

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ความหมายของการพัฒนา	๑๑
๒.๒ สรุปการพัฒนาบุคคล	๑๓
๒.๓ การพัฒนาอาชีพ	๑๕
๒.๔ สรุปการพัฒนาองค์การ	๑๖
๒.๕ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๒๖
๒.๖ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	๒๗
๒.๗ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	๓๐
๒.๘ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๓๓
๒.๙ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	๓๕
๒.๑๐ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๓๘
๒.๑๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๔๔
๒.๑๒ สรุปความหมายของการบริหาร	๔๖
๒.๑๓ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๕๒
๒.๑๔ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ	๖๔
๒.๑๕ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม	๗๑
๒.๑๖ ตารางสรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร	๗๔
๒.๑๗ ตารางแสดงการพัฒนาตามหลักศีล	๗๙
๒.๑๘ ตารางแสดงการพัฒนาตามหลักสมาธิ	๘๓
๒.๑๙ ตารางแสดงการพัฒนาตามหลักปัญญา	๘๘
๒.๒๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนา	๙๙
๒.๒๑ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๑๐๖
๒.๒๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับพระสังฆาธิการ	๑๐๙
๒.๒๓ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม	๑๑๗
๔.๑ แสดงการวิเคราะห์จุดแข็งและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๔๔
๔.๒ แสดงการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๔๖
๔.๓ แสดงการวิเคราะห์โอกาสและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๔๘
๔.๔ แสดงการวิเคราะห์อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๕๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
๔.๕	ตัวชี้วัดการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม (ศีล)	๒๐๔
๔.๖	ตัวชี้วัดการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา (สมาธิ)	๒๐๕
๔.๗	ตัวชี้วัดการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนา (ปัญญา)	๒๐๖