



การประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์
เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่*

APPLICATION OF PRINCIPLES FOR DEVELOPING POTENTIAL OF MONKS
FOR THE GOVERNANCE OF SANGHA IN THE NEW ERA

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงุโร), ดำรงฤทธิ์ เนียมหมวด, พระมหากิตติกร กิตติกรโก

Phraudomsitthinayok (Kumphol Kunungkaro), Damrongrit Niammoud,

Phramaha Kittikorn Kittirakkho

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Email: opal_1982@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา การประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่ โดยใช้การศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีการพัฒนา ศักยภาพ ผลจากการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ มี 3 วิธี การฝึกอบรม การศึกษา และโดยการพัฒนา 1. การอบรมพระสงฆ์เพื่อสร้างทัศนคติและให้รู้ในหลักของวิชาการกล่าวคือในส่วนพระไตรปิฎก กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์หรือในเรื่องทฤษฎีต่าง ๆ เป็นการออกแบบเพื่อรองรับพระสงฆ์จำเป็นต้องรู้ในส่วนกฎหมายเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ในหลาย ๆ ข้อ และเน้นในส่วนของการปฏิบัติจริงคือการเข้าอบรมสมณะวิปัสสนากรรมฐานเพื่อพัฒนาจิตใจของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นพระสงฆ์หรือเจ้าอาวาสให้มีจิตใจเข้มแข็งมีความหนักแน่นในการปกครองเพื่อพัฒนาการปกครองในยุคใหม่ 2. คณะสงฆ์ต้องปรับตัวในการศึกษา บาลี นกธรรม และในระดับอุดมศึกษามีสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หรือ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาพระสงฆ์ให้มีศักยภาพเพื่อพัฒนาการปกครองจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องรู้หลักการต่าง ๆ และรู้สภาพแวดล้อมบริเวณมีการวิเคราะห์ SWOT คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรค ในการบริหารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปกครอง 3. จำเป็นจะต้องพัฒนาศักยภาพโดยการพัฒนาคณะสงฆ์ และพัฒนางาน ให้ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ไปกับสังคมที่อยู่รอบวัดเป็น วัด บ้าน โรงเรียน และนำสังคมไปสู่สันติสุขต่อไป

คำสำคัญ: ประยุกต์; พัฒนาศักยภาพ; พระสงฆ์

Abstract

This academic article aims to study Application of principles for developing the potential of monks for the governance of the Sangha in the new era by using studies from documents, textbooks, research and analysis using the theory of development. The results of the study found that developing the potential of monks has three methods: training, education, and development. 1. Training of monks to create attitudes and knowledge in the principles of academics, namely in the Tripitaka, law, Sangha Act, or in various theories. It is

*Received June 26, 2024; Revised July 19, 2024; Accepted July 25, 2024





designed to support monks who need to know additional laws related to The Sangha in many respects and emphasizes the actual practice, which is to attend the Samatha Vipassana Meditation training to develop the minds of those who will hold the position of monk or abbot to have a strong mind and be firm in governing to develop government in this era. New 2. The Sangha must adapt in the study of Pali, Dhamma, and at the higher level, there are educational institutions such as Mahachulalongkornrajavidyalaya University and Mahamakut Buddhist University or various educational institutions that help develop For monks to have the potential to develop governance, it is necessary to know various principles and know the environment in which SWOT analysis is performed, namely strengths, weaknesses, opportunities, and obstacles in various administrations in order to lead to improvement and development of government. 3. It is necessary to develop one's potential by developing oneself, developing people, and developing one's work to be successful in managing 6 aspects of monastic affairs and have connections with the society surrounding the temple as temples, homes, schools, and leading society. Continue to peace.

Keywords: Application; Potential Development; Monks

บทนำ

การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีอยู่ด้านหนึ่งคือด้านการปกครองซึ่งต้องอาศัยพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (พ.ร.บ.สงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535) และกฎหมายทั่วไป ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อน คือ พระสังฆาธิการหรือเรียกง่าย ๆ ว่าพระที่มีตำแหน่งในด้านการปกครองซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าหน้าผู้ปกครองในแต่ละลำดับชั้นลงมา ในการบริหารในปัจจุบันเพื่อเป็นการพัฒนาด้านการปกครองพระสังฆาธิการจำเป็นจะต้องรู้กฎระเบียบและหลักทางพุทธศาสนาเพื่อพัฒนางานด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา รวมถึงด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาชุมชนให้ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการซึ่งในหลักสากลทั่วไปประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาเป็นหัวใจที่จะทำให้เสริมในส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทรัพยากรมนุษย์เพราะในด้านหลักธรรมทางพุทธศาสนา พระสังฆาธิการส่วนใหญ่จะรู้ในเรื่องของหลักธรรมและหลักพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว แต่ในหลักการที่เป็นสากล อาจจะมีการศึกษาน้อยและสามารถที่จะนำมาประยุกต์รวมกันให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังนั้น การฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนา จึงมีส่วนสำคัญที่จะนำมาสู่การพัฒนาและสถานการณ์ในด้านการปกครองในยุคใหม่ได้เพราะในยุคปัจจุบันนี้มีความทันสมัยในโลกโซเชียลและมีภาพพระสงฆ์กระทำความผิดมีภาพปรากฏให้เห็นเป็นข่าวแทบทุกวันข่าว เหล่านี้กระทบกระเทือนต่อศรัทธาของประชาชนและทำให้ประชาชนที่ไม่มีศรัทธาไม่เกิดศรัทธา ส่วนผู้ที่ศรัทธาอยู่แล้วอาจจะเกิดความหวั่นใจและไม่ศรัทธาในอนาคตได้

การปกครองจึงเป็นเรื่องของการให้พระภิกษุสงฆ์อยู่ในกฎระเบียบเพื่อมีวินัยในการรักษาตนปกครองคน ปกครองงานและบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม ผู้เขียนจึงได้ประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ในยุคใหม่ให้เข้ากับยุคสมัยและสามารถที่จะนำมาใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์แก่วงการคณะสงฆ์ได้ เพราะปัจจุบันประชาชนพึ่งเล็งในการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนา โดยความเป็นห่วงว่าการปกครองคณะสงฆ์ยังมีความเข้มแข็งหรือเปล่าแต่โดยความจริงแล้วองค์ความรู้ที่ในพระพุทธศาสนามีอยู่มากมายและสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้เพราะฉะนั้น การที่จะนำไปสู่การพัฒนาพระสังฆาธิการจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่มี





ประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนมีความที่พระพุทธรูปศาสนาจะเกิดความมั่นคงในอนาคตได้ โดยทั่วไปแล้ว การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำเป็นกันส่วนใหญ่ มี 3 วิธี ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการพัฒนา

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยวิธีการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กร หรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบ จัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรม แต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยาจิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม กระบวนการของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมดังนี้

ความหมายของการฝึกอบรม

บรรยงค์ โตจินดา (2546) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การจูงใจความเข้าใจ การได้ความรู้ และการเก็บความรู้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในท้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างที่เป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต เสนาะ ตีเยาว์ (2539) กล่าวว่ารวมถึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

ความจำเป็นในการฝึกอบรม พยอม วงศ์สารศรี (2538) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้ก็คือบุคคลในองค์กร ถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์กรงานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น





จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งาน นั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ

2. ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความเซื่องซึมจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปลอ่ยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสิ่งสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบ

กระบวนการของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน สามารถสรุปกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการด้วยการฝึกอบรมได้ดังนี้

1. กำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis or Needs Assessments) ความจำเป็น หรือ Needs ในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ขาดหรือบกพร่องบนพื้นฐาน ของการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ต้องการกับที่เป็นอยู่จริง นอกจากนั้น ยังพิจารณาถึงโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นการจูงใจคนให้ปรับปรุงหรือสร้างโอกาสเพื่อความสำเร็จ โดยอาศัยโมเดลของขีดความสามารถ (Competency Model) ในการกำหนดแนวทางฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาได้นั้น นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2548) กล่าวว่า องค์การจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเครื่องชี้อะไรที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นนี้มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ ขององค์การ ตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์การโดยละเอียด การสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การ การศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการประเมินครั้งก่อน เป็นต้นทั้งนี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน 3 ระดับ คือ

1. Organization Analysis เป็นการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างขององค์การภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่าง ๆ ขององค์การ

2. Task Analysis เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์การว่า ในแต่ละงานมีงานย่อย ๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม





3. Person Analysis เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์หรือการใช้แบบสอบถาม นอกเหนือจาก ดนัย เทียนพุฒิ (2540) กล่าวว่า วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน 2 ประเภท คือ

1. การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

2. การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มีปัญหาที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Developing and design Training programs) เมื่อสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์กร และบุคลากรต้องการได้รับการแก้ไขหรือมุ่งให้ปรับปรุงผลงานก็จะต้องมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การเลือกเทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรม การกำหนดสถานที่จัดการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม

ระยะสอง การดำเนินการฝึกอบรม จะเป็นการดำเนินการในเรื่องของการจัดเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่และพิธีการจัดการฝึกอบรมในแต่ละวัน ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์หลักสูตร งบประมาณประจำวัน และรายงานสรุปความก้าวหน้าในการจัดการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2548) กล่าวว่า ระยะสาม การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยการดำเนินงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมโดยหน่วยงานฝึกอบรม การนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการวัดผลทางธุรกิจในด้านผลลัพธ์โดยหน่วยงานวัดผลธุรกิจเพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ขั้นตอนในการบริหารหลักสูตรนี้จำเป็นจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและประสานงานกันในการฝึกอบรมจะเพิ่มหรือลดฝ่ายไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการดำเนินการ เลขานุการ เภรณฤฎิ พิธีกร ฝ่ายเอกสารและรับลงทะเบียน ฝ่ายจัดทำคำบรรยาย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายพยาบาล ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายปฏิคมฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายการบันเทิงและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และฝ่ายประเมินผลเป็นอาทิ

1. การดำเนินการอบรมการดำเนินการอบรมนั้นเป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้าการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด

2. การประเมินผลติดตามผลการฝึกอบรม (Training Evaluation and Follow up) ดังต่อไปนี้

1. การประเมินการเรียนรู้ เพื่อต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมฝึกความคิดเห็นและทัศนคติอย่างไรต่อการ





ฝึกอบรม เช่น ทักษะคิดต่อวิทยากรหรือหัวข้อวิชา 2. การประเมินปฏิกิริยา เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นและทัศนคติอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ทักษะคิดต่อวิทยากรหรือหัวข้อวิชา 3. การประเมินพฤติกรรม เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ 4. กระประเมินผลลัพธ์ เพื่อต้องการทราบว่า ผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือไม่ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาในการฝึกอบรม ประกอบไปด้วย

ประการที่หนึ่ง การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับทักษะ และความสามารถของพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความชำนาญในทักษะและความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น

ประการที่สอง การฝึกอบรมเป็นการสร้างทักษะ ทักษะคิด และความรู้ให้แก่พนักงาน

ประการที่สาม การเรียนรู้ เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบถาวร เมื่อบุคคลได้รับการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถ

ประการที่สี่ มุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะ กล่าวคือ พฤติกรรมที่ได้รับจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรมนั้นคือ การเพิ่มพูนทักษะต่าง ให้แก่พนักงาน ยกตัวอย่างเช่น ทักษะในการเคลื่อนไหว ทักษะในการรับรู้ และทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นอาทิ

ประการสุดท้าย แนวคิดสำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องถูกกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ ซึ่งการเรียนรู้และการฝึกอบรมต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติ และสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมจะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย สามารถนำไปปรับใช้ได้

ส่วนทางด้านของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องสามารถสื่อสารได้ดี และสิ่งที่เรียนรู้ในการฝึกอบรมต้องนำไปสู่การปฏิบัติจากความหมายดังที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทักษะคิด (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนั้นสามารถแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการสอบ แต่ที่น่าสังเกตก็คือ การฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม แต่ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ดังต่อไปนี้เสนอแนะ ดิเยาว์ (2539) กล่าวว่า

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Induction or Orientation)
2. การฝึกอบรมโดยการทำงาน (On The Job Training)
3. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training)
4. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)
5. การฝึกงาน (Internship Training)
6. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program)





วิธีการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2548) กล่าวว่าความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การประชุม (Conference)
3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
4. การใช้กรณีศึกษา (Case Study)
5. การสาธิต (Demonstration)
6. การสัมมนา (Seminar)
7. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training)

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานความสำคัญของการฝึกอบรมคือ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การอบรมพระสังฆาธิการเพื่อสร้างทัศนคติและให้รู้ในหลักของวิชาการกล่าวคือในส่วนพระไตรปิฎก กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์หรือในเรื่องทฤษฎีต่าง ๆ ก็ตาม การออกแบบเพื่อรองรับพระสังฆาธิการจำเป็นจะต้องรู้ในส่วนของกฎหมายเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ในหลาย ๆ ข้อ เพราะฉะนั้นการพัฒนาในเรื่องของการอบรมจึงเน้นในเรื่องของการพัฒนาในหลักการ กล่าวคือ ทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติและเน้นในส่วนของการปฏิบัติจริงคือการเข้าอบรมสมณะวิปัสสนากรรมฐานเพื่อพัฒนาจิตใจของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสให้มีจิตใจเข้มแข็งมีความหนักแน่นในการปกครองเพื่อพัฒนาการปกครองในยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จซึ่งผู้เขียนได้ยกตัวอย่างเช่นโครงการอบรมพระสังฆาธิการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสใหม่หรือโครงการต่าง ๆ ในหลาย ๆ พื้นที่เป็นการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อรองรับสังคมยุคใหม่รองรับบริบทพื้นที่ที่ตัวเองรับผิดชอบในแต่ละด้านไม่ว่าจะเป็นเจ้าอาวาสหรือผู้เช่าเจ้าอาวาสต่างมีหน้าที่ ๆ จะต้องรับผิดชอบและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ตัวอย่างเช่น โครงการอบรมพระสังฆาธิการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสใหม่ รุ่นที่ 2 ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 14 ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยมีนายอินทพร จันเอี่ยม รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ บรรยายถวายความรู้แก่พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ เรื่อง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กับงานการคณะสงฆ์ และการจัดการศาสนสมบัติของวัด ฼ ศาลาเอนกประสงค์ วัดไร่ขิง พระอารามหลวง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โครงการอบรมพระสังฆาธิการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสใหม่ รุ่นที่ 2 ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 14 ประกอบด้วย จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่เจ้าอาวาสเกี่ยวกับพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และมติมหาเถรสมาคม โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ 8 - 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 รวม 7 วัน ณ วัดไร่ขิง พระอารามหลวง ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นต้น และมีหลายโครงการที่นำไปสู่การพัฒนาด้านการอบรม





การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการศึกษา (Study)

ในด้านการศึกษา ของคณะสงฆ์มีการศึกษาในส่วนของบาลีนักธรรมรวมถึงอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยสูงโดยเฉพาะและในปัจจุบันยังเปิดโอกาสให้พระสงฆ์ได้มีโอกาสเข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตามที่รัฐกำหนดเพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ทำให้พระสงฆ์มีความเชื่อมั่นและสามารถนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาไปเผยแผ่ให้แก่ประชาชนให้เข้าใจในหลักธรรมได้ การศึกษาในปัจจุบันนี้เปิดกว้างและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปเพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการและยังมีการสนับสนุนพระภิกษุสามเณร ให้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อต่อยอดและสืบทอดพระพุทธศาสนาภาษาทางคณะสงฆ์ เรียกว่า ศาสนศึกษา

เชาว์ โรจนแสง (2551) กล่าวว่าการศึกษาที่จุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างานวัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องของการศึกษาก็คือการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุน ซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้การประเมินผลกระทำได้โดยเทียบผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ดังนี้

1. การศึกษากับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษา มีการวิจัยจนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าการลงทุนด้านการให้ การศึกษามีผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมาก เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และญี่ปุ่น มีการลงทุนทางการศึกษามาก ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายเอาแบบอย่างจะเห็นว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงน่าจะมีความเหมาะสม และสมควรได้รับการดำเนินการจัดการศึกษาลักษณะนี้ไปพร้อม ๆ กับการศึกษาที่จัดอยู่ในสถานศึกษา

2. การศึกษาเป็นการลงทุนและการบริโภค การศึกษาในทรรศนะของนักเศรษฐศาสตร์จะต้องคำนึงถึงผลได้ คือสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการลงทุนทางการศึกษานั้น ๆ การศึกษาคือการบริโภคซึ่งสามารถแยกทรรศนะทั้ง 2 ออกได้ ดังนี้

1. การศึกษาเป็นการลงทุน ตามแนวคิดในปัจจุบันถือว่ารายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็นการจ่ายลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิตในอนาคต บทบาทของการศึกษานั้นจะอยู่ในรูปของทักษะที่แฝงในตัวมนุษย์ที่เราถือว่าเป็นทุนมนุษย์ ไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษาและปรับปรุงทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์

2. การศึกษาเป็นการบริโภค การศึกษาเพื่ออรรถประโยชน์และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การศึกษาที่มีจุดประสงค์เพื่อการเสริมสร้างเกียรติ ศักดิ์ศรี ความมีหน้ามีตาในสังคมแก่บุคลากรจะเห็นได้ว่า รายจ่ายเพื่อการศึกษาทั้งหมดไม่ใช่เป็นรายจ่ายเพื่อลงทุนเพียงประการเดียวแต่รายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็นทั้งรายจ่ายเพื่อการบริโภคและรายจ่ายเพื่อการลงทุนไปพร้อม ๆ กันพิจารณาในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้ว การศึกษาคือ ปัจจัยแห่งการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของทุนมนุษย์นั่นเอง

3. การจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเป็นกระบวนการใน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ การศึกษาของบุคลากรในองค์กรจะต้องยึดถือจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทำให้พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร





4. ความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้มีการศึกษา เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากรเนื่องมาจากสาเหตุ 4 ประการคือ

1. สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่ทำงานได้ทันที ไม่มีสถานศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษาออกมาแล้ว เมื่อเข้าสู่องค์กร

2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการศึกษา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

4. การได้ประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ ประสบการณ์ตรงต่อการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของบุคคล

5. หลักการจัดการศึกษาเมื่อเหตุผลและความจำเป็น ในการจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากร การจัดการศึกษาควรยึดหลักต่อไปนี้

1. การศึกษาตามความประสงค์ของบุคลากร เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การบุคลากรย่อมมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองมากขึ้น องค์การจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลให้ได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาตามความต้องการของบุคลากรอีกประเภทหนึ่งที่องค์กรควรให้ ความสำคัญต่อการศึกษตามกลุ่มสนใจต่าง ๆ กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาตามความประสงค์ขององค์กร ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษา

ในระบบไม่สามารถผลิตบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที องค์การจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อภารกิจขององค์การได้ เมื่อสำเร็จแล้วจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานประจำในองค์การ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจัดการศึกษาตามความประสงค์ขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

- การศึกษาก่อนปฏิบัติงาน เป็นการให้การศึกษาแก่บุคลากรก่อนเข้าประจำการ
- การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นอยู่แล้วเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- การศึกษาก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาก่อนแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง

6. ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในอดีตเป็นการจัดการศึกษาที่มีศูนย์กลางอยู่ที่วัด บ้านและวัง โดยการศึกษาที่วัดนั้นจะมีพระเป็นผู้สอนเพื่อให้สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ และยังมีการสอนศีลธรรมตามหลักของศาสนาเพื่อให้ลูกศิษย์ประพฤติดี ประพฤติชอบ การศึกษาที่บ้านเป็นการศึกษาแบบไม่มีแบบแผน บิดามารดาเป็นผู้อบรมสั่งสอนตามโอกาสเพื่อให้รู้ภาษาของตนและสามารถสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาพูดให้เป็นที่ยอมรับได้ ส่วนการศึกษาในวังนั้น เป็นการเรียนกับนักปราชญ์หลวงผู้รับราชการอยู่ในราชสำนัก และเป็นผู้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สามารถถ่ายทอดไปยังบรรดาลูกศิษย์ที่เป็นเจ้านายและบุตรหลานข้าราชการ ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้มีการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เป็นแบบสากลโดยระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้กำหนดให้มี 3 รูปแบบ





1) การศึกษาในระบบ การศึกษาในระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหลัก มีรูปแบบการจัดสถานศึกษา การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่ต่างไปจากวิถีชีวิตที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันในสังคมและชุมชนกลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กและเยาวชน มีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอนเป็นไปตามลำดับขั้น

2) การศึกษานอกระบบการศึกษานอกระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ ผู้เรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์อายุ เหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้สอนเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาที่เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรและ อาสาสมัคร หลักสูตรและเนื้อหาวิชา ยืดหยุ่นได้มาก เนื้อหาสามารถปรับตามท้องถิ่นและความสนใจ ของผู้เรียน จะมีภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ รูปแบบการจัด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้เข้ารับการศึกษ การเรียนการสอน แตกต่างกันไปและตามความเหมาะสม โดยอาจจัดในรูปแบบพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้สื่อนวัตกรรม สื่อมวลชน การศึกษาทางไกล เป็นต้น

การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยมีลักษณะที่สำคัญ คือ การศึกษาตามอัธยาศัยมีรูปแบบที่ไม่เป็นรูปแบบที่จะอธิบายได้ชัดเจน ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็นเหมือนการศึกษาในระบบที่มีโรงเรียนเป็นตัวแทนระบบ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีหลายสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่น ๆ บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยในระหว่างการเรียนรู้ในระบบพร้อม ๆ กันด้วย เป็นการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบ และใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการต่าง ๆ ได้ไม่จำกัด

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายนอกองค์การ

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยการศึกษาจะต้องอาศัยทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แต่เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคคลได้อาศัยหลักเกณฑ์ของระดับการศึกษาในระบบเป็นปัจจัยในการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน และโอกาสก้าวหน้าในโครงสร้างของตำแหน่งนั้น ๆ การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์การที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ด้วยการให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ ให้ศึกษาต่อเต็มเวลา ให้ศึกษาต่อบางเวลา ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายในองค์การ

ความจำเป็นของการใช้กำลังคนเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายอาจต้องการบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะเจาะจง ซึ่งไม่อาจพึ่งพาการศึกษาจากภายนอกได้ องค์การจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เอง และในขณะเดียวกันองค์การบางลักษณะนอกจากจะผลิตบุคลากรไว้ใช้เองแล้วยังสามารถผลิตผู้ชำนาญการและเชี่ยวชาญตามที่ตนเองถนัดและมีความสามารถให้กับองค์การอื่น ๆ ได้ด้วย องค์การที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง รูปแบบ และวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไป คือ โครงสร้างขององค์การที่จำเป็นต้องผลิตบุคลากรขึ้นใช้เอง ฝ่ายจัดบริการการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในองค์การ กำหนดแผนงานและวิธีการในการพัฒนา รวมทั้งทำหน้าที่ในการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์การด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนรอบคอบ และตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ





สรุปได้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงไปตามโลกตามยุคตามสมัยมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นสิ่งแวดล้อมทำให้คณะสงฆ์ต้องปรับตัวและตื่นตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยจะเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่สามารถจะบริหารการปกครองยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จได้ การศึกษาแบบเดิมคือบาลีนักธรรมปัจจุบันมีการพัฒนาให้พระสงฆ์มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาพระสงฆ์ให้มีศักยภาพเพื่อพัฒนาการปกครองจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องรู้หลักการต่าง ๆ และรู้สภาพแวดล้อมบริเวณมีการวิเคราะห์ SWOT คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการบริหารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาจึงจะสามารถรู้โครงสร้างของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารการปกครองพระพุทธศาสนาในยุคใหม่ได้ เพราะการปกครองคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญผู้ที่เป็นผู้ปกครองก็จำเป็นจะต้องมีศักยภาพที่จะปกครองได้จริงและสามารถมีภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือวัดให้ประสบความสำเร็จก็ต้องจำเป็นจะต้องอาศัยการศึกษา

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการพัฒนา (Development)

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2551) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่นฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สุจิตรา ธนนันท์ (2550) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการจะต้องพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่มีส่วนในการกำหนดการระบบบาทของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบมีหลาย ๆ ด้านดังนี้

การพัฒนาตนเอง (Self Development)

เชาว์ โรจนแสง (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดหมายชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาชีวิตและการทำงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาตนเองมีจุดหมายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- สามารถพึ่งตนเองได้ คือ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
- ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน
- สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้

เมื่อพิจารณาถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองพบว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ส่วน คือ การสำรวจตนเองและการวิเคราะห์ตนเอง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสำรวจตนเอง เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่เราต้องการ ประเด็นสำคัญที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่

1.1 พื้นฐานดั้งเดิม ตัวอย่างเช่น ประวัติ ชื่อ นามสกุล สถานที่เกิด สิ่งแวดล้อม ในวัยเด็ก ผู้ที่เคยเลี้ยง เล่น สอน บันดาลใจ บุคลิกลักษณะเฉพาะของบิดามารดา และญาติ เหตุการณ์ที่มีอิทธิพลหรือฝังใจ หนังสือ แนวความคิด รูปภาพและสถานที่ที่ชอบและประทับใจมาก ความคิด ภาพหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีอำนาจเหนือจิตใจของตน สิ่งของ เหตุการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนพูดถึงบ่อย ๆ

1.2 จุดอ่อนของตน นิยายที่ไม่ฟังประสงค์ สิ่งที่ไม่ทำได้ สิ่งที่ทำให้ตนรู้สึกว่าถูกดูหมิ่นสิ่งที่ไม่อยากพูดถึง สิ่งที่ไม่อยากฟัง ไม่อยากเห็น สิ่งที่ทำให้คนอื่นแสดงปฏิกิริยาอันไม่พึงประสงค์





1.3 จุดเด่นของตนเอง นิสัยอันดีงาม สิ่งที่ได้ดีที่สุดในสิ่งที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองสิ่งที่ตนทำได้ แต่คนอื่นทำไม่ได้ สิ่งที่ตนชอบที่สุด สิ่งที่ต้องการมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการมองตนเองให้ลึกลงไปบรรยายละเอียด การวิเคราะห์ตนเองมักจะใช้แนวคิด Johari Window ที่นำเสนอโดยนักวิชาการ 2 คน คือ Joseph Luff Harry Ingram แนวคิด Johari Window จะมีการแบ่งหน้าต่างออกเป็น 4 บาน ดังนี้

2.1 พฤติกรรมเปิดเผย (Open Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไรและคนอื่นรู้ด้วยเช่นกันว่าคน ๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร เช่น พฤติกรรมชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2.2 พฤติกรรมบอด (Blind Spot) เป็นพฤติกรรมที่คนอื่นรู้ว่าคน ๆ นั้นเป็นอย่างไรแต่ตัวเองไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร เช่น พูดไม่ชัด พูดมาก

2.3 พฤติกรรมซ่อนเร้น ปิดบัง (Hidden Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไร แต่คนอื่นไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร เช่น มีจิตใจใจจางคนอื่น

2.4 พฤติกรรมมืด (Unknown Area) เป็นพฤติกรรมที่ทั้งตัวเองและคนอื่นก็ไม่รู้ว่าคน ๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร

ตามแนวคิดของ Jonari Window การที่คนจะพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองให้มากที่สุดโดยค้นหาตัวเองและเปิดเผยตัวเอง (Openness) เพื่อให้ผู้อื่นได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อผู้อื่นจะได้มีโอกาสบอกให้ตัวเองได้ทราบว่าเขาเป็นอย่างไร มีจุดดี และจุดที่จะต้องปรับปรุงอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ตนเองยังไม่ได้ ในกรณีนี้เขาจำเป็นต้องยอมรับ (Feedback) จากผู้อื่นแม้ว่าจะเป็น (Negative Feedback) ก็ตามทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาได้นั้นต้องประกอบด้วยหลาย ๆ ลักษณะดังนี้ ประเภทของบุคคล หรือ ลักษณะของบุคคลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของมนุษย์ด้วยสาเหตุนี้องค์กร หรือ บรรดาบริษัททั้งหลายจึงจำเป็นต้องแสวงหาบุคคล ที่คิดว่าจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนา ตนเองได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาได้จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้หรือประกอบไปด้วย 4 ร คือ

- รู้จักยอมรับ ในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นหรือของผู้ร่วมงานด้วยกันตามสถานภาพที่แท้จริง ไม่เอาเกณฑ์ของตนเองไปวัดไม่ว่าจะเป็นวิชาการหรือส่วนตัว ถ้าไม่ยอมรับจะต้องเป็นการไม่ยอมรับด้วยเหตุผล และการแสดงออกที่เหมาะสมไม่กระทบกระเทือนในกันโดยไม่จำเป็น

- รู้จักยืดหยุ่น ทั้งในทัศนคติและวิธีการทำงานยอมรับด้านกลยุทธ์มีการปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความกลมกลืนรู้เขารู้เรา รู้ความพอดีที่จะปฏิบัติต่อกัน แต่ไม่ควรยืดหยุ่นโดยขาด 5 หลักการปล่อยให้ไหลไปตามกระแสความคิดของคนอื่นที่ขาดเหตุผลจะต้องมีหลักการในการยืดหยุ่น

- รู้จักยืนหยัด ในทัศนคติและวิธีการหรือกลยุทธ์ในการทำงานที่เชื่อมั่นด้วยหลักของเหตุผลว่าถูกต้องทั้งนี้ต้องหาวิธีการแสดงความยืนหยัดให้เหมาะสมในลักษณะที่แน่วแน่ในหลักการ แต่มีนวลในวิธีการ อย่างไรก็ตามในกรณีที่ต้องแสดงความรุนแรงตามความจำเป็นก็จะต้องแสดงแต่จะทำด้วยความชัดเจนในสิ่งที่ทำไม่ควรทำโดยอารมณ์จนไม่มีเหตุผล

- รู้จักยิ้มแย้ม จะต้องรู้จักสร้างอริยาบถไมตรีเข้าหากันมีอารมณ์ขันไม่เคร่งเครียดกับงานจะเป็นยุทธวิธีสำคัญในการทำงานร่วมกันจงพยายามฝึกหัดตนเองให้เป็นคนยิ้มได้เสมอจะช่วยให้เกิดความอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ได้

นอกจากรู้จักตนแล้ว พระสังฆาธิการจะเป็นจะต้องรู้จักคน หมายถึง รู้จักการใช้คนทำงานและรู้จักงาน คือขอบข่ายของงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านซึ่งมีความสำคัญเพื่อจะขับเคลื่อนองค์กรคณะสงฆ์ให้ประสบความสำเร็จได้ การรู้จักตนตามหลักทฤษฎีตะวันตกจำเป็นที่จะต้องสำรวจตนเองวิเคราะห์ตนเองและพัฒนาตนเองมีทักษะในการที่จะรู้เขารู้เรา คือ รู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีลักษณะเป็น





เช่นไร รู้เรารู้ตนเองมีลักษณะที่จะสั่งการถูกต้องหรือไม่ จึงจะสามารถพัฒนาการปกครองในยุควิถีใหม่ให้ประสบความสำเร็จได้เพราะสังคมปัจจุบันพระสงฆ์มีจำนวนน้อยลง แต่พระสงฆ์ที่จะเข้ามาบวชจะศึกษาเล่าเรียนนั้นหาได้ยากจึงจำเป็นต้องรักษาและสามารถอธิบายให้ผู้สนใจให้มาศึกษาเล่าเรียนได้อย่างถูกต้องจึงจะเป็นยุคที่มีความรุ่งเรืองและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาจึงมีความสำคัญในการที่จะพัฒนาศักยภาพสิ่งสำคัญ คือ พระสังฆาธิการต้องรู้จักตนว่าในการทำงานมีศักยภาพมากน้อยเพียงใดเพื่อรับการพัฒนา จำเป็นจะต้องพัฒนาศักยภาพโดยการพัฒนาตนพัฒนาคนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ไปกับสังคมที่อยู่รอบวัดเป็น วัด บ้าน โรงเรียน และนำสังคมไปสู่สันติสุขต่อไป การพัฒนาจึงมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการตามแนวทฤษฎีของตะวันตกและพัฒนาได้จริงในการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่



การอบรม

1. อบรมด้านทฤษฎี (คันถธุระ)
2. อบรมด้านการฝึกปฏิบัติ (วิปัสสนาธุระ)



การศึกษา

1. บาลี, นิกัธรรม
2. อุดมศึกษา
3. กฎหมายหรือ ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์



การพัฒนา

1. การพัฒนาตน
2. การพัฒนาคน
3. การพัฒนางาน

ภาพที่ 1 : การประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ
เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่ (ผู้แต่ง : 2567)

สรุป

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ รวมทั้งการนิคหกรรมหรือการวินิจฉัยอธิกรณ์ หรือความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุ การพัฒนาศักยภาพตามหลักทฤษฎีตะวันตกคือการพัฒนาในด้านการอบรมด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาซึ่งในแต่ละด้านมีความสำคัญ ในการที่จะปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยซึ่งตามหลักปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา เน้นในเรื่องของการสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนามีการยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายในโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาเชิงพุทธและนำไปสู่การเรียนรู้เชิงพุทธมีการเพิ่มขีดของศักยภาพพระสังฆาธิการ พระอุปัชฌาย์ พระจริยานิเทศน์





พระวินยาธิการ ตลอดถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ด้านพุทธศาสนาให้มีทรัพยากรที่เพียงพอในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ หลักทฤษฎีที่ผู้เขียนได้นำมาใช้ในการเขียนบทความในครั้งนี้มี 3 หลักซึ่งสาระสำคัญ คือ หลักการที่จำเป็นจะต้องรู้ที่จะพัฒนาในด้านการอบรม ความรู้และนำไปสู่การปฏิบัติคือมีหลายพื้นที่ที่มีการปฏิบัติก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งและการศึกษาพระสงฆ์มีการศึกษาบาลีนักธรรมและมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้ภิกษุสามเณรและคนวัดได้เข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาที่มีการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางาน อยู่สม่ำเสมอการเปิดโลกทัศน์ใหม่จะทำให้คณะสงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการมีภาวะผู้นำและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีความรักพระพุทธศาสนาให้มั่นคง นำคำสอนทางพุทธศาสนาเผยแผ่และปฏิบัติให้แก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. (2551). *วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เชาว์ โรจนแสง. (2551). *แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซี เอ็ดดูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุฒิ. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม : การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์. 2540.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่างจำกัด.
- นิสदारค์ เวชยานนท์. (2548). *บทความทางวิชาการ HR*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยดุสิต.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2539). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

