

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี
จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม
Human Resource Development of the Sangha in Takhli District,
Nakhon Sawan Province to Saraniyadhamma

พระมหาจรัญ พุทฺธสิริ (พรบุญ)¹

Phramahacharan Buddhasiri (Ponbon)

พระครูนิวิฐศีลขันธ, ดร. พธ.บ., รป.ม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)²

พระปลัดสมบัติ จิตินาโณ, ดร. พธ.บ., รป.ม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๕๗ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๑ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ ท่าน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

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

๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม พบว่าพระสงฆ์ที่มีอายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทาง

¹นิสิตหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

²ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสภาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสภาราณียธรรม คือ ปัญหาการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปัญหาการพูดจาด้วยเหตุด้วยผล ปัญหาการเปิดโอกาสให้พระสงฆ์และกรรมการวัดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปัญหาการแบ่งงานตามความเหมาะสมเป็นธรรมแก่ทุกคน ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย และปัญหาการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสภาราณียธรรม คือ ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ควรมีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดี มีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ควรพูดจาและทำงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของทุกคน ควรพัฒนาวัดด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และควรมีการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, หลักสภาราณียธรรม

Abstract

The main objectives of this research are : 1) to study human resource development of the sangha in Takhli district, Nakhon Sawan province to saraniyadhamma ;2) to compare opinion human resource development of the sangha in Takhli district, Nakhon Sawan province to saraniyadhamma by personal factors; 3) to study the problems, obstacle and suggestions for human resource development of the sangha in Takhli district, Nakhon Sawan province to saraniyadhamma

This research applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. The sample was 257 monks in Takhli district, Nakhon Sawan province. The tools of the research were questionnaire with the 0.91. The statistics for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test with One Way ANOVA and Least Significant Difference (LSD.) and in-Depth interview from the 7 key informants.

Results of the Research

1) Human resource development of the sangha in Takhli district, Nakhon Sawan province to saraniyadhamma the high level ($\bar{X}=4.11$). When considering each aspect at the high level in all aspects.

2) The compare opinion human resource development of the sangha in Takhli district, Nakhon Sawan province to saraniyadhamma by personal factors to age, rainy season, general education, palieducation, and theologian education were monks having the different age, rainy season, general education, palieducation, and theologian education had no opinion human resource development of the sangha in

Takhli district, Nakhon Sawan province to saraniyadhamma. Therefore, the hypothesis was denied.

3) Problems, obstacle for human resource development of the sangha in Takhli district, Nakhon Sawan province to saraniyadhamma were problem rest to suit the position, problem talks with the results, problem issue of allowing priests and temple committee to participate in the review, problem division of labor as appropriate be fair to everyone, problem duty by maintaining discipline, and problem fix the problems together to get things done well. Suggestions for human resource development of the sangha in Takhli district, Nakhon Sawan province to saraniyadhamma were should act quickly, should good interpersonal flattering hospitable smiling, should talking and work with caring for the welfare of all people, should develop measures with sincerity without expecting something in return, should act as a role model, and should work as a team.

Key Word: Development, Human resource, Saraniyadhamma

๑. บทนำ

ในโลกนี้มีสัตว์มีชีวิตหลายจำพวกอาศัยอยู่ในบรรดาสัตว์มีชีวิตเป็นจำนวนมากนั้น สัตว์ที่นับได้ว่าเป็นสัตว์ประเสริฐที่สุดคือมนุษย์ เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ประเสริฐกว่าสัตว์ทั้งหลายได้ก็เนื่องด้วยมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีการพัฒนาได้มากกว่าสัตว์ทุกจำพวก เพราะนอกจากมนุษย์แล้วสัตว์ทั้งหลายต่างอาศัยเพียงสัญชาตญาณในการเลี้ยงชีวิตและเอาตัวรอดเท่านั้น ในขณะที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสัญชาตญาณน้อยกว่าสัตว์ทุกจำพวก⁴ แต่สามารถพัฒนาได้มากกว่าสัตว์เหล่าอื่นดังมีผู้กล่าวว่า “มนุษย์นั้นดูเหมือนว่าจะมีลักษณะพิเศษหลายประการที่บรรดาสัตว์และสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ ไม่มีจนทำให้บางคนไม่ยอมรับว่ามนุษย์คือสัตว์ชนิดหนึ่ง ลักษณะพิเศษของมนุษย์ เช่น ใช้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม รู้จักแต่งตัวได้สวย กินอาหารได้มากมายหลายประเภท เนื้อก็กินได้ พืชก็กินได้มนุษย์มีมันสมองที่ประเสริฐเฉลียวฉลาด สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถดัดแปลงสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ และที่สำคัญคือสามารถสะสมและถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นต่อไป”⁵

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ อันจะนำไปสู่

⁴ กรมวิชาการ, การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑.

⁵ ณรงค์ เสียงประชา, มนุษย์กับสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร⁶ ในด้าน เศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะ ประชาชนในระบอบประชาธิปไตย⁷ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง การจัดการในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การ จัดหาและคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการธำรงรักษา กำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมเพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดี และเป็นส่วน สำคัญในความสำเร็จขององค์กร⁸

พระสังฆาธิการสังกัดในสำนักของเลขาธิการมหาเถรสมาคม ด้วยกิจการ พระพุทธศาสนา เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีขอบข่ายงานที่กว้างขวางพระเถระผู้บริหารศาสนา ในระดับต่าง ๆ นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความเสียสละและประกอบด้วยศีลาจารวัตร เป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของประชาชนโดยทั่วไปแล้วยังต้องเป็นผู้ที่มีกุศโลบายในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนมีบุคลากรช่วยปฏิบัติงานอย่างเพียงพออีกด้วย⁹

ในสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าก็ทรงฝึกฝนพระสงฆ์สาวกของพระองค์ให้ประกอบ พร้อมด้วยคุณสมบัติ เรียกหลักการจัดการนั้นสั้น ๆ ว่า “วิชา จรณสัมปโน” คือถึงพร้อมด้วย ความรู้ความประพฤติ จะเห็นได้ว่าก่อนที่พระพุทธเจ้าจะส่งสาวกออกไปเผยแผ่ นั้นจะต้องฝึกฝนให้ สาวกเข้าถึงธรรมเสียก่อน เมื่อเผชิญกับปัญหาหนักหนาสาหัสเพียงใดก็สามารถอดทนต่อสู้อย่างได้ ส่วน พระองค์เองก็จะส่งพระภิกษุในตอนที่เข้าวัดจะโปรดผู้ใดดี กล่าวคือ แสวงหาบุคคลที่มีสติปัญญาจะ รับฟังฝึกฝนตามหลักธรรมได้ ดังนั้นพระเถระที่เป็นตัวแทนของพระพุทธศาสนานั้นจึงเป็นพระอริย สาวกเป็นจำนวนมาก ถือว่าเป็นกองทัพธรรมที่มีคุณภาพชั้นเยี่ยม จึงทำให้พระพุทธศาสนา เจริญรุ่งเรืองภายในระยะเวลาอันสั้น และแผ่ขยายไปไกลในเวลาอันรวดเร็ว ก็ใช้หลักการเดียวกัน คือ คนต้องพร้อม ถ้าหากใช้แนวที่พระพุทธเจ้ามาปรับใช้ในปัจจุบัน ก็ได้แก่การแสวงหาบุคคลที่จะเป็น ขาวพุทธ การเข้าให้ทุน สร้างบุคคลที่มีสมองและสติปัญญาดีมาใช้งาน การดึงคนมีคุณภาพมาใช้งาน¹⁰

ดังนั้นพระสังฆาธิการซึ่งเป็นองค์การขนาดใหญ่ ต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการศึกษาของพระสงฆ์สามเณรไม่ให้ความลำหลัง ให้ทันยุคทันสมัย มี สติปัญญาสามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานของตน พระสังฆาธิการในฐานะที่เป็นผู้บริหาร ขององค์กรจึงต้องมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ปัจจุบันการพัฒนา

⁶ สมาน รัชสิโยภิญญา, *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

⁷ จีระ หงส์ดลธรรมณ์, *แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

⁸ พยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คณะ วิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔), หน้า ๕.

⁹ พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูรณ์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: เทคโนโลยี๒๐๑๑, ๒๕๓๗), หน้า ๑๓๐-๑๓๑.

¹⁰ สุวิญ รักสัตย์, *การบริหารจัดการทรัพยากรพุทธศาสนา*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาม กุฏราชวิทยาลัย , ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resorece Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา ตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ตามไปด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจะศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเพื่อประโยชน์สุขของคนในสังคม ตลอดจนจนถึงการพัฒนาสังคม และประเทศให้ได้รับความเจริญยิ่งๆ ขึ้นไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม

๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม

๓.ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยศึกษาตามหลักสาราณียธรรมซึ่งประกอบด้วย ๑. เมตตาทายกรรม ๒. เมตตาวจีกรรม ๓. เมตตาโมกกรรม ๔. สาธารณโมก ๕. สีสสามัญญดา ๖. ทิฏฐิสามัญญดา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ได้แก่ อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยศึกษาตามหลักสาราณียธรรมซึ่งประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโมก สีสสามัญญดา และทิฏฐิสามัญญดา

ขอบเขตด้านประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๗๑๓ รูป ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ รูป

พื้นที่การศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพระสงฆ์ในวัดเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๕๗ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๑ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ ท่าน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

๕. สรุปผลการวิจัย

๑. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสาราณียธรรม โดยภาพรวม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตากายกรรม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๓$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตามโนกรรม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๐$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านสาธารณโภคี พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๕$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านศีลสามัญญตา พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๗$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านทิวฐิสามัญญตา พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๙$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม อายุ จำนวนพรรษา

วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ตามสมมติฐานที่ ๑-๕ ดังนี้

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.429$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.271$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

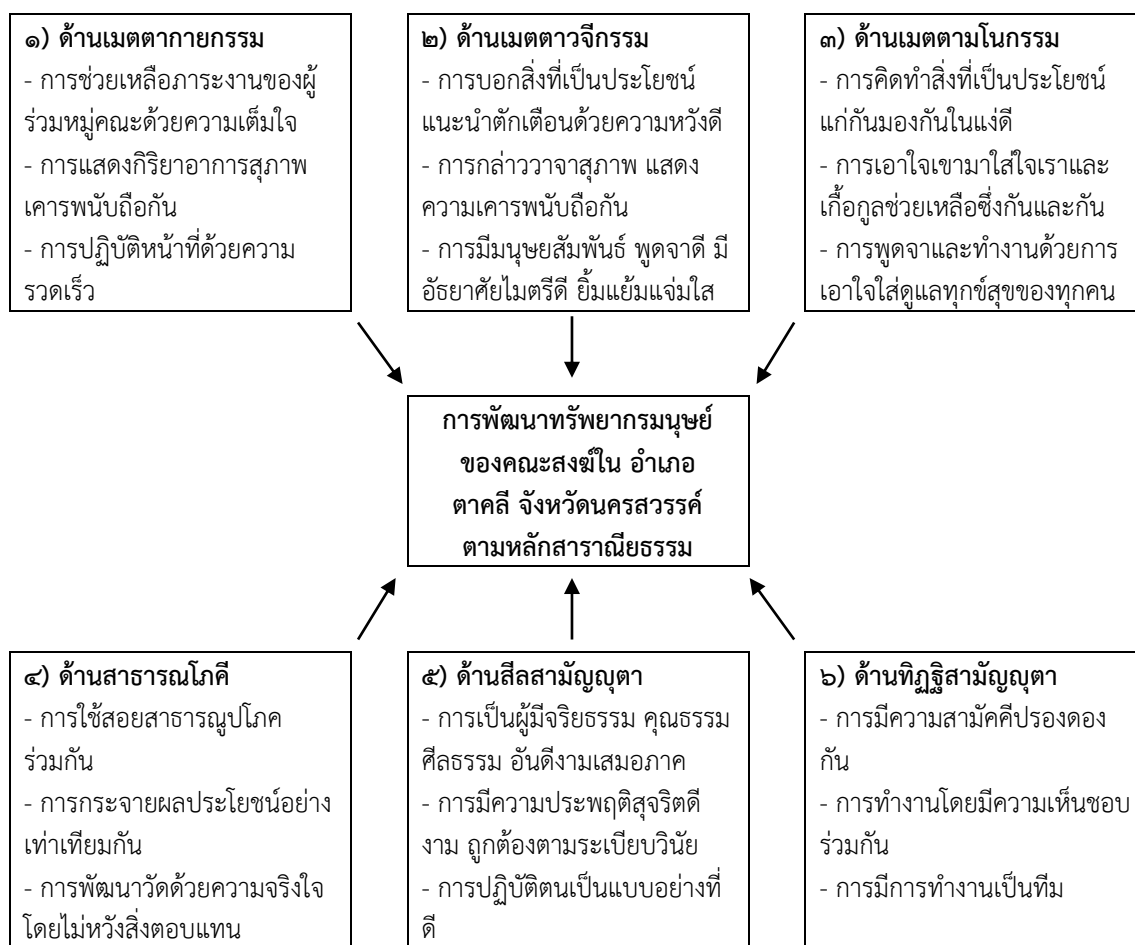
ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.086$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.731$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.105$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตากายกรรม มากที่สุด คือ ปัญหาการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ด้านเมตตาวจีกรรม มากที่สุด คือ ปัญหาการพูดจาด้วยเหตุด้วยผล และควรมีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดี มีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความเป็นกันเอง ด้านเมตตาภินิหารกรรม มากที่สุด คือ ปัญหาการเปิดโอกาสให้พระสงฆ์และกรรมการวัดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และควรพูดจาและทำงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของทุกคน ด้านสาธารณโภคี มากที่สุด คือ ปัญหาการแบ่งงานตามความเหมาะสมเป็นธรรมแก่ทุกคน และควรพัฒนาวัดด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ด้านศีลสามัญญตา มากที่สุด คือ ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย และควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านทวิฐีสามัญญตา มากที่สุด คือ ปัญหาการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และควรมีการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่ได้จากการศึกษา ดังแสดงในแผนภาพที่ ๑



แผนภูมิที่ ๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๑ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอ ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสารณียธรรม สรุปได้ดังนี้

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอ ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสารณียธรรม ด้านเมตตากรรม หมายถึง การช่วยเหลือภาระงานของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ การแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โดยมีการสร้างความประทับใจทางกิริยาอาการ การช่วยเหลือภาระงานของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน การคิดถึงกันด้วยความรัก คิดถึงส่วนดีของกันและกัน การแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอ ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสารณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม หมายถึง การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี การกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน และการมีมนุษยสัมพันธ์ พุดจาดี มีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความเป็นกันเอง โดยมีการสร้างความประทับใจทางวาจา การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี การกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน การพูดจาด้วยถ้อยคำดี ๆ ไม่ซ้ำเติมกัน

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตามโนกรรม หมายถึง การคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี การเอาใจเขามาใส่ใจเราและเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการพูดจาและทำงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของทุกคน โดยมีการสร้างความประทับใจด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี การแสดงออกทางกายด้วยการงดเว้นการทำร้าย ไม่ใช้ความรุนแรง ไม่เบียดเบียนสร้างความทุกข์ให้คนอื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน

๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านสาธารณโภคี หมายถึง การใช้สอยสาธารณูปโภคร่วมกัน การกระจายผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน และการพัฒนาวัดด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยมีการจัดและใช้สอยสาธารณูปโภคร่วมกันฉันพี่น้อง เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้ใช้สอยร่วมกันแก่กันมองกันในแง่ดี การกระจายผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งหากทำได้ประชาชนจะเกิดความรัก ความสามัคคี และหวงแหน ร่วมกันปกป้องพิทักษ์คุ้มครองผลประโยชน์ของส่วนรวม และเป็นแนวทางการแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันด้วย

๕) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านศีลสามัญญตา หมายถึง การเป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม อันดีงามเสมอภาค การมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีการเป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม อันดีงามเสมอภาค มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ การที่ทุกคนในสังคมควรเริ่มจากการรักษาศีล ๕ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด และเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย ผู้ใดทำผิดก็ต้องได้รับโทษ จึงจะทำให้สังคมสงบสุข

๖) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านทวิญญูสามัญญตา หมายถึง การมีความสามัคคีปรองดองกัน การทำงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน และการมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการมีทัศนคติ มีความชอบธรรม มีความเห็นคล้อยตามกัน ไม่ขัดแย้งกัน การมีความสามัคคีปรองดองกัน การมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ทางขจัดซึ่งปัญหา การปรับความเห็นให้เสมอกัน โดยไม่ยึดความคิดส่วนตนเป็นหลัก แต่ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย การทำงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา

๖. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๑. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัด นครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม โดยภาพรวม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถที่จะนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสราณียธรรม ด้านเมตตาการุณกรรม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๓$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจาก เมตตา การุณกรรม เป็นการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อสมาชิกในหมู่คณะเดียวกัน นับตั้งแต่คนใกล้ตัว เช่น พ่อ แม่พี่น้องญาติมิตร ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมชาติ เป็นต้น ด้วยการอนุเคราะห์ช่วยเหลือ คนที่อ่อนแอกว่า ไม่เห็นแก่ตัวหรือเห็นแก่ได้เอาตัวรอดแต่เพียงผู้เดียว เป็นการให้ความรักความ เมตตาแก่สมาชิกร่วมสังคมทำให้สังคมมีแต่ความรัก ความสามัคคี ตนเองก็เป็นที่ยรักของคนอื่น ดังนั้น ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณีย ธรรม ด้านเมตตาการุณกรรม จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนนทวิวัฒน์ วิธมโม (มีนุสรณ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖: กรณียศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหลักสราณียธรรม ๖ ด้าน เมตตาการุณกรรม อยู่ในระดับมาก¹¹ นอกจากนั้นยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภรณ์รัตน์ เลิศไผ่ รอด ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสราณีย ธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมี ความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง กรด จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเมตตาการุณกรรม อยู่ในระดับมาก¹²

๒) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสราณียธรรม ด้านเมตตาจริกรรม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจาก เมตตา จริกรรม เป็นการมีวาจาดีต่อกัน เช่น พูดจาสุภาพ ไม่พูดค่อนขอดนินทา เมื่อมีปัญหาขัดแย้งก็พูดจา ตกลงกันด้วยเหตุผล ไม่พูดจาข่มขู่หรือเยาะเย้ยถากถางกัน นอกจากนี้เมตตาจริกรรมยังหมายถึง การ แจ้งขาวที่เป็นประโยชน์ หรือสั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี หากปฏิบัติได้ดั่งนี้ย่อมนำความ สามัคคีมาสู่สังคมอย่างดียิ่ง ดังนั้น ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี

¹¹ พระครูนนทวิวัฒน์ วิธมโม (มีนุสรณ), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖: กรณียศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การ จัดการทั่วไป), (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑)

¹² อภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสราณีย ธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐ ประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มีนุสรณ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖: กรณศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตาวจีกรรม อยู่ในระดับมาก¹³ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเมตตาวจีกรรม อยู่ในระดับมาก¹⁴

๓) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตามโนกรรม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจาก เมตตามโนกรรม เป็นการคิดดีต่อกัน ไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาทหรืออิจฉาริษยากัน ดีใจด้วยเมื่อสมาชิกร่วมหมู่คณะได้ดี เสียใจด้วยเมื่อเขาประสบความเสียหาย ทั้งนี้ต้องจริงใจต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่มัวแต่จ้องจะจับผิดกัน ควรมองกันในแง่ดี คนเรานั้นความคิดมาก่อนการกระทำ เมื่อคิดแล้วจึงทำ ถ้ามีจิตใจดีต่อกันแล้ว ก็มีแต่ความเป็นมิตร ไม่คิดทำร้ายซึ่งกันและกัน หมู่คณะใดที่มีน้ำใจดีงามต่อกันเช่นนี้ ย่อมทำให้หมู่คณะนั้นมีความสามัคคีอยู่อย่างเหนียวแน่น ดังนั้น ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตามโนกรรม จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มีนุสรณ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖: กรณศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตามโนกรรม อยู่ในระดับมาก¹⁵ นอกจากนั้นยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะ

¹³ พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มีนุสรณ), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖: กรณศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑)

¹⁴ อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

¹⁵ พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มีนุสรณ), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖: กรณศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑)

ตามหลักสภานโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเมตตามโนกรรม อยู่ในระดับมาก¹⁶

๔) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสภานโยบาย ด้านสาธารณโภคี พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจาก สาธารณโภคี เป็นการแบ่งปันสิ่งของให้แกกันและกัน ไม่ตระหนี่หรือหวงไว้แต่ผู้เดียว แม้จะเป็นของเล็กน้อยก็ตาม ดูแลเอาใจใส่สิ่งของผู้อื่นเหมือนกับเป็นของตนเอง ไม่ทำลายทรัพย์สินซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ หากสมาชิกของหมู่คณะใดอึดคักขาดแคลนก็ช่วยเหลือเจือจานกันตามกำลังความสามารถ ความรักใคร่กลมเกลียวย่อมเกิดขึ้นและอยู่ได้นานในหมู่คณะ ดังนั้น ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสภานโยบาย ด้านสาธารณโภคี จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนนทวิวัฒน์ วิจารณ์โม (มีนุสรณ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖: กรณีกศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหลักสภานโยบาย ๖ ด้านสาธารณโภคี อยู่ในระดับมาก¹⁷ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสภานโยบาย ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะตามหลักสภานโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสาธารณโภคี อยู่ในระดับมาก¹⁸

๕) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสภานโยบาย ด้านศีลสามัญญตา พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจาก ศีลสามัญญตา เป็นการมีความประพฤติสุจริตดีงาม มีระเบียบวินัย ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์ของหมู่คณะตามอำเภอใจ เมื่อมีกฎระเบียบก็ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติให้เสมอเหมือนกัน หมู่คณะที่มีแต่คนทุจริต คอยเอาเปรียบผู้อื่น มีแต่การเกี่ยงงอนกัน จะหาความสามัคคีในหมู่คณะนั้นมิได้ ดังนั้น ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสภานโยบาย ด้านศีลสามัญญตา จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนนทวิวัฒน์ วิจารณ์โม (มีนุสรณ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖:

¹⁶ อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสภานโยบาย ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

¹⁷ พระครูนนทวิวัฒน์ วิจารณ์โม (มีนุสรณ), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖: กรณีกศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑)

¹⁸ อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสภานโยบาย ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

กรณีศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหลักสราณียธรรม ๖ ด้านสี่ สามัญญตา อยู่ในระดับมาก¹⁹ นอกจากนั้นยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด** ได้ ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสราณียธรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจ ต่อการบริการสาธารณะตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัด นครสวรรค์ ด้านสี่สามัญญตา อยู่ในระดับมาก²⁰

๖) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสราณียธรรม ด้านทฤษฎีสัญญตา พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจาก ทฤษฎี สัญญตา เป็นการมีความเห็นชอบร่วมกัน หากมีปัญหาใดๆ ก็หาทางยุติปัญหาร่วมกัน ใช้ต่างคนต่าง คิด ต่างคนต่างเห็นว่าตนถูก ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ขจัดความเห็นแก่ตัว รู้จักใช้ปัญญา พิจารณาหาเหตุผล ร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ความดีงาม ให้กับสังคม และความสามัคคีก็จะตามมา ดังนั้น ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม ด้านทฤษฎีสัญญตา จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนนท ธีรวัฒน์ ธีรธมโม (มีนุสรณ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖: กรณีศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหลักสราณียธรรม ๖ ด้านทฤษฎีสัญญตา อยู่ในระดับมาก²¹ นอกจากนั้นยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสราณีย ธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมี ความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง กรด จังหวัดนครสวรรค์ ด้านทฤษฎีสัญญตา อยู่ในระดับมาก²²

¹⁹ พระครูนนทธีรวัฒน์ ธีรธมโม (มีนุสรณ), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖: กรณีศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การ จัดการทั่วไป), (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑)

²⁰ อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสราณีย ธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐ ประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

²¹ พระครูนนทธีรวัฒน์ ธีรธมโม (มีนุสรณ), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖: กรณีศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การ จัดการทั่วไป), (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑)

²² อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสราณีย ธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐ ประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาศึก จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาศึก จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตาม อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน อภิปรายดังนี้

พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาศึก จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน²³

พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาศึก จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระมหาทวี พุทฺธวโร (หาญสุโพธิ์)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอมืองจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอมืองจังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน²⁴

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาศึก จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มินุสรณ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖: กรณศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบางตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน²⁵

²³ อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

²⁴ พระมหาทวี พุทฺธวโร (หาญสุโพธิ์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอมืองจังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

²⁵ พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มินุสรณ), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖: กรณศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑)

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี การศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้²⁶

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางปริยธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี การศึกษาปริยธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้²⁷

๗. ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ด้านเมตตาทายกรรม ควรส่งเสริมการช่วยเหลือภาระงานของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจให้มากขึ้น
๒. ด้านเมตตาวัจกรรม ควรส่งเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดี มีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความเป็นกันเองให้มากขึ้น
๓. ด้านเมตตาโมกกรรม ควรส่งเสริมการเอาใจใส่และเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น
๔. ด้านสาธารณโภคี ควรส่งเสริมการพัฒนาวัดด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนให้มากขึ้น
๕. ด้านศีลสามัญญตา ควรส่งเสริมการมีความประพฤติสุจริตตั้งงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัยให้มากขึ้น

²⁶ พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

²⁷ พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

๖. ด้านทฤษฎีสัมมัญญา ควรส่งเสริมการมีความสามัคคีปรองดองกันให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ด้านเมตตาทายกรรม พระสงฆ์ควรช่วยเหลือภาระงานของวัดด้วยความเต็มใจมากขึ้น โดยการสร้างความประทับใจทางกิริยาอาการ การช่วยเหลือภาระงานของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน

๒. ด้านเมตตาตวจีกรรม พระสงฆ์ควรมีมนุษยสัมพันธ์ พุดจาดี มีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความเป็นกันเองมากขึ้น โดยการสร้างความประทับใจทางวาจา การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี การกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน การพุดจาด้วยถ้อยคำดี ๆ ไม่ซ้ำเติมกัน

๓. ด้านเมตตาตามโนกรรม พระสงฆ์ควรเอาใจใส่ใจและเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น โดยการสร้างความประทับใจด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี การแสดงออกทางกายด้วยการงดเว้นการทำร้าย ไม่ใช้ความรุนแรง ไม่เบียดเบียนสร้างความทุกข์ให้คนอื่น

๔. ด้านสาธารณโกศล พระสงฆ์ควรพัฒนาวัดด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนให้มากขึ้น โดยการจัดและใช้สอยสาธารณูปโภคร่วมกันฉันพี่น้อง เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้ใช้สอยร่วมกันแก่กันมองกันในแง่ดี

๕. ด้านศีลสัมมัญญา พระสงฆ์ควรมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัยให้มากขึ้น โดยการเป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม อันดีงามเสมอภาค มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่ทำตนให้เป็นທີ່รังเกียจของหมู่คณะ

๖. ด้านทฤษฎีสัมมัญญา พระสงฆ์ควรมีความสามัคคีปรองดองกันให้มากขึ้น โดยการมีทัศนคติ มีความชอบธรรม มีความเห็นคล้อยตามกัน ไม่ขัดแย้งกัน การมีความสามัคคีปรองดองกัน การมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ทางจัดซึ่งปัญหา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

๒. ควรศึกษาภาวะผู้นำของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

๓. ควรศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๑.
- จิระ หงส์ดารมณ. **แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓.
- ณรงค์ เส็งประชา. **มนุษย์กับสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๔ .
- พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการ จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔.
- พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มีนุสรณ). “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภาราษฎรธรรม ๖: กรณีศึกษา เทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.
- พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาทวี พุทธรโร (หาญสุโพธิ์). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอมืองจังหวัดพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูรณ์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: เทคโนโลยี๒๐๑, ๒๕๓๗.
- สมาน รังสียกฤษฎ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๔๐.
- สุวิญ รักสัตย์. **การบริหารจัดการทรัพยากรพุทธศาสนา.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย , ๒๕๔๖.
- อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ตามหลักสภาราษฎรธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.