยู่เสมอ           |                      |     |             |      |                |
| ๒๗                      | พระนวกะมีพฤติกรรม มีจิตอาสาช่วยงานกิจการของคณะสงฆ์อยู่เสมอ                            |                      |     |             |      |                |
| ๒๘                      | พระนวกะมีพฤติกรรม เสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัว หรือลาภสักการะ                    |                      |     |             |      |                |
| ๒๙                      | พระนวกะมีพฤติกรรม เป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาในหลักพุทธธรรมอยู่เสมอ                            |                      |     |             |      |                |
| ๓๐                      | พระนวกะมีพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการปรับตัวที่ดี เพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมสงฆ์            |                      |     |             |      |                |
| <b>๗. ด้านคุณลักษณะ</b> |                                                                                       |                      |     |             |      |                |
| ๓๑                      | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการดำรงรักษาซึ่งพระธรรมวินัย                               |                      |     |             |      |                |
| ๓๒                      | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการใฝ่เรียนใฝ่รู้ (ศึกษา) หลักธรรมคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนา |                      |     |             |      |                |
| ๓๓                      | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการอยู่อย่างพอเพียงเยี่ยงสมณะ                              |                      |     |             |      |                |
| ๓๔                      | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการมีความมุ่งมั่นรักษาและสืบทอดพระพุทธศาสนา                |                      |     |             |      |                |
| ๓๕                      | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการมีจิตสาธารณะ เมตตา ช่วยเหลือ แก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก        |                      |     |             |      |                |

| ข้อที่ | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง                    | ระดับการพัฒนาศักยภาพ |     |             |      |                |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----|-------------|------|----------------|
|        |                                                                                | มาก<br>ที่สุด        | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|        |                                                                                | ๕                    | ๔   | ๓           | ๒    | ๑              |
|        | ๘. ด้านเจตคติ                                                                  |                      |     |             |      |                |
| ๓๖     | พระนวกะมีเจตคติ ต่อการมีจรรยาบรรณ<br>สำรวมระวัง มีจิตเมตตา เสียสละเพื่อส่วนรวม |                      |     |             |      |                |
| ๓๗     | พระนวกะมีเจตคติ ต่อความเสมอภาค เอาใจใส่<br>เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ   |                      |     |             |      |                |
| ๓๘     | พระนวกะมีเจตคติ ต่อความพึงพอใจในและ<br>ภาคภูมิใจในเพศบรรพชิต                   |                      |     |             |      |                |
| ๓๙     | พระนวกะมีเจตคติ ในการไม่ทอดทิ้งภารกิจต่อ<br>การบริหารกิจการคณะสงฆ์             |                      |     |             |      |                |
| ๔๐     | พระนวกะมีเจตคติ ในการรักษาและสืบทอดใน<br>ความเป็นหนึ่งในพระรัตนตรัย            |                      |     |             |      |                |

ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาอนุเคราะห์

นางพิชญ์กัญญา กองนิล

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพพระนวกะ  
ของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

๑) ด้านการฝึกอบรม

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒) ด้านการศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓) ด้านการพัฒนาทักษะ

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔) ด้านความรู้

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๕) ด้านความสามารถ

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๖) ด้านพฤติกรรม

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๗) ด้านคุณลักษณะ

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๘) ด้านเจตคติ

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาอนุเคราะห์

นางพิชญ์กัญญา กองนิล

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย









## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๕๔-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว ๒๕๕๙

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบและรับรองเนื้อหาในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร อ.ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

เนื่องด้วย นางพิชญ์กัญญา กอนนิล รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๐๑๒๐๕๒๑๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ที่อาจารย์แล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและให้คำแนะนำที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงและขออภัยในความไม่สะดวกในโอกาสนี้

จึงขอเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสุธีภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

อ.ดร.นิกร ศรีราช

อ.ดร.นิกร ศรีราช

(อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช)

.....

ผู้ประสานงาน : นางพิชญ์กัญญา กอนนิล

โทร ๐๓๕-๕๖๒-๙๙๖๔





ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง : การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ผู้วิจัย นางพิชญกัญญา กองนิล

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\*\*\*\*\*

ตอนที่ ๒ : แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

| ข้อที่            | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ<br>คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัด<br>ระยอง                                              | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | สรุปและแปลผล |            |        |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|----|--------------|------------|--------|
|                   |                                                                                                               | ๑                 | ๒  | ๓  | ๔  | ๕  | รวม          | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
| ๑. ด้านการฝึกอบรม |                                                                                                               |                   |    |    |    |    |              |            |        |
| ๑.                | คณะสงฆ์มีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อ<br>พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ<br>ของพระนวกะอยู่เป็นประจำ                  | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๒.                | คณะสงฆ์มีการแจ้งกำหนดเป้าหมาย<br>เนื้อหา และขั้นตอน ก่อนจัดอบรม<br>ทุกครั้ง                                   | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓.                | คณะสงฆ์มีการจัดประชุมพระนวกะ<br>และสามเณร เพื่ออบรมสั่งสอนด้าน<br>วัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย<br>เป็นประจำ | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๔.                | คณะสงฆ์มีการวิเคราะห์ติดตาม<br>สอบถามปัญหาและความต้องการ<br>ของพระนวกะเป็นประจำ                               | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๕.                | คณะสงฆ์มีการประเมินและติดตาม<br>ผลพระนวกะก่อนและหลังการจัด<br>อบรมทุกครั้ง                                    | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |



| ข้อที่               | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ<br>คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัด<br>ระยอง                                   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | สรุปและแปลผล |            |        |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|----|--------------|------------|--------|
|                      |                                                                                                    | ๑                 | ๒  | ๓  | ๔  | ๕  | รวม          | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
| ๒. ด้านการศึกษา      |                                                                                                    |                   |    |    |    |    |              |            |        |
| ๖.                   | คณะสงฆ์ได้มีการควบคุม เร่งรัดให้พระนวกะเรียนนักระธรรม ตามหลักสูตรนักระธรรม ตามคำสั่งของมหาเถรสมาคม | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๗.                   | คณะสงฆ์มีการแนะนำการเรียนนักระธรรม บาลี ให้แก่พระนวกะ ในแต่ละหลักสูตร                              | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๘.                   | คณะสงฆ์มีการเร่งรัดให้มีการอบรมนักระธรรมและบาลีก่อนสอบในแต่ละปี                                    | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๙.                   | คณะสงฆ์มีการส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนา ความสามารถ และความชำนาญในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์         | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๑๐.                  | คณะสงฆ์มีการจัดหาทุนการศึกษาให้แก่พระนวกะที่เรียนนักระธรรม บาลี และสามัญ                           | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓. ด้านการพัฒนาทักษะ |                                                                                                    |                   |    |    |    |    |              |            |        |
| ๑๑.                  | พระนวกะมีการพัฒนาตนเองและมีทักษะการเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ดีอยู่เสมอ                              | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๑๒.                  | พระนวกะมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการสวดพุทธมนต์อยู่เสมอ                                   | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |

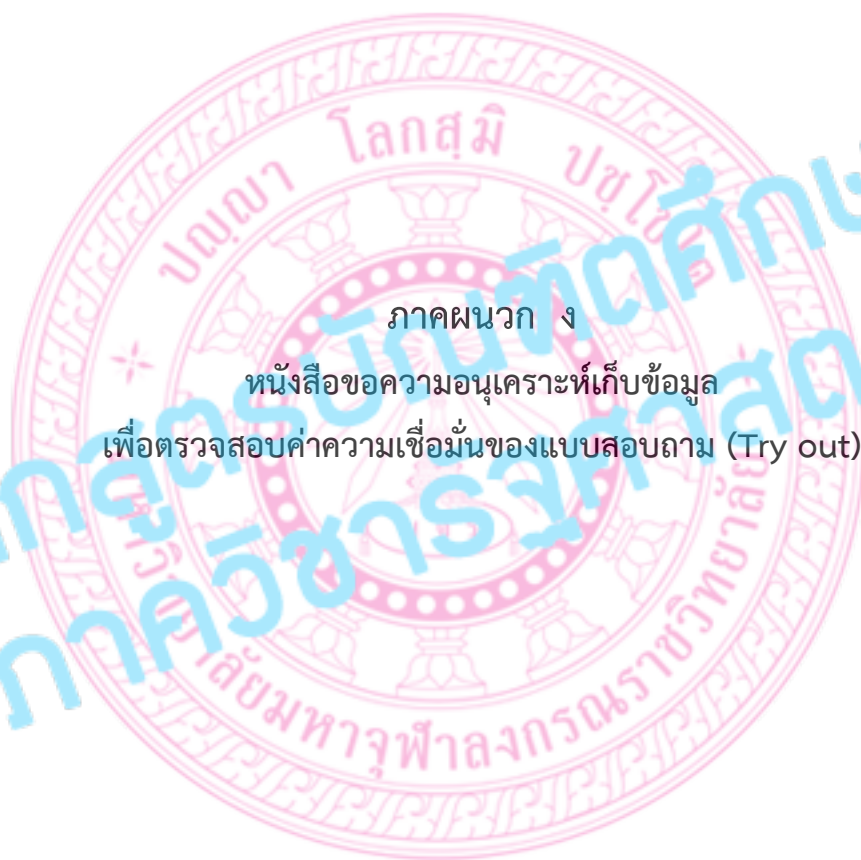
| ข้อที่         | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ<br>คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัด<br>ระยอง                                                                                         | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | สรุปและแปรผล |            |        |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|----|--------------|------------|--------|
|                |                                                                                                                                                          | ๑                 | ๒  | ๓  | ๔  | ๕  | รวม          | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
| ๑๓.            | พระนวกะได้มีการพัฒนาการปฏิบัติ<br>หน้าที่และงานกิจการคณะสงฆ์ให้<br>เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ                                                                 | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๑๔.            | พระนวกะช่วยรักษาและพัฒนา<br>สถาบันสงฆ์และพระพุทธศาสนาให้มี<br>ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น                                                         | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๑๕.            | พระนวกะมีการพัฒนาตนเองในการ<br>ปรับตัว เพื่อยู่ร่วมกับคณะสงฆ์และ<br>ญาติโยมอยู่เสมอ                                                                      | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๔. ด้านความรู้ |                                                                                                                                                          |                   |    |    |    |    |              |            |        |
| ๑๖.            | พระนวกะมีความรอบรู้ในหลักธรรม<br>สามารถนำมาปฏิบัติและใช้ในการ<br>แก้ไขอาภรณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่<br>เกิดขึ้นได้                                           | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๑๗.            | พระนวกะมีความรอบรู้ในหลักธรรม<br>สามารถนำมาถ่ายทอดแก่ญาติโยม<br>ได้                                                                                      | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๑๘.            | พระนวกะมีความรู้ในหลักเบื้องต้น<br>ของกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม<br>ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ<br>ประกาศ และอำนาจหน้าที่ของตน<br>และผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๑๙.            | พระนวกะมีความรู้เบื้องต้นใน<br>หลักการปฏิบัติภาวนาสมณะและ<br>วิปัสสนากรรมฐาน                                                                             | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |

| ข้อที่                   | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ<br>คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัด<br>ระยอง                                                  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | สรุปและแปรผล |            |        |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|----|--------------|------------|--------|
|                          |                                                                                                                   | ๑                 | ๒  | ๓  | ๔  | ๕  | รวม          | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
| ๒๐.                      | พระนวกะมีความรู้เบื้องต้นในหลัก<br>บริหารจัดการ และพัฒนาความรู้<br>ความสามารถเท่าทันการ<br>เปลี่ยนแปลงของสังคมได้ | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| <b>๕. ด้านความสามารถ</b> |                                                                                                                   |                   |    |    |    |    |              |            |        |
| ๒๑.                      | พระนวกะมีความสามารถในการสวด<br>ท่องจำบทพุทธมนต์เพื่อปฏิบัติศาสน<br>พิธีได้เป็นอย่างดี                             | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๒๒.                      | พระนวกะมีความสามารถในการใน<br>การใช้หลักธรรม ในการแก้ไข<br>สถานการณ์และอารมณ์ที่ไม่พึง<br>ประสงค์ที่เกิดขึ้นได้   | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๒๓.                      | พระนวกะมีความสามารถในการใน<br>การปรับตัวในการปฏิบัติข้อวัตรของ<br>พระสงฆ์                                         | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๒๔.                      | พระนวกะมีความสามารถในการใน<br>การใช้ความสามารถส่วนบุคคล<br>ช่วยงานกิจการของคณะสงฆ์                                | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๒๕.                      | พระนวกะมีความสามารถในการ<br>ถ่ายทอดเทศนาธรรมแก่ญาติโยม                                                            | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| <b>๖. ด้านพฤติกรรม</b>   |                                                                                                                   |                   |    |    |    |    |              |            |        |
| ๒๖.                      | พระนวกะมีพฤติกรรม สำนวณระวั<br>งในกิริยาอาการของสงฆ์ เป็นที่น่า<br>เลื่อมใสอยู่เสมอ                               | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |

| ข้อที่           | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ<br>คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัด<br>ระยอง                              | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | สรุปและแปลผล |            |        |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|----|--------------|------------|--------|
|                  |                                                                                               | ๑                 | ๒  | ๓  | ๔  | ๕  | รวม          | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
| ๒๗.              | พระนวกะมีพฤติกรรม มีจิตอาสา<br>ช่วยงานกิจการของคณะสงฆ์อยู่<br>เสมอ                            | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๒๘.              | พระนวกะมีพฤติกรรม เสียสละเพื่อ<br>ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัว หรือลามก<br>สักการะ                   | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๒๙.              | พระนวกะมีพฤติกรรม เป็นผู้ใฝ่รู้<br>ศึกษาในหลักพุทธธรรมอยู่เสมอ                                | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓๐.              | พระนวกะมีพฤติกรรม ที่แสดงออก<br>ถึงการปรับตัวที่ดี เพื่ออยู่ร่วมกันใน<br>สังคมสงฆ์            | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๗. ด้านคุณลักษณะ |                                                                                               |                   |    |    |    |    |              |            |        |
| ๓๑.              | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการ<br>ดำรงรักษาซึ่งพระธรรมวินัย                                   | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓๒.              | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการ<br>ใฝ่เรียนใฝ่รู้ (สิกขา) หลักธรรมคำ<br>สอนตามหลักพระพุทธศาสนา | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓๓.              | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการ<br>อยู่อย่างพอเพียงเยี่ยงสมณะ                                  | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓๔.              | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการ<br>มีความมุ่งมั่นรักษาและสืบทอด<br>พระพุทธศาสนา                | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓๕.              | พระนวกะเป็นผู้มีคุณลักษณะในการ<br>มีจิตสาธารณะ เมตตา ช่วยเหลือ แก่<br>ผู้ตกทุกข์ได้ยาก        | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |



| ข้อที่ | การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของ<br>คณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัด<br>ระยอง                    | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | สรุปและแปลผล |            |        |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|----|--------------|------------|--------|
|        |                                                                                     | ๑                 | ๒  | ๓  | ๔  | ๕  | รวม          | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
|        | ๘. ด้านเจตคติ                                                                       |                   |    |    |    |    |              |            |        |
| ๓๖.    | พระนวกะมีเจตคติ ต่อการมี<br>จรรยาบรรณ สำนวณระวัง มีจิต<br>เมตตา เสียสละเพื่อส่วนรวม | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓๗.    | พระนวกะมีเจตคติ ต่อความเสมอ<br>ภาค เอาใจใส่เพื่อร่วมงานและ<br>ผู้บังคับบัญชาเสมอ    | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓๘.    | พระนวกะมีเจตคติ ต่อความพึงพอใจ<br>ในและภาคภูมิใจในเพศบรรพชิต                        | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๓๙.    | พระนวกะมีเจตคติ ในการไม่ทอดทิ้ง<br>ภารกิจต่อการบริหารกิจการคณะ<br>สงฆ์              | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |
| ๔๐.    | พระนวกะมีเจตคติ ในการรักษาและ<br>สืบทอดในความเป็นหนึ่งในพระ<br>รัตนตรัย             | +๑                | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕            | ๑.๐๐       | ใช้ได้ |



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)

๑๙๐

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๓ ๕๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมราบาลี)  
เลขที่ ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐ โทร. ๐-๓๕๒๓๕-๘๐๗๓

๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สถิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน พระครูพิพัฒน์ชยาภรณ์ เจ้าคณะอำเภอนันทาย จังหวัดระยอง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓๐ ชุด

เนื่องด้วย นางพิชญ์กัญญา นามสกุล กองนิล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๐๕๒๑๖  
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอนนทบุรี จังหวัด  
ระยอง" เพื่อเป็นสื่อหนึ่งในการศึกษาความหลังของพระสงฆ์

การศึกษา วิจัยเกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากคณะสงฆ์ในเขตปกครองของท่าน  
เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บ  
รวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์  
จากพระคุณท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

๐๙/๐๘/๒๕๖๖

๐๙/๐๘/๒๕๖๖



๐๙/๐๘/๒๕๖๖

(พระครูสถิตินันทกิจ, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : นางพิชญ์กัญญา กองนิล  
โทร ๐๙๕-๕๖๒-๙๙๐๕



ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ



๑๙๔

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๓๗๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)  
เลขที่ ๓๙ หมู่ ๒ ตำบลลำไทร อำเภอนิคม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐ โทร. ๐-๓๕๒๕-๔๐๓๓

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สมัครเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน พระครูเสถียรปัญญากร เจ้าคณะอำเภอเมืองของ เจ้าอาวาสวัดป่าประดู่ (พระอารามหลวง)  
จังหวัดระยอง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑๘๗ ชุด

เนื่องด้วย นางพิชญ์กัญญา นามสกุล กองนิล รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๐๑๐๕๐๑๖๖  
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระภิกษุของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัด  
ระยอง" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุในเขตการปกครองของ  
ท่าน เพื่อการนี้จึงได้ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้มีสิทธิ์ดำเนินแจกแบบสอบถาม  
และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

ในโอกาสที่  
พระครูเสถียรปัญญากร  
เจ้าคณะอำเภอเมือง  
เจ้าอาวาสวัดป่าประดู่  
(พระอารามหลวง)  
จังหวัดระยอง

พระครูเสถียรปัญญากร  
(พระครูเสถียรปัญญากร, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : นางพิชญ์กัญญา กองนิล  
โทร ๐๙๕-๔๖๒-๙๙๖๕



ภาคผนวก ฉ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ









๑๙๘

ที่ ฮว ๘๐๐๕๒/ว ๒๐๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารพระราชมารดาภิเษก (นคร เขมปาลี)  
เลขที่ ๓๗ หมู่ ๑ ตำบลคำไทร อำเภอวังน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๓๐ โทร. ๐-๓๕๖๑๔-๖๐๐๓

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เจริญพร อาจารย์เกียรติศักดิ์ เสือโต ผู้แทนชุมชนบ้านล่อน จังหวัดระยอง  
ถึงที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางพิชญ์กัญญา นามสกุล กองนิล รหัสประจำตัว ๖๕๐๑๖๐๕๐๖  
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัด  
ระยอง" เพื่อเป็นสื่อบนกิจกรรมการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษารวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีความจำเป็นต่อการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงได้  
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ  
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสุภัททิย์บัณฑิต, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : นางพิชญ์กัญญา กองนิล  
โทร. ๐๙๕-๘๖๒๙๘๖๕

วันที่ ๒๕ สิงหาคม

(นางพิชญ์กัญญา กองนิล)





สัมภาษณ์ พระครูปริยัติสุวัฒนาภรณ์,ดร. เจ้าคณะตำบลทับมา เจ้าอาวาสวัดทับมา  
จังหวัดระยอง เมื่อ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ พระครูสังฆวิสุทธิคุณ,ดร. เจ้าคณะตำบลนิคมพัฒนา เจ้าอาวาสวัดซากผักกูด  
จังหวัดระยอง เมื่อ ๔ กันยายน ๒๕๖๖





สัมภาษณ์ พระปลัดปรีชา นนทโก,ดร. เจ้าคณะตำบลข้าซ้อ-เขาน้อย เจ้าอาวาสวัดถ้ำเขาโบสถ์  
จังหวัดระยอง เมื่อ ๕ กันยายน ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ พระราชวรญาณ วิ. เจ้าอาวาสวัดมาบจันทร์  
จังหวัดระยอง เมื่อ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖





สัมภาษณ์ พระครูโสภิตปัญญากร เจ้าคณะอำเภอเมืองระยอง เจ้าอาวาสวัดป่าประดู่  
(พระอารามหลวง) จังหวัดระยอง เมื่อ ๔ กันยายน ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ พระมหานักรบ อุดมโม เจ้าคณะตำบลกะเจ็ด เจ้าอาวาสวัดโชติหิน  
จังหวัดระยอง เมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ พระมหายุทธนา ธมฺมวโส เจ้าคณะตำบลบ้านแลง เจ้าอาวาสวัดหนองสนม  
จังหวัดระยอง เมื่อ ๓ กันยายน ๒๕๖๖



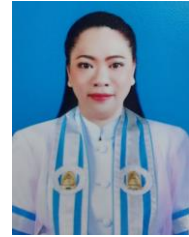
สัมภาษณ์ อาจารย์กฤษณะ เชี่ยวเวช  
ผู้นำชุมชนวัดป่าประดู่ จังหวัดระยอง  
เมื่อ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ อาจารย์เกียรติศักดิ์ เสือโต  
ผู้นำชุมชนวัดบ้านดอน จังหวัดระยอง  
เมื่อ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖



## ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : นางพิชญ์กัญญา กองนิล
- เกิด : วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๔
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๓๑๕ ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐ (โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า)
- การศึกษา : -ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเทคนิคสถาปัตยกรรม วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร  
-ปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ (เกียรตินิยม อันดับ ๑) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ระยอง  
-ธรรมศึกษาชั้นเอก  
-หลักสูตรครูสมาธิ สถาบันพลังจิตตานุภาพ รุ่น ๓๓ (เตตติงส์โม)  
-หลักสูตรสมาธิขั้นสูง รุ่นที่ ๒ (พญานัททันต์)  
-หลักสูตรครูสมาธิ ภาคภาษาอังกฤษ รุ่นที่ ๑
- ประสบการณ์ทำงาน : Project coordinator ผู้ประสานงานโครงการอาคารสูง
- ผลงานทางวิชาการ : -บทความเรื่อง “สติปัฏฐาน ๔ : รูปแบบการปฏิบัติกัมมัฏฐานในประเทศไทย” ได้รับการตีพิมพ์ในนิตยสารพุทธจักร ฉบับที่ ๒ (มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๖)  
-บทความเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการจัดการองค์กร”  
- บทความงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพพระนวกะของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง”
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๓๑/๕๕๓ หมู่ ๒ ตำบลทับมา อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ๒๑๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๙๕ ๔๖๒ ๙๙๖๕
- ปีการศึกษาที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๕
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๗