

ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของวัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร
Human Resource Development in Promoting Morality and Ethics
of Wat Arun Ratchawararam Rajaworavihars, Bangkok Yai
District, Bangkok Metropolis

พระครูวินัยธรอุทัย อวยพร (ฐิตะวุฒโฆภิกขุ)*สถิตย์ นิยมญาติ*
Phrakruwinaithon Udomchai Ouyporn*.Satit Niyomyaht*
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*
Doctor of Public Administration Program, Faculty of Political Science,
Bangkok Thonburi University
E-mail: Udumchai.ph77@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย มี 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (2) เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และ (3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพข้อมูลที่ต้องการเพื่อการวิจัยได้มาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้รู้เรื่องที่ 20 ท่าน ผู้บริหารฝ่ายสงฆ์ และพระสงฆ์ที่มีความรู้และประสบการณ์สูงได้รับเลือกโดยบังเอิญ เพื่อประโยชน์ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ข้อมูลที่เก็บได้มาจาก 3 แหล่งถูกนำไปวิเคราะห์โดยอาศัยการวิเคราะห์เนื้อหาและการบรรยายพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า (1) มีการสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม มีการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (2) การดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ปรากฏมี ด้านศีล การฝึกอบรมพฤติกรรมที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม พระสงฆ์มีความเคร่งครัดเป็นอย่างมาก เกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับศีลของศาสนาพุทธ พระสงฆ์ได้ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างของสามเณรและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบด้านสมาธิ การฝึกอบรมทางด้านการสร้างความสงบของจิตใจได้รับการให้ความสำคัญอย่างมาก พระสงฆ์ที่ได้รับฝึกอบรมสามารถควบคุมจิตใจ หรือ อารมณ์ได้ดี และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจที่มั่นคง และ ด้านปัญญาเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มีการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยความรู้เท่าทันกับสภาพในปัจจุบัน และทำงานโดยใช้หลักของเหตุผล (3) ข้อเสนอแนะควรมีการจัดอบรมให้พระสงฆ์จัดกิจกรรม โดยพระสงฆ์บวชใหม่ได้ปฏิบัติปรับตัว รวมทั้งพูดคุยสั่งสอนเรื่องการเรียนพระธรรมวินัยแก่พระสงฆ์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของพระธรรมวินัย

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณธรรมและจริยธรรม

Abstract

This research has 3 research objectives: (1) to study the effectiveness of human resource development for promoting morality and ethics (2) to study methods of various activities to promote morality and ethics and (3) to provide suggestions for raising the effectiveness of human resource development on moral and ethical promotion. This research is qualitative research, the information required for research is obtained from the relevant documents. Participatory observations and in-depth interviews with 20 people and the priests with high knowledge and experience were deliberately chosen, for the benefit of in-depth interviews. The data collected from 3 sources were analyzed using content analysis and descriptive lectures.

The research results were found that the effectiveness of human resource development was found that (1) knowledge, skills, and morality were created. There is a collaboration between agencies, to develop human resources to have knowledge and virtue (2) to carry out activities to promote morality, ethics, morals, training, ethical behavior Monks are very strict. About how to behave in accordance with Buddhist precepts the monks have treated themselves as an example of the novice and the subordinates, behaving in the rules of meditation, and training in the establishment of peace of mind is very important. Trained priests have good mental or emotional control and perform their duties with a stable mind and wisdom. It is about the law of karma, doing well, doing bad, doing evil. Problem solved in performing their duties with the knowledge of the current conditions and work using the principles of the reason (3) recommend training for the monks to organize activities. In which the new monks have adapted to including talking and teaching about teaching monks to demonstrate the importance and benefits of the Dharma

Keywords: Effectiveness Human Resource Development Morality and Ethics

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท การศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถศึกษา 2 มิติ คือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมหภาค (Macro Perspective) และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาค (Micro Perspective) ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมหภาค เป็นมุมมองอย่างกว้างๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพัฒนาคนหรือพัฒนาประชากรของประเทศนั้น สามารถวัดผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้จากตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น

การจ้างงาน อัตราการเกิด อัตราการตายของประชาชนคุณภาพชีวิตของประชาชน อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ส่วนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาคจะเป็นการศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งเป้าหมายขององค์กร ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาวขององค์กรโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร (พยัต วุฒิรงค์ และคณะ, 2555)

ประสิทธิผลขององค์กรเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง การปฏิบัติงานขององค์กรเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจน ไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้ จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิม คือ แนวความคิดแบบผสมผสาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใด เกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะของ แนวความคิดนี้จะไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้งเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (วุฒิชัย จามงค์, 2530, น. 256-257)

ดังนั้นพระสังฆาธิการจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการจัดการบุคลากรในองค์กรเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อสังคม สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมนั้นๆ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นๆ ตามมาสังคมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ อยู่ในกฎระเบียบ และการประพฤติปฏิบัติที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ระบบอื่นๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีอีกด้วย

หลังจากพระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้แล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาก็เริ่มต้นขึ้นโดยการเสด็จไปแสดงธรรมโปรดปัญจวัคคีย์จนสามารถอบรมตนเองบรรลุพระอรหันต์การประกาศพระศาสนาก็เริ่มมีขึ้นโดยมีพระประสงค์จะให้สัตว์โลกมีการพัฒนาอบรมจิตใจให้กิเลสเบาบางจนหมดไปและประดิษฐานให้พระพุทธศาสนานั้นคงโดยมีวิธีการคือ แยกกันไปประกาศพระพุทธศาสนาซึ่งตอนนั้นพระสาวกยังมีไม่มากนักในภายหลังมีผู้นับถือพระพุทธศาสนามากขึ้นพุทธสาวกก็มากขึ้นการจัดระเบียบกฎเกณฑ์หรือที่เรียกว่า พระธรรมวินัยซึ่งเป็นทั้งข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติตามอันเป็นการสะดวกในการบริหารคณะสงฆ์และในการนี้พระองค์ยังแบ่งพุทธบริษัทออกเป็น 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา โดยพระองค์กระจายอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นใหญ่ในเมื่อมีอธิกรณ์เกิดขึ้นโดยมีพระองค์ทรงเป็นพระประมุขของสงฆ์ ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินอธิกรณ์ก็ใช้เสียงส่วนมากในการตัดสินจากที่กล่าวมาข้างต้นทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อสังคมและประเทศชาติประเทศจะพัฒนาให้เจริญไปมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศนั้น ๆ สังคมการเมือง และเศรษฐกิจ เกิดการพัฒนาขึ้นล้วนแต่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพุทธศาสนาในปัจจุบัน มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ในด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มากยิ่งขึ้น

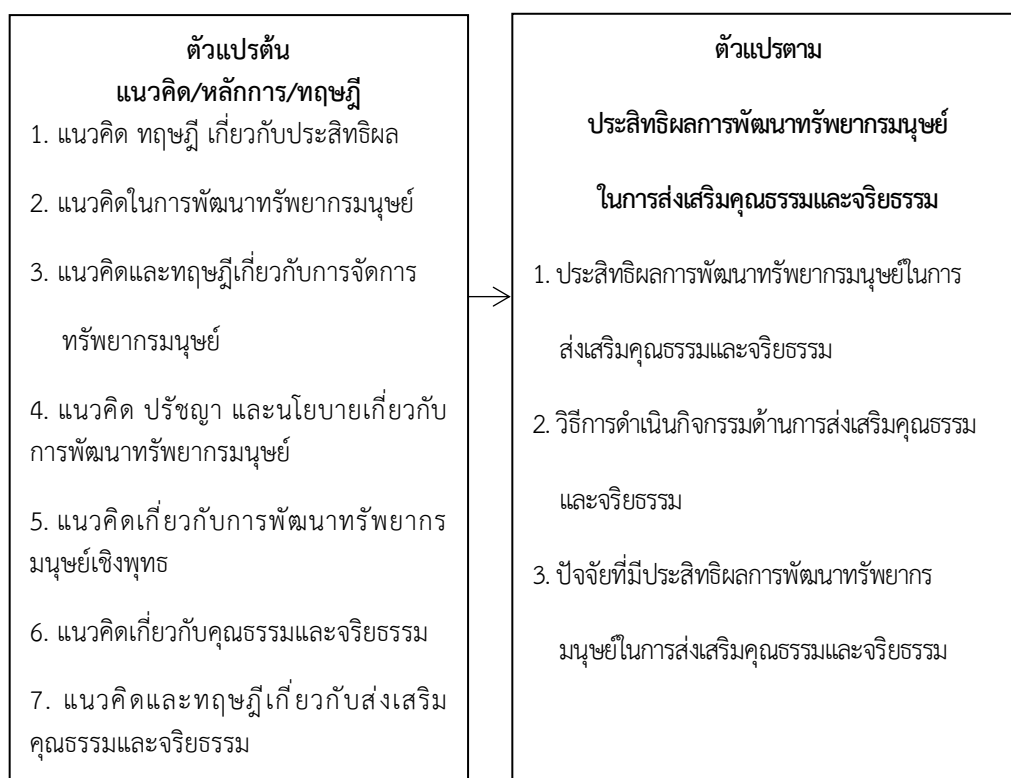
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลด้านประสิทธิผลขั้นตอนและวิธีการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาในทางการบริหารศาสตร์ นักพัฒนาบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของการพัฒนาเป็น 2 ระดับ คือความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้างความหมายอย่างแคบ การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงในระบบ กระทำการให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพเพียงด้านเดียวความหมายอย่างกว้าง การพัฒนา คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบกระทำทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นพร้อม ๆ กันไม่ใช่ด้านหนึ่งด้านใดเพียงด้านเดียวความหมายทางการวางแผนในทางการวางแผนการ “พัฒนา” เป็นเรื่อง เกี่ยวกับการชักชวนการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจังเป็นไป ตามลำดับผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการเชิงคุณภาพโดยเป็นการศึกษา ที่มุ่งประเด็นเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของวัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” โดยศึกษาทบทวนเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้มาจากการคัดเลือกแบบ

เจาะจง (purposive sampling) จำนวน 20 ท่าน ได้แก่ พระสังฆาธิการและพระสงฆ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือการศึกษาข้อมูลจากเอกสารเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยผู้วิจัยศึกษา และทำการทบทวนเอกสาร เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการประยุกต์ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของวัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม มีการสอนให้พระสงฆ์มีการคิดวิเคราะห์ในเชิงบวกเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูล และการบำเพ็ญประโยชน์ มีการปฏิบัติสมาธิหลังจากการทวักตรสวดมนต์เข้าเย็นให้พระสงฆ์มีความเคร่งครัดในกฎระเบียบของวัด สนับสนุนให้มีการสวดปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนและให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด ตามหลักคุณธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ที่เป็นรากเหง้าของกุศลธรรมคุณธรรมทั้งปวง

ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีการสอนให้พระสงฆ์เห็นโทษของการขาดสติหรือความมั่นใจในการทำกิจต่าง ๆ และสอนให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีสมาธิ ให้กำลังใจกับพระสงฆ์ในการมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติสมาธิ สร้างความเข้าใจสมาธิในเชิงวิถีชีวิตตามหลักพุทธศาสนา สอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นขยันอดทนและเอาใจใส่ สอนให้รับผิดชอบและเรียนรู้ในกิจการทางคณะสงฆ์และงานของที่ต้องทำร่วมกับชาวบ้าน สอนวิธีการทำสมาธิด้วยวิธีการหลับตาแล้วให้นึกถึงพระคุณของพ่อแม่ มีการฝึกความอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ และส่งเสริมให้พระสงฆ์ออกกำลังกายตามสมณสาธูป

ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา สนับสนุนให้ศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมแต่ให้นับพระธรรมวินัยเป็นหลักและสามารถเผยแผ่พระศาสนาต่อไปได้ ให้พระสงฆ์ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างเพื่อการพัฒนาต่อผู้อื่นโดย

ทางอ้อม ส่งเสริมให้พระสงฆ์เตรียมความพร้อมในการช่วยพัฒนาสังคม สอนให้มีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบ รู้จักใช้ธรรมหรือปัญญานำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในวัดโดยความรู้เท่าทันตามสภาวะแวดล้อมตามหลักเหตุและผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศิล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของวัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ด้านศิลป : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การปฏิบัติและเคร่งครัดในศีลตามพระปาติโมกข์ การปฏิบัติรักษาศีลเพื่อเป็นตัวอย่างต่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้บงคับบัญชา และมีการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัดด้วยดีเสมอมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรุษชัย จงกลณี ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของวัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การฝึกฝนพัฒนาจิตใจของพระสงฆ์ที่ในการปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ของพระสงฆ์ที่ในขณะการปฏิบัติงาน และมีวิธีการแก้ปัญหาโดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ สุวรรณผ่อง มุ่งศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่องานสังคมสงเคราะห์จิตเวช โดยพิจารณาบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจ บทบาทในการรณนํ้ามนต์ ให้วัตถุมงคลอันเป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ บทบาทในการสอนวิปัสสนากรรมฐานเพื่อความสุขทางด้านจิตใจบทบาทในการให้อยู่ที่อยู่อาศัยแก่คนที่ไร้ที่พึ่งและผู้เจ็บป่วยและบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมและการพัฒนาทางด้านจิตใจ ผลการวิจัย พบว่า พระสงฆ์มีบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจและด้านการส่งเสริมจริยธรรมกับการพัฒนาทางด้านจิตใจเป็นส่วนใหญ่ บทบาทด้านอื่นนั้นมีน้อย สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพระสงฆ์มากที่สุดในการช่วยเหลือประชาชนก็คือการขาดแคลนทุนทรัพย์ นอกจากนี้ ยังพบว่าพระสงฆ์ส่วนใหญ่คิดว่ามีความสามารถ มีความพร้อมเหมาะสมที่จะช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล กลุ่ม หรือชุมชนก็ตาม

3. ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของวัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว คือ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่โดยความรู้เท่าทันกับสภาพในปัจจุบัน และมีการเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของตนเองในการทำงานโดยใช้หลักของเหตุผลซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตนตามคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์วัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ควรจัดโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม ศีลธรรมในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

2. คณะสงฆ์วัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ควรจัดโครงการด้านกิจกรรมทางศาสนาในทุกๆ ด้าน เช่น การฟังธรรม การฝึกสมาธิ การดำเนินการธรรมทายาท หรือการอุปสมบทภาคฤดูร้อน

3. คณะสงฆ์วัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมให้พระภิกษุได้เข้าสอนและเผยแผ่ศีลธรรมในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของวัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการกับอำเภออื่น ๆ

บรรณานุกรม

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม และ คณะ. (2550). การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประชาชน

ประจำปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการ

ศาสนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วย พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

กัลยา ครองแก้ว และคณะ. (2540). สถิติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิสตาร์ เวชยานนท์. (2550). บทความทางวิชาการ HR. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พระพุทธวรญาณ. (2548). ธรรมญาณนิพนธ์ : 100 ปีพระพุทธวรญาณ. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Abranam H. Maslow. (1973). **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review 50.
- Andrew Mayo อ้างใน สุรพงษ์ มาลี, “The Human Capital Journey : เส้นทางสู่บทบาทใหม่ของการบริหารทุนมนุษย์”, วารสารข้าราชการ, ปีที่ 51 ฉบับที่ 2, (มีนาคม-เมษายน 2549), หน้า 22-25.
- Douglas McGregor. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw – Hill.
- D. Jamali, G. Khoury, H. Sahyoun, (2006). **The Learning Organization**, Leadership styles in the Palestinian large-scale industrial enterprises.
- Flippo. Edwin B. Management: (1971). **A Behavioral Approach**. Boston : Allyn & bacon.
- Lyman W. Porter and Edwarad E. Lawler III. (1968). **Managerial Attitudes and Performance**. Homewood. Ill. Dorsey Press.
- Megginson. Leon C. Personnel. (1969). **A Behavioral Approach to Administration**. Homewood: Richard D Lrwin.
- Pace.RW.Smith. (1991). **Human Resource Development**. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1990). **Organization theory: Structure, design and applications (3rd ed.)**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sabatier & Mazmanian 1980). **The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis**. Policy Studies Journal Contents. Special Issue.
- Vangen and Huxham (2010). **Introducing the theory of collaborative advantage**. In: Osborne, S (ed.) *The New Public Governance? Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*. London, Routledge, pp 163-164
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2006). **Strategic Management and Business Policy**. (10th ed). New Jersey : Pearson Prentice Hall.