

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ ในอำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ใน อำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพระสงฆ์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนา พระสงฆ์ในอำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed – Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พระสงฆ์ในอำเภอเวียงชัยบุรี จำนวน ๒๗๐ รูป ซึ่งใช้ วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และใช้ เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ ๔๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๗ มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษา จำนวน ๑๐๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๓ วุฒิการศึกษา ทางโลกระดับชั้น มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน ๑๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๒ ไม่มีวุฒินักธรรม จำนวน ๑๕๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕๖ และไม่มีวุฒิทางเปรียญธรรม ๑๕๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๖

๕.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๓

๒. ด้านการศึกษา พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖

๓. ด้านการพัฒนา พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางนักรธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไขซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค คือ

๑. **ด้านการฝึกอบรม** พบว่า พระสังฆาธิการไม่มองการไกลขนาดเรื่องเวลาและเงินมาสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความแน่ชัด ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการฝึกอบรม ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก

๒. **ด้านการศึกษา** พบว่า พระสังฆาธิการมีปัญหาด้านทุนในการศึกษาและการช่วยเหลือพระสงฆ์ในการการศึกษา ไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์งานด้านการศึกษา

๓. **ด้านการพัฒนา** พบว่า พระสังฆาธิการขาดการให้ความสำคัญกับการพัฒนาพระสงฆ์อย่างมาก ในการที่จะแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยของพระสังฆาธิการได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ คือ

๑. **ด้านการฝึกอบรม** พบว่า ควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงานที่รับผิดชอบและหาทุนไว้มากสนับสนุนภายในวัด ควรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ ควรมองวิสัยทัศน์ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ต่อคณะสงฆ์

๒. **ด้านการศึกษา** พบว่า ควรจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการศึกษาเพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้พระสงฆ์ได้รับการศึกษา

๓. **ด้านการพัฒนา** พบว่า พระสังฆาธิการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพระสงฆ์ เพราะเป็นการเพิ่มพระสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยของพระสังฆาธิการได้ในอนาคต

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก

(Key Informant) เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑. **ด้านฝึกอบรม** การพัฒนาศักยภาพก็คือ การพัฒนาพระสงฆ์ในเรื่องความสามารถ แต่ในเบื้องต้นของการพัฒนาก็จำเป็นจะต้องตรวจสอบขีดความสามารถของพระสงฆ์ก่อนว่ามีมากน้อยเพียงใด มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบหรือไม่ เรื่องความเหมาะสมระหว่างคนกับงานเป็นเรื่องสำคัญ ความสามารถของมนุษย์สามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัด โดยใช้วิธีการฝึกอบรม เพราะพระสงฆ์ต้องมีความรู้ที่ทันยุคทันสมัย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อม ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เมื่อพระสงฆ์ได้ผ่านการฝึกอบรม

ดีแล้ว ก็จะได้นำเอาความรู้ความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ต่อพระพุทธศาสนา หรือต่อสังคมโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. ด้านการศึกษา พระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี ได้มีการส่งเสริมให้พระสงฆ์ได้ศึกษาเรียนรู้ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่ดี เมื่อพระสงฆ์เรียนจบแล้ว ก็จะกลับมาพัฒนากิจการคณะสงฆ์ให้เจริญยิ่งขึ้น โดยมีการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาในหลักสูตรและในแต่ละรายวิชา ดังนั้น จึงเป็นทั้งผู้จัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาแก่พระสงฆ์ภายในวัดให้ได้มีโอกาสในการศึกษาเล่าเรียน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาแผนกธรรม แผนกบาลี แผนกสามัญศึกษา หรืออุดมศึกษา โดยมุ่งที่จะพัฒนาสติปัญญาของบุคลากร คือพระสงฆ์ภายในวัด เพื่อให้มีทักษะและทัศนคติไปในทางที่ดีได้อย่างแท้จริง เพราะการศึกษานั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคน โดยพระสังฆาธิการเล็งเห็นว่า พระสงฆ์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ไม่ว่าจะเป็นทางโลกหรือทางธรรม เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาที่ดีต่อไป

๓. ด้านพัฒนา พระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี พระสังฆาธิการจะต้องการปกครองดูแลพระสงฆ์สามเณรภายในวัด หรือเขตการปกครองของคณะสงฆ์ให้มีการประพฤติปฏิบัติเป็นไปตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด และจะต้องสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้พระสงฆ์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน โดยมีวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธองค์ คือมีการจัดทำโครงการปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจให้มีคุณภาพ มีการจัดทำโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ เพื่อให้พระสงฆ์ได้ฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมการบำเพ็ญกุศลในวันสำคัญ เช่น วันวิสาขบูชา เป็นการยกระดับสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานของประชาชนทั่วไป และมีการออกกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ แก่ พุทธศาสนิกชน เช่น การห้ามเล่นการพนัน ห้ามดื่มสุรารายในบริเวณวัด เป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้กับพุทธศาสนิกชน เพื่อเป็นการลดการขัดแย้งในสังคม เป็นพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ บัวงาม ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖” ผลการศึกษาพบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = ๓.๘๖$) ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = ๓.๖๔$) ด้านการศึกษา ($\bar{X} = ๓.๕๑$)

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ การจัดฝึกอบรมแล้วไม่ปฏิบัติตามต้องการหรือไม่ตรงกับวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขาดผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผู้ฝึกอบรมที่มีความสามารถพัฒนาบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ วุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสายที่ปฏิบัติเท่าที่ควรจึงขาดทักษะในการทำงานที่ดี การฝึกอบรมไม่ไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบชัดเจนและต่อเนื่อง ผู้เข้ารับการอบรมขาดความสนใจ และตั้งใจในการเข้ารับการอบรม หรือไม่นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงานจริง^๑

๕.๒.๒ ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านฝึกอบรม ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรีมีมุมมองการมองไกลเป็นพระสังฆาธิการที่รู้จักอบรมพระนวกะให้อยู่ในหลักพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการมักมีคุณสมบัติพิเศษควบคู่กันอยู่อีกประการหนึ่งเสมอคือ มักถูกต้องและมีเหตุมีผล พระสังฆาธิการมักจะเป็นผู้ที่พูดจาเป็นกันเอง ถือได้ว่าเป็นพระสังฆาธิการที่ดีที่สุดของผู้ได้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสมศักดิ์ สุนทวาใจ (สนธิกุล)** ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก ๔ ด้าน ได้

๑. การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกายและวาจา ให้มีศีล
๒. การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ
๓. การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนาด้านปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้ง

ปวง

^๑ นางสาวทิพวรรณ บัวงาม, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖”วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , พุทธศักราช ๒๕๕๘).

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ใช้ระบบบูรณาการอันเป็นองค์รวมใหญ่ที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงอยู่ด้วยดี คือ มนุษย์ ธรรมชาติสังคม ระบบทั้งสามนี้ต้องประสานกันเข้าเป็นองค์รวมเดียว โดยมีมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะพัฒนาให้ระบบบูรณาการเป็นไปด้วยดี กล่าวคือ มนุษย์จะต้องพัฒนาปัญญาของตนให้เกิดความรู้แจ้งอย่างแท้จริงในธรรม ซึ่งจะทำให้มนุษย์มองเห็นความจำเป็นที่จะต้องดำรงอยู่อย่างเกื้อกูลต่อกัน และนำความรู้ในธรรมนั้นมาใช้ประโยชน์ในทางไม่เบียดเบียนธรรมชาติ แต่ดำรงอยู่อย่างกลมกลืนเกื้อกูลกับธรรมชาติซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขเป็นอิสระ ปลอดภัยจากความทุกข์คือเข้าถึงภาวะไร้ทุกข์ในระดับต่าง ๆ เป็นชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดี ระหว่างมนุษย์ ธรรมชาติ และสังคม กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) มีความหมายสำคัญ ๒ อย่าง คือ การพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์ และการพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรมนุษย์^๒

๒. ด้านการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการในสังกัดวัดในคณะสงฆ์อำเภอเวียงชัยบุรี การสร้างลักษณะความสนใจการศึกษาให้กับตนเองเป็นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางตนให้เหมาะสมเอาชนะอกุศลในใจตนได้ สามารถจัดการศึกษาในวัดของตนเอง และยังมีการมอบทุนการศึกษาสงเคราะห์ให้กับชุมชนเพื่อเป็นการพัฒนาสังคม มีธรรมประจำตนก็สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้ได้ปกครองได้ จึงเป็นมรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระไพศาล วิสาโล** ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโคตรทรัพย์ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^๓

๓. ด้านด้านการพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าคณะสงฆ์อำเภอเวียงชัยบุรีได้ทำกิจกรรมร่วมกันและเปิดใจคุยกันลดความขัดแย้ง และพึ่งพากันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกันให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสร้างลักษณะความเป็นพระสังฆาธิการให้กับตนเองเป็นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางตนให้เหมาะสม เอาชนะอกุศลในใจตนได้ สามารถพัฒนาพระสงฆ์ในวัดของตนเอง ให้มีธรรมประจำตนก็สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้ได้ปกครองได้ จึงเป็น

^๒ พระสมศักดิ์ สุนตวาจา (สนธิกุล), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)” *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,พุทธศักราช ๒๕๕๐),.

^๓ พระไพศาล วิสาโล, *การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๕๒),

มรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ **สันติชัย อินทรอ่อน** ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย” พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายการพัฒนาทรัพยากรพระมหาโยธิน ละมูลบทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดการบุคลากรที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรและ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^๔

๕.๒.๓ อภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยเนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการไม่ได้จำกัดอยู่ที่อายุจะเป็นอายุเท่าไรสามารถเป็นพระสังฆาธิการได้เหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธนดล นาคพิพัฒน์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระสงฆ์ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระสงฆ์ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา ให้พระสงฆ์สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^๕

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ผลการศึกษาวินัยพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปบุริสธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปบุริสธรรม โดยรวมไม่แตกต่าง ปฏิเสธ

^๔ สันติชัย อินทรอ่อน, “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

^๕ พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

สมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด กล่าวคือ พรรษา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรม การศึกษาบาลี ประสบการณ์ การปฏิบัติงานจะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานี เกิดเอกภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^๖

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัด เพชรบูรณ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระชนดล นาคพิพัฒน์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัด บุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการ คณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีบทบาทในการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ในด้านปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์การเผยแผ่ พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการ เปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษา ทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทใน การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัด บุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระสงฆ์ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริม ด้านการศึกษาแก่พระสงฆ์ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา ให้พระสงฆ์ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^๗

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพระสังฆา ธิการที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาศุภโชค มณีโชติ (มณีโชติ)** ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง “พระสังฆาธิการตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอตากฟ้า จังหวัด นครสวรรค์” พบว่า โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ตำแหน่งพระสังฆาธิการ วุฒิ การศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และประสบการณ์ในการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการ ไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

^๖ พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วีรุต สุกอินทร์), “การศึกษาพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการจังหวัด อุทัยธานีตามหลักสัปบุริสธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๗ พระชนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

๐.๐๕ รูปแบบเดิมในการบริหารงาน ถือสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้ว และไม่คอยแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง ทำให้งานของพุทธศาสนาไม่เดินหน้า^๔

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพระสังฆาธิการที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสธรรม ๗” พบว่าพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือด้านปริสญญตา ด้านอรรถัญญตา ด้านอรรถัญญตา ด้านบุคคลปริปริญญตา ด้านธัมมัญญตา ด้านมัตตัญญตา และด้านกาลัญญตา การเปรียบเทียบพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสธรรม โดยรวมปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด กล่าวคือ พรรษา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรมการศึกษาบาลี ประสบการณ์การปฏิบัติงานแนวทางในการพัฒนาพระสังฆาธิการตามหลักสัปติสธรรมของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี คือ พระสังฆาธิการควรนำหลักสัปติสธรรมทั้ง ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานี เกิดเอกภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ควรมีแผนงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมหรือสัดส่วนที่ชัดเจนแน่นอน และควรพัฒนาสร้างแรงจูงใจให้กับพระสงฆ์ เพื่อเกิดความพร้อมและต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่ดี และส่งผลดีต่อการพัฒนา

๒. คณะสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาทางธรรมแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป ให้มีความรู้ในทางธรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้แก่การสอนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การจัดโครงการบรรพชาสามเณร และการจัดให้มีโครงการอื่น ๆ อีก อันถือได้ว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ และยังเป็นการช่วยแก้ปัญหาสังคมได้ในระดับหนึ่ง

๓. ควรจัดทำแผนพัฒนาพระสงฆ์ในแต่ละปี พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบวิธีการประเมินผล ตลอดจนสรรหากระบวนการพัฒนาพระสงฆ์ในรูปแบบใหม่ๆที่เหมาะสม

^๔ พระมหาศุภโชค มณีโชติ (มณีโชติ), “พระสังฆาธิการตามหลักสัปติสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอดงบัง จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๕ พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์), “การศึกษาพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้พระสงฆ์เห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของพระสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ควรปรับระดับและประเภทการศึกษาให้สอดคล้องกับความพร้อม เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางด้านการศึกษาของพระสงฆ์

๓. ควรดำเนินการพัฒนาพระสงฆ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้พระสงฆ์มีศักยภาพขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา ในอันที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรม

๒. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของคณะสงฆ์ ในอำเภออื่น ๆ ต่อไป

๓. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา ของคณะสงฆ์ ในอำเภออื่น ๆ ต่อไป