



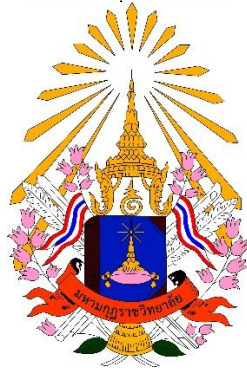
รายงานการวิจัย

ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม
ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นักวิจัย

พระเมธาวิเชียรส, รศ.ดร. และ ดร.สาลิณี รักตัญญู

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



รายงานการวิจัย

ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม
ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นักวิจัย

พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร. และ ดร.สาลิณี รักต์ญญู

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



รายงานการวิจัย

ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม
ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
The Needs of Competency Improvement in Dhamma Teaching
and Dhamma Training of School Moral Teaching Monks
under Mahamakut Buddhist University

นักวิจัย

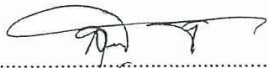
พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร. และ ดร.สาลิณี รักต์ญญู

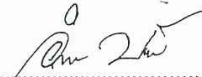
รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

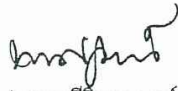


แบบรายงานการตรวจพิจารณารายงานการวิจัย
โครงการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายงานวิจัยเรื่อง “ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระ
สอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” ของ พระเมธาวิเชียรรส, ผศ.ดร.
ภายใต้โครงการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ได้ผ่านการตรวจ
พิจารณาและรับรองโครงสร้าง เนื้อหา และระเบียบวิธีวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

ลงชื่อ 
(พรจุฑิวิทย์ มณฑา)
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจงานวิจัย
วันที่ ๑๙ / พ.ย. / ๒๕๖๑

ลงชื่อ 
(ดร.ไฉนาจ คุ้มศิริ)
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจงานวิจัย
วันที่ ๑๙ / พ.ย. / ๒๕๖๑



(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม
ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ชื่อผู้เขียน : พระเมธาวิญญู, รศ.ดร. และ ดร.สาธิตี รักษัตัญญ
ปีที่ศึกษา : 2561

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 3) เพื่อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) สังกัดพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ จำนวน 222 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่แบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการนำปฏิบัติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.134$) รองลงมาคือด้านเนื้อหาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.084$) และมีค่าน้อยสุดคือด้านการวัดผลและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.036$) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแสดงธรรมและการนำปฏิบัติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$) และมีค่าน้อยสุดคือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) รูปแบบการเพิ่มขีดความสามารถพบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านความรู้ ควรมีรูปแบบที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม จัดอบรมพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้านทักษะ ควรมีรูปแบบที่หลากหลายเพราะมีสถานศึกษาแต่ละพื้นที่พระสอนศีลธรรมไปปฏิบัติหน้าที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ควรมีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยตั้งศักยภาพหรือบุคลิกลักษณะประจำตัวที่โดดเด่นของพระสอนศีลธรรมแต่ละรูปมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านทัศนคติและค่านิยม ควรจะรูปแบบควรมีลักษณะที่หลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์ของปัญหาและควรมีการบูรณาการรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5) ข้อเสนอแนะในการเพิ่มขีดความสามารถ พบว่า การส่งเสริมการศึกษาต่อของพระสอนศีลธรรม ควรจะมีการส่งเสริมด้านการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงาน การอบรม พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรจะเข้ารับการศึกษาอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พระสอนศีลธรรมควรเข้าสัมมนาประจำปี ควรจัดการศึกษาดูงานการปฏิบัติที่ดี และการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมแต่ละพื้นที่ ควรมีการศึกษาดูงานของหน่วยงาน ในสังกัดที่อยู่ต่างพื้นที่ เนื่องจากขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมแต่ละรูปนั้น ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมตามความถนัด เน้นพัฒนาขีดความสามารถเฉพาะตัว ทั้งนี้ โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรจะเร่งดำเนินการตามแผนงานยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมอย่างเป็นรูปธรรม มีการวัดผลและประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ในด้านตัวของพระสอนศีลธรรมแต่ละรูป ควรจะเรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ และควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

คำสำคัญ : การเพิ่มขีดความสามารถ / การสอนธรรมและนำปฏิบัติธรรม / พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

ABSTRACT

Title : The Needs of Competency Improvement in Dhamma Teaching and Dhamma Training of School Moral Teaching Monks under Mahamakut Buddhist University

Author : Phrasedhavinaiyaros, Assoc.Prof. Dr. and Dr.Salinee Raggatanyoo

Academic Year : 2018

This research was composed of three objectives as follows; 1) To study the competency for Dhamma teaching and performing chief of school moral teaching monk. 2) To study the factors which are affected to Dhamma teaching component and performing chief of school moral teaching monk. 3) To present the guideline to promote Dhamma teaching competency and performing chief of school moral teaching monk. The population were composed of school moral teaching monks under Mahamakut Buddhist University (central) for 222 persons under four provinces i.e. Bangkok, Nonthaburi, Pathum Thani and Samutprakarn. The instruments were questionnaire for quantitative research and qualitative research by in-depth interview sheet. The statistical analysis i.e. frequency, percentage, mean and standard deviation and to test the hypothesis by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and to present the tables for descriptive distribution.

The findings were as follows;

1) The competency for Dhamma teaching and performing chief of school moral teaching monk by overview was at more level. When considered in each aspect found that the aspect of performing chief was the most level ($X = 4.134$) and followed up the aspect of curriculum ($X = 4.084$) and content, the aspect of curriculum, and the aspect of assessment was the lowest ($X = 4.036$) respectively.

2) The factors which are affected to Dhamma teaching competency and performing chief of school moral teaching monk by overview was at more level when classified in each aspect found that all are at more level from more to less as follows; the aspect of status and admiration was the highest mean ($X = 4.20$) and followed up

the aspect of job satisfaction ($x = 4.00$) and commander regarding ($x = 3.95$) and the aspect of compensation and welfare was the lowest mean ($x = 3.68$) respectively.

3) The result of hypothesis test by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient for Dhamma teaching competency and performing chief of school moral teaching monk found that status factors and admiration are related with Dhamma teaching competency and performing chief in positive rather high level ($r=0.601$) at the statistical significance of .01 or to accordance relation with setting hypothesis.

4) The model for adding competency found that the aspect of knowledge there should have the model emphasized on motivation in work performance by promotion on studying in secular and religious studies to be trained usually for competency development. The aspect of skill, there should have variety of forms for difference of surroundings performance. The aspect of personnel personality, there should have standard form as unity by selection of specialist for adaption the aspect of attitude and value, there should have variety and accordance with problem situation and should have integration for any forms and same direction.

5) The guideline to promote Dhamma teaching competency found that they should be further studies of them. There should promote on education in curriculum which are concerned with school moral teaching. There should be trained on information technology in yearly. There should have study tour on good work performance and experience changing each other. There should have study tour for office to addition of competency according to special skill and they should perform according to strategic plan in competency development of moral teaching monk as touch ability. To have assessment as universal standard for each one. There should learn about work in responsible duty and usually develop oneself.

KEY WORDS: 1) Competency Improvement 2) Dhamma Teaching and Dhamma Training and 3) School Moral Teaching Monks.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีเพราะความเพียรพยายามและกำลังใจจากหลายฝ่าย ที่ได้กรุณาให้กำลังใจ คำปรึกษา คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และการชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขงาน จนสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีดังที่ปรากฏให้เห็นอยู่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของกัลยาณมิตรทุกท่านเป็นอย่างยิ่งจึงขออนุโมทนาไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ พระศรีวินยาภรณ์, ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยรูปแบบปัจจุบัน ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสรับทุนวิจัยในครั้งนี้พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเล็ก ๆ น้อย ๆ อันเป็นประโยชน์เป็นอย่างดีมาโดยตลอดระหว่างการทำวิจัยเรื่องนี้

ขอขอบคุณและอนุโมทนาผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระมหาวิโรจน์ คุตตวิโร, ดร. พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์), ดร. และ ศาสตราจารย์ (กิตติคุณ) ดร.สุมานพ ศิวารัตน์ ตลอดทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามกระบวนการวิจัย

ขออนุโมทนาต่อญาติพี่น้องในครอบครัวพุทธจรรยาและรักกตัญญูทุกคนที่คอยให้กำลังใจ โดยเฉพาะ ดร.สาลินี รักกตัญญู ที่อำนวยความสะดวกทุกอย่างที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายทุกประการที่จำเป็นในการทำวิจัยนี้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จลุล่วงลง

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขออนุโมทนาต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ให้โอกาสในการทำวิจัยครั้งนี้ หากคุณค่าและสารประโยชน์ได้อันจะบังเกิดมีจากงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอยกขึ้นบูชาพระคุณของคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการด้านนี้แก่ผู้วิจัย

พระเมธาวิจารย์ (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.

และ ดร.สาลินี รักกตัญญู

ผู้วิจัย

สารบัญคำย่อ

อักษรย่อชื่อพระไตรปิฎกในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย พ.ศ. 2558 โดยอ้างอิงตามลำดับ และพระไตรปิฎกฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2558 โดยมีคำย่อและคำเต็ม ดังนี้

คำเต็ม
พระวินัยปิฎก
วิ.ม.

คำย่อ
วินยปิฎก มหาวรรค

สำหรับตัวเลขที่อยู่หลังอักษรย่อพระไตรปิฎก ผู้วิจัยใช้แบบ 3 ตอน คือ เลขเล่ม เลขข้อ และเลขหน้า ตามลำดับ เช่น วิ.ม. 5/32/32 หมายความว่า อ้างอิงจากพระไตรปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค เล่ม 5 ข้อ 32 หน้า 32.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญเรื่อง.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่	1
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขีดความสามารถ	9
2.2 บทบาทและหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม	29
2.3 แนวคิดในการเพิ่มขีดความสามารถ	38
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสอนธรรมและการนำไปปฏิบัติธรรม	64
2.5 นโยบาย แผนงานและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับโครงการพระสอนศีลธรรม	72
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	82
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	84
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	84
3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	84
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	87
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	88
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	92
4.1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
4.1.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	93
4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
ตอนที่ 2 สภาพขีดความสามารถในการแสดงธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัด มมร	96
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัด มมร	104
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัด มมร	110
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัด มมร	112
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	117
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
5.1 สรุปผลการวิจัย	127
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	135
5.3 ข้อเสนอแนะ	150
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	150
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	151
บรรณานุกรม	152
ภาคผนวก	158
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (ทั้งสองแบบ)	159

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก		หน้า
ภาคผนวก ข	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	161
ภาคผนวก ค	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์	173
ภาคผนวก ง	แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	175
ภาคผนวก จ	ประเมินความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	184
ประวัติผู้วิจัย		198

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	94
2	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน	96
3	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านเนื้อหาหลักสูตร จำแนกรายข้อ	97
4	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการเรียนการสอน จำแนกรายข้อ	98
5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ จำแนกรายข้อ	99
6	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการวัดผลและการประเมินผล จำแนกรายข้อ	101
7	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการนำปฏิบัติธรรม จำแนกรายข้อ	103
8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	105
9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ จำแนกรายข้อ	106
10	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน จำแนกรายข้อ	108
12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ จำแนกรายข้อ	109
13	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม	110
14	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถด้านเนื้อหาหลักสูตร	112
15	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถด้านการเรียนการสอน	113
16	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์	114
17	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวัดผลและการประเมินผล	115
18	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถด้านการนำปฏิบัติธรรม	116

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดง Iceberg Model ของขีดความสามารถ	22
2	แสดงขีดความสามารถที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	22
3	แสดงองค์ประกอบของการเรียนการสอน	37
4	แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	83

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศให้การนับถือมาช้านานหลายศตวรรษ และเป็นรากฐานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของคนไทย ชีวิตของประชาชนคนไทยผูกพันอยู่กับพระพุทธศาสนาและสถาบันพระพุทธรศาสนาอย่างแน่นแฟ้น วัดถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของชุมชนท้องถิ่น เป็นศูนย์กลางแห่งกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เป็นแหล่งการศึกษาของประชาชนทุกระดับ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการฝึกอบรมพระสงฆ์ที่จะสืบต่อพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่จะรับผิดชอบสังคม พระภิกษุสงฆ์ทั่วไปจึงมีฐานะเป็นครูอาจารย์ของประชาชน หลักธรรมคำสอนและวัฒนธรรมที่สืบเนื่องมาจากพระพุทธศาสนาได้หล่อหลอมกลมกล่อมเกลาจิตใจคนไทยให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้สังคมไทยมีความร่มเย็นเป็นสุข ประชาชนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง มีความปรองดอง สามัคคี เป็นปึกแผ่นมั่นคงตลอดมา โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพุทธมามกะและทรงดำรงอยู่ในทศพิธราชธรรมในฐานะที่ทรงเป็นพระประมุขของชาติ

แต่ปัจจุบันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นไปอย่างก้าวกระโดดและรวดเร็วตามกระแส “โลกาภิวัตน์” หรือโลกการสื่อสารไร้พรมแดน คนในสังคมมุ่งการแข่งขันกันทำงานเพื่อความสำเร็จด้านธุรกิจหรืออาชีพ เกิดลัทธิบริโภคนิยม การเปลี่ยนแปลงและค่านิยมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสังคมไทยโดยกว้างและเป็นปัญหาสังคมโดยเฉพาะปัญหาด้านพฤติกรรมของเด็กวัยรุ่นซึ่งเป็นวัยที่กำลังเรียนหนังสือและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศ ดังนั้น การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพฤติกรรมและจิตใจของเด็กวัยรุ่น จึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เยาวชนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต¹

กระทรวงวัฒนธรรมและกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีการทำข้อตกลงความร่วมมือกันในการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ในเรื่องศิลปวัฒนธรรมตลอดจนการสร้างศีลธรรมและจริยธรรมอันดีงามให้เกิดขึ้นในเด็กและเยาวชน² โดยได้ดำเนินการโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548-

¹สำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรม, **คู่มือโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**, (นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559), หน้า 4.

²สมิต สัจฉกร, “การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”, **Quality Journal**, ปีที่ 2 ฉบับที่ 12 (พฤศจิกายน-ธันวาคม, 2541), หน้า 7.

2550 โดยแรกเริ่มรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณให้จำนวน 10,000,000 บาท เพื่ออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายถวายพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่เข้าไปสอนในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประมาณ 600 รูป ภายหลังจากการที่กระทรวงวัฒนธรรมได้ทำข้อตกลงความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการและมีการประชุมร่วมกัน พบว่ากระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการพระสอนศีลธรรมไปสอนในโรงเรียนเฉพาะที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ไม่น้อยกว่า 58,037 รูป โดยเฉพาะโรงเรียนวิสุทธิวงศ์ซึ่งมีอยู่จำนวนมากกว่า 10,000 แห่ง กรมการศาสนาได้เปลี่ยนบทบาทการบริหารโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในปีงบประมาณ 2551 ที่ดำเนินการมาแต่เดิม ไปสนับสนุนกิจกรรมคุณธรรมอื่น ๆ โดยได้ออภระงานพร้อมงบประมาณให้กระทรวงศึกษาธิการรับดำเนินการ และได้มอบให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยรับโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาดำเนินการโดยจัดเข้าในพันธกิจประเภทงานให้บริการวิชาการแก่ชุมชน³

สำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยนั้น ได้ดำเนินโครงการพระสอนศีลธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบันซึ่งการบริหารจัดการโครงการนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการลงนามโดยอธิการบดี กำหนดให้รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธานโครงการโดยตำแหน่งซึ่งปัจจุบันมีคณะกรรมการ 12 รูป/คน มีเจ้าหน้าที่ในโครงการ 20 รูป/คน มีอัตราพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 6,700 รูป มีโรงเรียนที่พระสอนศีลธรรมเข้าไปดำเนินการสอนมากกว่า 6,500 โรงเรียน ผลผลิตนักเรียนที่ได้รับการสอนศีลธรรมในระดับต่าง ๆ มากกว่า 200,000 คน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใช้อาคารวรรณิศรสรัทธา (B12) เป็นสถานที่ประสานงานโครงการ โดยกำหนดให้เป็นสำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรมมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นอกจากนั้นแล้วยังมีศูนย์ประสานงานในส่วนวิทยาเขตและวิทยาลัยอีก 9 แห่ง ลักษณะการดำเนินกิจกรรมหลักของคณะกรรมการบริหารโครงการและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การอบรมและพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีทักษะด้านการเรียนการสอน การส่งพระสอนศีลธรรมไปสอนในโรงเรียนทั่วประเทศ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมด้วยกระบวนการวิจัย⁴

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ดำเนินการบริหารด้านการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาโดยตลอด ผลการดำเนินงาน พบว่า ในส่วนของโครงการนั้นเป็น

³กรมการศาสนา, **คู่มือการดำเนินงานตามโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม, 2548), หน้า 1-6.

⁴สำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรม, **คู่มือโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**, (นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559), หน้า 12.

โครงการที่ดี เป็นการสร้างและปลูกฝังให้เยาวชนนำหลักธรรมคำสอนจากพระที่สอนไปปฏิบัติเพื่อเกิดความสุขอันบริสุทธิ์ในทางสังคมลดปัญหาอันวุ่นวายที่เกิดขึ้นในสังคม แต่ในด้านการบริหารโครงการหรือองค์การของโครงการกลับพบว่า มีปัญหาอย่างมากอันดับแรก ได้แก่ การเบิกจ่ายค่านิตยภัตที่มีความล่าช้ามาก ส่งผลให้พระสอนศีลธรรมหมดกำลังใจและลาออกเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมยังไม่ค่อยประสบความสำเร็จมากนัก เนื่องจากพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเฉพาะพระที่มีคุณวุฒินักธรรมชั้นเอก, เปรียญธรรม 3 ประโยค และปริญญาตรีด้านพระพุทธศาสนาซึ่งในภาพรวมเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านพระพุทธศาสนา แต่ยังขาดประสบการณ์ในด้านการถ่ายทอดหรือเทคนิคการเรียนการสอน ขาดเทคนิคการถ่ายทอด การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคนิคการเรียนรู้ซึ่งเป็นวิทยาการที่สำคัญที่จะสร้างเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดีมีศีลธรรมจริยธรรมได้ รวมทั้งยังขาดการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการสอนและการนำปฏิบัติธรรมอย่างเป็นระบบ⁵ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ ปันสันเทียะ พบว่า การสอนวิชาพระพุทธศาสนายังไม่ได้ผลเท่าที่ควรเพราะผู้สอนวิชาพระพุทธศาสนาบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการวัดผลประเมินผล และขาดเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และเน้นเนื้อหามากกว่าการปฏิบัติ นักเรียนจึงไม่ซาบซึ้งในหลักธรรมที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณธรรมและคุณภาพทางจิต จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายต่อการเรียนในวิชาพระพุทธศาสนาทั้ง ๆ ที่เป็นวิชาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพจิต⁶ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกับรายงานการวิจัยของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ พบว่า พระสอนศีลธรรมสอบตกในเรื่องการสอนวิชาพระพุทธศาสนาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ ด้านการวัดผลและประเมินผล พระสอนศีลธรรมมีจำนวนน้อยที่ใช้วิธีการสอน วิธีการใช้สื่อและการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายซึ่งเมื่อศึกษาข้อมูลทีลึกลงไปพบว่า พระสอนศีลธรรมในปัจจุบันขาดความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสมรรถนะนั่นเอง⁷

⁵โครงการพระสอนศีลธรรม, แผนยุทธศาสตร์พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน, (นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559), หน้า 16.

⁶บุญเลิศ ปันสันเทียะ, “สภาพการจัดการเรียนการสอนที่กระบวนการของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”, ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 2537), หน้า 5.

⁷สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, “การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน”, รายงานการวิจัย, (นครปฐม : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2553), หน้า 7.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะโดยเพิ่มประสิทธิภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนสร้างจิตสำนึกให้นักเรียนนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นคนดีมีศีลธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมุ่งเน้นเสริมสร้างสมรรถนะขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว การพัฒนาสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้เพราะการจะมีทรัพยากรมากเท่าใดก็ไม่สำคัญเท่ากับการมีความสามารถในการบริหารคุณภาพของคน^๘ แนวคิดเรื่องการพัฒนาสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างขีดความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลโดยมีความเชื่อว่า เมื่อพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถแล้ว คนจะใช้ขีดความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญโดยจะต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ ที่ได้กล่าวว่า บุคลากรนับว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และการที่ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นบุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีขีดความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและมีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร^๙ ทั้งนี้จากความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะข้างต้น พระสอนศีลธรรมซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสอนศีลธรรม และเป็นผู้นำในการปฏิบัติธรรมในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องการเพิ่มขีดความสามารถการสอนของตนเอง ประกอบด้วย (1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร (2) ด้านการเรียนการสอน (3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ (4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล และ (5) ด้านนำการปฏิบัติธรรม นอกจากนี้การที่พระสงฆ์ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถในการนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้าไปเผยแผ่ให้แก่เด็กนักเรียนในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาของเยาวชน รวมทั้งเป็นผู้นำในการประพฤติปฏิบัติธรรม สอดคล้องกับหลักอุดมการณ์เดิมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตามที่ได้ทรงประทานพุทธโอวาทแก่เหล่าพระอริยสาวกในคราวส่งไปประกาศพระพุทธศาสนาครั้งแรกมีใจความสำคัญตอนหนึ่ง ดังที่แสดงไว้ใน พระวินัยปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ความว่า “ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงเที่ยวจาริก เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์โลกเพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ พวกเธออย่าได้ไปรวมทางเดียวกันสองรูป จงแสดง

^๘ วรากรณ์ สามโกเศศ, “ปัจจัยแวดล้อมโลกก่อนเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม”, มติชน, 25 พฤศจิกายน 2542, หน้า 6.

^๙ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2549), หน้า 14-16.

ธรรมงามในเบื้องต้น งามในท่ามกลาง งามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถทั้งพยัญชนะ ครบบริบูรณ์ บริสุทธิ์ ลัทธิทั้งหลายจำพวกที่มีลัทธิคือกิเลสในจักษุน้อยมีอยู่ เพราะไม่ได้ฟังธรรมย่อมน เลื่อม ผู้รู้ทั่วถึงธรรมจักมี”¹⁰

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการทำการวิจัยว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นอย่างไร พระสอนศีลธรรมจะพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อนำผลการค้นพบไปกำหนดใช้เป็นแผนและนโยบายในการเสริมสร้างและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถของ พระสอนศีลธรรม ซึ่งจะมีผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ ต่อมหาวิทยาลัยสงฆ์ในการจัดอบรมสมรรถนะขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และการเผยแผ่จึงมีความสนใจและต้องการทำการวิจัยว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำ การปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมเป็นอย่างไร พระสอนศีลธรรมจะพัฒนาขีดความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อนำผลการ ค้นพบไปกำหนดใช้เป็นแผนและนโยบายในการเสริมสร้างและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถของ พระสอนศีลธรรม ซึ่งจะมีผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสอน ศีลธรรม นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อคณะสงฆ์ในการจัดอบรมธรรมทายาท พระสอนศีลธรรม พระ นักเผยแผ่ให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการสร้างฐานข้อมูลด้านการเทศนาธรรมสำหรับเผยแพร่แก่เด็ก เยาวชน สาธารณชนและผู้สนใจต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถการสอนธรรมและการนำ ปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2.3 เพื่อนำเสนอความต้องการเพิ่มขีดความสามารถการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁰วิ.ม. (ไทย) 5/32/32.

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน 523 รูป

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล และ 5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม ดังนี้ 1) การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ 2) ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา 3) ความถนัดและความพึงพอใจในงาน และ 4) สถานภาพและการยอมรับนับถือ

3. การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บุคลิกลักษณะ (Traits) และ 4) ทศนคติ (Attitude) หรือค่านิยม (Values)

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) สังกัดพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ สถานที่ตั้ง : สำนักงานโครงการฯ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ศาลายา)

1.3.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2561

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบสภาพความสามารถการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.4.2 ทำให้ทราบความต้องการเพิ่มขีดความสามารถการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.4.3 ทำให้สามารถเสนอความต้องการเพิ่มขีดความสามารถการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

พระสอนศีลธรรม หมายถึง พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านปริยัติและปฏิบัติ ทำหน้าที่อบรมแนะนำสั่งสอนศีลธรรมและนำปฏิบัติธรรมแก่นักเรียนในสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อปลูกฝังหลักธรรมของพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนจนเกิดความรู้คู่คุณธรรม

พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง พระสอนศีลธรรม สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์ปฏิบัติการส่วนกลาง ในขอบเขตพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี

ขีดความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม เป็นความสามารถใด ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้บรรลุตามเป้าหมายและสามารถพัฒนาไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้ โดยความสามารถซึ่งประกอบขึ้นเป็นขีดความสามารถหนึ่ง ๆ นั้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะ ทศนคติหรือค่านิยม ซึ่งขีดความสามารถนี้สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้

การเพิ่มความขีดความสามารถ หมายถึง แนวทางพัฒนาความสามารถของพระสอนศีลธรรมที่เกี่ยวข้องความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะ แนวคิด/ความคิดของตน ทศนคติหรือค่านิยม ซึ่งส่งผลต่อการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม

ความรู้ (knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมอบรมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา ความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนทั้งทางโลกและทางธรรมจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการเพิ่มความขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม

ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญในการสอนธรรม ผู้ที่มีความชำนาญในการสอนธรรม มีความสามารถในการใช้ภาษาและการใช้เทคนิควิธีในการสอนอย่างหลากหลายจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานด้านนี้ ทั้งนี้ทักษะจะเป็นสิ่งที่พระสอนศีลธรรมต้องการจะทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการบรรยายธรรม ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ทางพุทธศาสนา เป็นต้น

บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) หมายถึง สิ่งที่อยู่ติดกับบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น บุคลิกลักษณะประจำตัวของพระสอน

ศีลธรรมจะมีความสำคัญในการปฏิบัติงานและการเทศนาสอนธรรม ในพระพุทธศาสนาจะเรียกว่า ปฏิปทา หมายถึงแนวทางปฏิบัติ หรือคุณลักษณะเฉพาะของพระสงฆ์

ทัศนคติ (Attitudes) และค่านิยม (Values) หมายถึง ทัศนคติของคนหรือสังคมที่มีต่อสิ่งของ ความคิด และเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนา คุณค่าและความถูกต้องของสิ่งคมนั้นๆ ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางทางพฤติกรรมส่วนบุคคล

แรงจูงใจ (motives) หมายถึง แรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น แรงจูงใจของพระสอนศีลธรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ การได้รับความสะดวกและความร่วมมือจากคณะกรรมการบริหารโครงการพระสอนศีลธรรม การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าพาหนะที่เพียงพอ เป็นต้น

การสอนธรรม หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนในสถานศึกษา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักศีลธรรมจริยธรรม สามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

การนำปฏิบัติธรรม หมายถึง การอบรมแนะนำการปฏิบัติธรรมให้แก่นักเรียนในสถานศึกษา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติธรรมฝึกฝนอบรมจิตให้เกิดสมาธิและการพัฒนาจิตใจได้

สภาพขีดความสามารถโดยทั่วไปของพระสอนศีลธรรม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร (2) ด้านการเรียนการสอน (3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ (4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล และ (5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ (1) การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ (2) ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา (3) ความถนัดและความพึงพอใจในงาน และ (4) สถานภาพและการยอมรับนับถือ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีสาระสำคัญที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขีดความสามารถ
- 2.2 บทบาทและหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสอนธรรม และการนำปฏิบัติธรรม
- 2.5 นโยบาย แผนงานและพันธกิจเกี่ยวกับพระสอนศีลธรรม
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขีดความสามารถ

โลกในยุคปัจจุบันการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของทุกภาคส่วนมีการแข่งขันกันกันอย่างสูง ทั้งด้านการผลิตและด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นี้ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ในทุกองค์กร ทุกหน่วยงาน ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญในเรื่องขีดความสามารถของบุคลากร ด้านบุคลิกลักษณะ การแสดงออกของพฤติกรรม เพราะสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร อันจะเป็นผลส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ บรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมถึงนโยบาย และแผนกลยุทธ์ขององค์กร ได้มีผู้ศึกษาถึงแนวคิดและความหมายของขีดความสามารถ ได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ (Competency) ได้เริ่มมีการศึกษาในสหรัฐอเมริกามากกว่า 50 ปี จากการศึกษานี้ของ Orin B. Graff & Calvin M. Street ซึ่งได้เขียนไว้ในปี 1956 อาจารย์ทั้งสองท่านได้ใช้คำว่า Competency Pattern ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้บริหาร¹ และต่อมาในปี 1970 การศึกษา Competency เริ่มมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อบริษัท McBer ภายใต้การนำของ David C. McClelland ได้เข้าไปช่วยในการคัดเลือก Foreign Service Information Officer (FSIOs) เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็น

¹ จิตรประภา อัครบวร, สร้างคนสร้างผลงาน, (กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996), 2549).

ตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยได้รับมอบหมายให้ทำการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้²

“ขีดความสามารถ” ในปัจจุบันนี้สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้เป็น 2 กลุ่ม คือ ขีดความสามารถในแนวอังกฤษ (British Approach) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงาน หรือบุคลากรผู้นั้น กำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงาน และวิชาชีพนั้นๆ ดังนั้นขีดความสามารถในแนวคิดนี้จึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนขีดความสามารถในแนวอเมริกัน (American Approach) มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น ดังนั้น ขีดความสามารถแนวทางนี้จึงเป็นขีดความสามารถที่ไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์การต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกันไป ดังนั้น ในการทบทวนวรรณกรรมจึงทบทวนจากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศที่ให้นิยามคำว่า “ขีดความสามารถ” ซึ่งมีทั้งที่แตกต่างและคล้ายคลึงกัน

ด้วยเหตุนี้ “คำจำกัดความ” ของ Competency จึงยังหาข้อสรุปอย่างเป็นทางการไม่ได้ สำหรับในประเทศไทย มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเรื่อง Competency ต่างก็ให้ “คำจำกัดความ” ไว้แตกต่างกัน เช่น “ขีดความสามารถ” หรือ “สมรรถนะ” หรือ “ศักยภาพ” เป็นต้น สำหรับในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาจะให้คำจำกัดความว่า “ขีดความสามารถ”³

การศึกษาขีดความสามารถ (Competency) ที่นักวิชาการและนักคิดทั้งหลายได้ทำการศึกษาไว้นั้นไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล ล้วนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานหรือเกินกว่าที่มาตรฐานของงานนั้น ๆ กำหนดไว้ ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในหลายองค์การว่าการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น บุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้นที่จะทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ ขีดความสามารถนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับแต่การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ การนำขีดความสามารถมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ระบบการบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและบุคลากรมีศักยภาพที่สูงขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้้องค์การสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ ้องค์การจะสามารถประเมินขีดความสามารถขององค์กรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้้องค์การสามารถกำหนดกลยุทธ์และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้

² สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), 2549), หน้า 11.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

2.1.1 ความหมายของขีดความสามารถ

แนวความคิดเริ่มต้นเกี่ยวกับขีดความสามารถ ได้ถูกจำกัดความโดย David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวเวิร์ด แมคเคลแลนด (1973) ให้ความหมายของขีดความสามารถไว้ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีและ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ขีดความสามารถประกอบด้วยแรงขับ (Motives) ลักษณะ (Traits) แนวคิด/ความคิดของตน (Self-Concepts) ทักษะ (Attitude) หรือค่านิยม/คุณค่า (Values) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) หรือ ความรู้-ความคิด (Cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Skills) ที่สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน⁴

วัฒนา พัฒนพงศ์ ให้ความหมายขีดความสามารถ (competency) ว่าหมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (paradigm) ทักษะ พฤติกรรมความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด⁵

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขีดความสามารถ (competency) ว่าหมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่บุคคลพึงมีเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และแรงจูงใจ (motivation) ทั้งนี้ขีดความสามารถของบุคคลนั้นจะมีส่วนช่วยในการคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ⁶

David McClelland กล่าวว่า ขีดความสามารถ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของขีดความสามารถจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ แมคเคลแลนด กล่าวว่า ขีดความสามารถเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากรู้ ทักษะและเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดขีดความสามารถ

⁴ McClelland, D. C. , “ Testing for Competence, rather than for intelligence” , *American Psychologists*, Vol.17 No.7, 1973, pp. 57 – 83. และอ้างอิงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), 2549).

⁵ วัฒนา พัฒนพงศ์, *BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน*, (กรุงเทพมหานคร : แปซิฟิก, 2546), หน้า 84 – 85.

⁶ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, “การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ”, *เอกสารประกอบการสัมมนา*, 31 มกราคม 2548, หน้า 10.

ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่ขีดความสามารถ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดขีดความสามารถ ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นขีดความสามารถ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถ ขีดความสามารถในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ถือว่าเป็นขีดความสามารถ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นขีดความสามารถ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ขีดความสามารถ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นขีดความสามารถ⁷

दनัย เทียนพุด กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึง คุณลักษณะของคนที่มียุอยู่ในตัว ซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ผลักดันด้วยความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพของงาน หรือผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด หรือ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคตที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมของบุคคล (Skilled Behavior) ที่ เป็นคุณค่าสูงสุดของผลงาน (Superior Performance)⁸

เดชา เดชะวัฒนไพศาล กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรม (Skills, Knowledge and Attributes) ของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานอย่างหนึ่ง เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์กร (Superior Performer) นั้น เป็นอย่างไร⁹

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึง ความสามารถความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถกระทำการ หรืองดเว้นการกระทำในกิจการใด

⁷ David McClelland (1993), อ้างในสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด (มหาชน), 2549), หน้า 48.

⁸दनัย เทียนพุด, **ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ Key Performance Indicators (KPIs)**. (กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็นที คอนซัลแตนท์, 2544), หน้า 45.

⁹เดชา เดชะวัฒนไพศาล, “Competency-based Human Resource Management”, **วารสารการบริหารคน**, 21, (ตุลาคม – ธันวาคม 2543), หน้า 12-18.

ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การฝึกฝน และการปฏิบัติเป็นนิสัย¹⁰

Boyatzis กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึง เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ¹¹

Dale and Hes กล่าวว่า “ขีดความสามารถหรือสมรรถนะ” เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) ได้ให้ความหมายขีดความสามารถในด้านอาชีพ (Occupational Competence) ว่า หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า “มาตรฐาน” ในที่นี้คือ องค์ประกอบของขีดความสามารถ (Element of Competency) รวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)¹²

จากนิยามของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า **ขีดความสามารถ** หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม เป็นความสามารถใด ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้บรรลุตามเป้าหมายและสามารถพัฒนาไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้ โดยความสามารถซึ่งประกอบขึ้นเป็นขีดความสามารถหนึ่ง ๆ นั้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะ ทัศนคติหรือค่านิยม ซึ่งขีดความสามารถนี้สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ทั้งยังส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำการต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

อาจกล่าวได้ว่า ความหมายของขีดความสามารถที่ให้นิยามที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองและประสบการณ์ในสาขาวิชาที่นักวิชาการเหล่านั้นเกี่ยวข้อง นักวิชาการแต่ละสาขาจะเป็นผู้กำหนด ว่ามีมุมมองอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ “เป้าหมายของขีดความสามารถ” โดยมุ่งเน้นไปที่การประสบความสำเร็จ

¹⁰ อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ, “การใช้ Competency ในการบริหารบุคคล”, วารสารการบริหารคน, ปีที่ 21 ฉบับที่ 4 (ต.ค.-ธ.ค. 2543), หน้า 19-22.

¹¹ Boyatzis อ้างใน ดนัย เทียนพุดม, **ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ Key Performance Indicators (KPIs)**. (กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็นที คอนซัลแตนท์, 2544), หน้า 8.

¹² Dale and Hes Dales, M and Hes, K., **Creating Training miracles**, (Sydney: Prentice Hall, 1995), p. 80 และ สถาบันดำรงราชานุภาพ, **Competency : เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**, เอกสารความรู้ สตร., (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553), หน้า 17.

ตั้งแต่ในระดับบุคคลไปจนถึงความสำเร็จในระดับการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรที่มีองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น บุคลิกลักษณะ (Traits) แนวคิด/ความคิดของตน (Self-Concepts) ทศนคติ (Attitude) หรือ ค่านิยม (Values) ซึ่งขีดความสามารถนี้สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งขีดความสามารถเหล่านั้นสามารถสร้างความแตกต่างที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ขีดความสามารถ หรือสมรรถนะ หรือศักยภาพ (Competency) เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ที่สามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ดีในหน้าที่งานที่ตนรับผิดชอบ การที่บุคคลมีความรู้ สติปัญญา ทักษะและความฉลาดในการเรียนรู้ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ แต่จำเป็นต้องมีปัจจัยเกื้อหนุนเป็นพลังผลักดันตนเอง รวมถึงทัศนคติแนวคิดที่เหมาะสมถูกต้อง จึงจะทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเหมาะสมอันจะทำให้เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การเพิ่มขีดความสามารถจึงถือเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุคลากรขององค์กร) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลและทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้สิ่งสำคัญคือจะต้องได้รับความสนับสนุนจากทุกหน่วยงาน เพราะงานบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่อาจสำเร็จได้ด้วยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้นแต่จะต้องเกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบและกำกับดูแลในการกำหนดขีดความสามารถที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรจะช่วยให้การใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตรงตามเป้าหมายและคุ้มค่าต่อการลงทุน ซึ่งช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

ในการศึกษานี้ได้นิยามความหมายของขีดความสามารถไว้ว่า ขีดความสามารถ คือความสามารถใด ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานกล่าวคือ “พระสอนศีลธรรม” พึงมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้บรรลุตามเป้าหมายและสามารถพัฒนาไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้ โดยความสามารถซึ่งประกอบขึ้นเป็นขีดความสามารถหนึ่งๆนั้นประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) บุคลิกลักษณะ (Traits) ทศนคติ (Attitude) หรือค่านิยม (Values) ซึ่งขีดความสามารถนี้สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้

2.1.2 ประเภทของขีดความสามารถ

จากที่ได้กล่าวมานั้นมีนักวิชาการจากหลายสำนักต่างก็มีแนวคิดที่แตกต่างกันไป และได้มีการแบ่งประเภทขีดความสามารถ (Competency) ไว้มากมายหลายรูปแบบ ซึ่ง **อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548)** สรุปประเภทของขีดความสามารถ ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้¹³

¹³ อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, **เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2548).

1. **ขีดความสามารถหลัก (Core Competency)** เป็นคำที่ใช้เรียก Competency หลักในบริษัทที่แตกต่างกัน ขีดความสามารถหลักอาจเป็นได้ทั้งขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรในองค์กร ซึ่งขีดความสามารถของทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน แต่สัมพันธ์กัน

2. **ขีดความสามารถในงาน (Functional Competency)** หมายถึง ขีดความสามารถอื่นที่ไม่ใช่ขีดความสามารถหลัก ซึ่งเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานและเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไปเพื่อให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

การกำหนดโมเดลขีดความสามารถไม่มีรูปแบบที่ตายตัว การกำหนดโมเดลขีดความสามารถมีองค์ประกอบอะไรบ้างนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะงานขององค์กรนั้น ๆ และขึ้นอยู่กับความต้องการนำขีดความสามารถไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ใด¹⁴ ทั้งนี้ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) เป็นคำที่ใช้เรียกขีดความสามารถหลักในบริษัทที่แตกต่างกัน ขีดความสามารถหลักอาจเป็นได้ทั้งขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรในองค์กร ซึ่งขีดความสามารถของทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันแต่ทว่าสัมพันธ์กัน ขีดความสามารถหลักขององค์กร (Organizational Core Competency) คือ คุณลักษณะที่องค์กรต้องการมีหรือเป็นเพื่อให้มีขีดความสามารถตามที่ต้องการ เช่น ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ขีดความสามารถหลักขององค์กรถูกกำหนดจากการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน (SWOT Analysis) เพื่อสะท้อนสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตัวอย่าง เช่น สินค้ามีความหลากหลาย, สภาพการเงินที่มั่นคง, นวัตกรรมในการบริหาร, เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

นอกจากนี้ **ณรงค์วิทย์ แสันทอง** ได้แบ่งขีดความสามารถหรือสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท¹⁵ ได้แก่

1) **สมรรถนะหลัก (Core competency)** หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) **สมรรถนะตามสายงาน (Job competency)** หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

¹⁴ จิรประภา อัครบวร, **สร้างคนสร้างผลงาน**, (กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996), 2549).

¹⁵ **ณรงค์วิทย์ แสันทอง, มารู้อัจฉริยภาพ COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547), หน้า 10-11 และ สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, **Competency : เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**, เอกสารความรู้ สดร., (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553), หน้า 14.

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

ทั้งนี้ จะเห็นว่า ขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Core Competency) คือ คุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรพึงมี พึงเป็นอันจะสะท้อนค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเสริมรับกับกลยุทธ์ขององค์กรในการดำเนินกิจการ ซึ่งขีดความสามารถหลักของบุคลากรนี้มักถูกกำหนดจากขีดความสามารถหลักขององค์กร อาทิเช่น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขีดความสามารถหลักของบุคลากรที่ควรเป็น คือ การพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Developing Self and Others), การทำงานเป็นทีม (Teamwork), การมุ่งสู่ผลสำเร็จ (Achievement Orientation) เป็นต้น

ดังนั้น ขีดความสามารถหลักจึงมีสองนัยที่มีความแตกต่างกันตามบริบทขององค์กร หรือของบุคลากร อย่างไรก็ตามขีดความสามารถหลักทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

2.1.3 ลักษณะของขีดความสามารถ

การปฏิบัติงานในองค์กรขีดความสามารถมีความสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกันมุมมองที่เกี่ยวกับขีดความสามารถ อาจจะมีหลากหลายตามค่ายของความคิด เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองขีดความสามารถว่าเป็นเหมือนปัจจัยนำเข้า (Input) ที่พนักงานมีความรู้ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานในขณะที่ประเทศอังกฤษมองว่า ขีดความสามารถเป็นผลลัพธ์ (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่ทำงานกำหนดขึ้น นอกจากนี้การกำหนดขอบเขตของขีดความสามารถ ยังมีความแตกต่างกัน เช่น ในบางงานเน้นเฉพาะขีดความสามารถหลักและกว้าง ๆ แต่ในบางงานต้องการให้ระบุขีดความสามารถถึงในรายละเอียดงาน หรือแม้แต่การตีความของขีดความสามารถในแต่ละงานจะแตกต่างกันออกไป บางครั้งได้รวมบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และรูปแบบบางอย่างไว้ด้วยกัน แต่บางครั้งไม่รวม

McLagan (1997) ให้ความคิดเห็นต่อลักษณะขีดความสามารถในมุมมองต่างๆ ที่รวมทั้งมุมมองขีดความสามารถที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์เข้าด้วยกัน¹⁶ คือ

1. ขีดความสามารถตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงขีดความสามารถต่างๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้เช่น งานการ

¹⁶McLagan, P., "Competencies: The next generation", *Training and Development*, 51(5), 1997, pp. 40-47.

ทำความเข้าใจมากขึ้น งานย่อยคือการเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ซีดความสามารถตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะของขีดความสามารถที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่างๆเหล่านั้นจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์ร่วม

3. ซีดความสามารถตามผลของการกระทำ (Competency as Outputs) ซีดความสามารถในลักษณะนี้ จำเป็นจะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้า ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ และกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนั้นผลที่ได้ (Outputs) จะสามารถออกแบบผลผลิตได้ ผลที่ได้ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพิมพ์เขียว ความต้องการของลูกค้าและแบบจำลองของผลผลิตต่อไป

4. ซีดความสามารถตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดนั้น เราสามารถวินิจฉัยได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกหรือกลยุทธ์ที่คนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของขีดความสามารถในลักษณะนี้ จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้าง ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนั้นจะรวมไปถึง การมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมายการค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไปได้

5. ซีดความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) กระบวนการของขีดความสามารถทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สามารถประยุกต์ใช้ได้จากขีดความสามารถในลักษณะนี้ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ แต่เป็นการยากมากที่จะยกตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น พฤติกรรมผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้คนแสดงออกในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นคือความสามารถที่ผู้นำจะต้องมีแต่อะไรคือสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมนั้น ความสามารถในการฟัง ความนึกคิด ความรู้ทางธุรกิจ การพูดในที่ชุมชน องค์ประกอบบางอย่าง หรือความรับผิดชอบในตัวเอง โดยทั่วไปแล้วความสามารถที่มีอยู่จะสร้างปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา คนโดยทั่วไปชอบที่จะพูดว่า “ฉันต้องการทักษะด้านการเป็นผู้นำ” แต่เขาไม่สามารถบอกได้จริงๆว่าอะไรคือสิ่งที่เขาต้องการ

นอกจากนี้ การศึกษาของ **Spencer และ Spencer (1993)** พบว่าขีดความสามารถในลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ซึ่งประกอบไปด้วย แรงจูงใจ (Motives) ลักษณะส่วนบุคคล (Traits) อัตมโนทัศน์ส่วนบุคคลหรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองของบุคคล (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Casual Relationship)

จากควมมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterionreference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performer)¹⁷

McClelland ได้อธิบายว่า ชีตความสามารถ (Competency) เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ/แรงจูงใจ (Attitude/Motive) แต่สิ่งที่มีจะทำให้คนทั่วไปสับสน คือ ชีตความสามารถ (Competency) แตกต่างจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติ/แรงจูงใจอย่างไร และความรู้หรือทักษะที่บุคคลมีอยู่นั้นถือเป็นชีตความสามารถหรือไม่¹⁸

จากการศึกษาของ McClelland พบว่า ชีตความสามารถ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ชีตความสามารถขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่ง Competency พื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่ สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจาก นักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency

2. ความสามารถที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะ มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้ เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็น Competency ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการ พัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า Competency กลุ่มแรก

นักวิชาการได้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ/แรงจูงใจ กับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบดังนี้¹⁹

¹⁷ Spencer, L. M. & Spencer, S. M., **Competence at work: Models for Superior Performance**, (New York: John Wiley & Sons, 1993), pp. 9-13 และ ศรีนญา อรุณภู, “การศึกษา สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจการบริหารของบริษัทเคาน์เตอร์ เซอร์วิส จำกัด”, **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, 5(2), มกราคม-มิถุนายน 2557, หน้า 92.

¹⁸ David C. McClelland อังโน สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วย Competency Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเตอร์ พรีนซ์ จำกัด (มหาชน), 2549).

¹⁹ สถาบันดำรงราชานุภาพ, สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย, , **Competency : เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์**, เอกสารความรู้ สดร., (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553), หน้า 16-17.

Competency VS. Knowledge: Competency จะหมายถึง เฉพาะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้น ตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆ จึงไม่ถือว่าเป็น Competency เว้นแต่ ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์ หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency

ตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของ “ราคา” ในตลาด ถือว่าเป็นความรู้ (Knowledge) แต่ความสามารถในการนำความรู้ และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาด มาพัฒนารูปแบบการกำหนด “ราคา” ได้นั้น จึงจะถือเป็น Competency

Competency VS. Skill: Competency ยังเกี่ยวข้องกับทักษะ (Skill) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะ ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ อย่างชัดเจน ดังนั้นทักษะเพียงอย่างเดียวจึงไม่ถือว่าเป็น Competency

ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นทักษะ (Skill) แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ (Positioning) ในตลาด ให้แตกต่างจากคู่แข่ง ถือเป็น Competency

Competency VS. Motive/Attitude: Competency ไม่ใช่ แรงจูงใจหรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

ตัวอย่างเช่น การต้องการความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ถือเป็น Competency

Beard, Lee และ Hogg (1994) กล่าวว่า ลักษณะของขีดความสามารถนั้นจะต้องเกิดจากความปรารถนาหรือความเต็มใจที่จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิผล และความสามารถนี้สามารถถ่ายโอนจากงานหนึ่งสู่อีกงานหนึ่งได้²⁰ นอกจากนี้ **Parry (1996)** ได้กล่าวถึง ความสามารถที่สนับสนุนแนวคิดในมุมมองด้านปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของคำว่า “ขีดความสามารถ” ว่า นอกจากขีดความสามารถจะเป็นความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการปฏิบัติงานทั้ง 3 จะต้องมีความสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อการแสดงบทบาทหน้าที่รวมถึงความรับผิดชอบหลักของงานอื่น ๆ โดยที่สามารถวัดและประเมินได้เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานและสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยการฝึกอบรมหรือพัฒนา และกล่าวเพิ่มเติมว่า ขีดความสามารถนั้นต้องสามารถวัดได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับ ตลอดจนสามารถปรับปรุงด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนาได้²¹

จากลักษณะของขีดความสามารถในองค์การตามที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น แสดงว่าขีดความสามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยนำเข้าและปัจจัยผลที่ได้ ขึ้นอยู่กับความสนใจขององค์การที่จะนำแนวความคิดของขีดความสามารถไปปรับใช้ หรือหากพิจารณาตามลักษณะของกิจกรรมสามารถแบ่งได้ว่าขีดความสามารถ

²⁰ Beard, D., Lee, G., & Hogg, B., **Competences: Development Center**, (Berkshire: McGraw-Hill., 1994), p.15.

²¹ Parry, S.B., “The quest for competencies”, **Training**, (July,1996), pp. 48-56.

เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) เมื่อนำขีดความสามารถไปตอบสนองกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาและสรรหา และพิจารณาได้ว่าเป็นผลที่ได้ (Output) เมื่อนำแนวคิดขีดความสามารถไปใช้กับกิจกรรมที่ต้องมีการวัดผล เช่น การประเมินผล หรือการบริหารค่าจ้าง และสามารถนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของการปฏิบัติงานที่นำเสนอโดย Nordhaug (1993) คือเทียบกับรูปแบบของเกณฑ์การปฏิบัติงานสูงสุด (Superior Performance) ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และเกณฑ์ของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Performance) ซึ่งเป็นระดับการทำงานขั้นต่ำที่สามารถยอมรับได้²²

นอกจากนี้ **อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์** ยังได้แบ่งขีดความสามารถออกเป็น 3 หมวดหลัก ดังนี้²³

1. Core Competency เป็นขีดความสามารถหลักที่พนักงานทุกคนจะต้องมีเหมือนกันไม่จำเป็นต้องมีมาก ควรเป็น Core Competency หลัก ๆ ที่กำหนดขึ้นมาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร ข้อพึงระวังก็คืออย่าลอกเลียนแบบ Core Competency ขององค์กรอื่น เนื่องจากผู้เขียนเคยจัดทำ Core Competency ให้องค์กรต่าง ๆ มีหลายองค์กรที่ต้องการให้ Core Competency ของตนเหมือนกับองค์กรชั้นนำ

2. Managerial Competency เป็นขีดความสามารถตามลำดับชั้นหรือสายการบังคับบัญชา ใครอยู่ในระดับตำแหน่งงานไหนควรมี Managerial Competency ที่เหมือนกับระดับตำแหน่งงานนั้น ในลักษณะ Cross Functions ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดก็ตาม หากมีตำแหน่งงานที่เหมือนกัน Managerial Competency ก็จะต้องเหมือนกัน องค์กรบางแห่ง กำหนด Managerial Competency เป็น 4 กลุ่ม ก็คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มผู้บริหารระดับต้น และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ มีองค์กรบางแห่งได้กำหนดไว้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ขึ้นไป และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. Functional Competency เป็นขีดความสามารถในงาน กำหนดขึ้นจากขอบเขตความรับผิดชอบในงาน ถึงแม้จะอยู่ในหน่วยงานเดียวกันแต่ขอบเขตความรับผิดชอบต่างกัน Functional Competency ก็จะแตกต่างกันด้วย การกำหนด Functional Competency ไม่จำเป็นจะต้องมีจำนวนมาก ควรจะเป็นข้อหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ข้อพึงระวังในการกำหนด Functional Competency ก็คือ เกิดการรักพี่เสียดายน้อง ในการกำหนด Functional Competency คิดว่าตัวนี้ ก็ใช้ ตัวนั้นก็ใช้ จึงทำให้มี Functional Competency ประมาณ 80 – 100 ตัวต่อหนึ่งตำแหน่งงาน

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวว่า สมรรถนะอาจจำแนกได้เป็นหลายประเภท อาทิ สมรรถนะกลางที่ใช้ร่วมกัน (Generic or Core Competencies) หรือ อาจมีการจำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ระดับ

²² Nordhaug, O., **Human capital in organization: Competence, training, and learning**, (Oslo : Scandinavian University Press, 1993).

²³ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, **Competency Based HRM/HRD**, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2550), หน้า 10-11.

เช่น สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะในงาน และสมรรถนะขององค์การ (Individual-Job-Organizational Competencies) หรืออาจมีการจำแนกตามหมวดหมู่ เช่น สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะในการบริหาร สมรรถนะในงาน สมรรถนะของผู้นำ เป็นต้น การสร้างความหลากหลายเช่นนี้มีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีคือ สร้างความก้าวหน้าแก่วิทยาการเป็นเสรีภาพทางวิชาการ ผลเสีย คือ ขาดเอกภาพ ความคมชัด และสร้างความสับสน²⁴

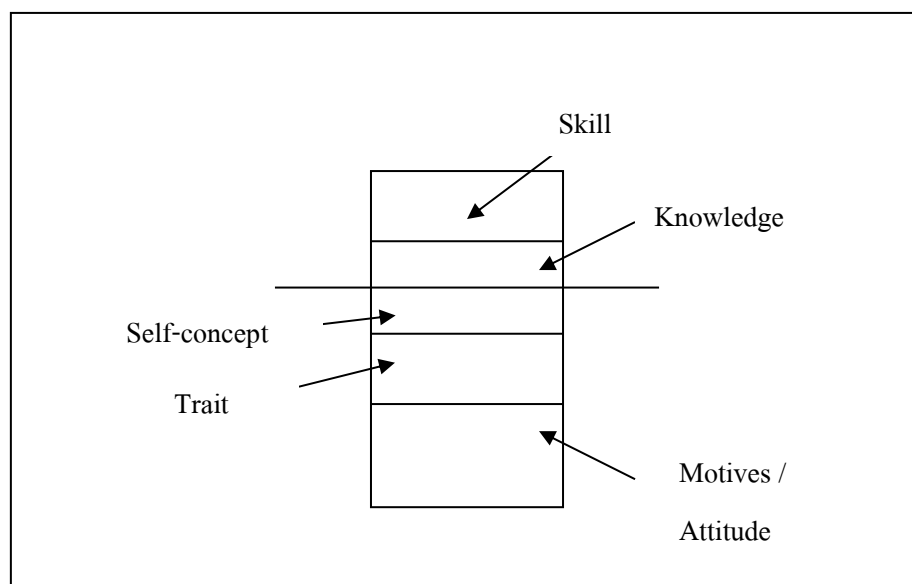
สรุปแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ (competency) จะเห็นว่าขีดความสามารถนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขีดความสามารถเป็นองค์ประกอบที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม บุคลิกลักษณะและทัศนคติ เป็นสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายหรือองค์การกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ จากแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ ผู้ศึกษาจะนำเรื่องที่เกี่ยวข้องไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ขีดความสามารถของบุคลากรที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแล้วนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรจะต้องได้รับการเพิ่มเติม เมื่อจะต้องให้ปฏิบัติงาน การเฉพาะนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติประจำ เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.1.4 องค์ประกอบของขีดความสามารถ

หลักตามแนวคิดของ McClelland มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

²⁴ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, “การพัฒนาโมเดลสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์”, การจัดการภาครัฐและเอกชน, 3(9), 2550, หน้า 5.

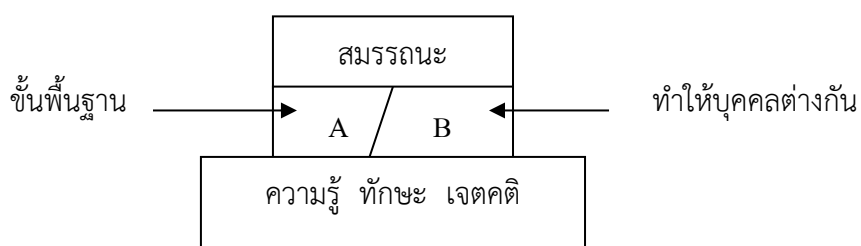


ภาพที่ 1 แสดง Iceberg Model ของขีดความสามารถ

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ ความรู้ (knowledge) สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของ McClelland นั้น Parry เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนด์กล่าวว่า ขีดความสามารถเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขีดความสามารถเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ

ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นขีดความสามารถ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถ ขีดความสามารถในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นขีดความสามารถ

ในการทำงานเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นขีดความสามารถ

หรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ขีดความสามารถ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นขีดความสามารถ

ขีดความสามารถตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็งคือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก

3. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลทองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นศิลปิน เป็นต้น

5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนในเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผล กระทั่งต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมา ในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

เช่นเดียวกับ **สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ** ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเหมือน ภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขา ต่าง ๆ ที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่ เหนือน้ำนี้ เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่มีปริมาณ มากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ความสนใจ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ส่วนที่อยู่ เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขา สามารถเรียนรู้องค์ความรู้ และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดัน เบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อ ตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่น ได้ หากหน่วยงานให้ความสำคัญกับความเป็นคนมีความเหมาะสมมากกว่าคนเก่ง นั้นหมายความว่า การ วิเคราะห์รายการสมรรถนะจะต้องเน้นส่วนที่จมใต้น้ำมากกว่า²⁵

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของ Competencies ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้ เพียง 2 ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้เพราะ อาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับ Competencies จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจาก องค์ประกอบในเรื่องใด

จากเนื้อหาข้างต้น สามารถอธิบายความหมายองค์ประกอบของขีดความสามารถได้ เป็น 2 ส่วน คือ 1) ขีดความสามารถหรือสมรรถนะพื้นฐาน ที่มนุษย์ทุกคนพึงมีเหมือน ๆ กันหรือสามารถสร้างขึ้น ได้จากการเรียนรู้ (ความรู้และทักษะ) และ 2) ขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่แตกต่างกันของแต่ละ บุคคล (บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ทศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ)

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ทั้งนี้จำแนกขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมเป็น 5 ประการ ดังต่อไปนี้ว่า

²⁵ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), 2549), หน้า 14-15.

ความรู้ (knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมอบรมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา ความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนทั้งทางโลกและทางธรรมจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม

ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญในการสอนธรรม ผู้ที่มีความชำนาญในการสอนธรรม มีความสามารถในการใช้ภาษาและการใช้เทคนิควิธีในการสอนอย่างหลากหลายจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานด้านนี้ ทั้งนี้ทักษะจะเป็นสิ่งที่พระสอนศีลธรรมต้องการจะทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการบรรยายธรรม ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ทางพุทธศาสนา เป็นต้น

บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) หมายถึง สิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น บุคลิกลักษณะประจำตัวของพระสอนศีลธรรมจะมีความสำคัญในการปฏิบัติงานและการสอนธรรม ในพระพุทธศาสนาจะเรียกว่า ปฏิปทา หมายถึง แนวทางปฏิบัติ หรือคุณลักษณะเฉพาะของพระสงฆ์

ทัศนคติ (attitudes) และค่านิยม (values) หมายถึง ทัศนคติของคนหรือสังคมที่มีต่อสิ่งของ ความคิด และเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนา คุณค่าและความถูกต้องของสิ่งคนั้น ๆ ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางทางพฤติกรรมส่วนบุคคล

แรงจูงใจ (motives) หมายถึง แรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น แรงจูงใจของพระสอนศีลธรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ การได้รับความสะดวกและความร่วมมือจากคณะกรรมการบริหารโครงการพระสอนศีลธรรม การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าพาหนะที่เพียงพอ เป็นต้น

2.1.5 ความสำคัญของขีดความสามารถ

ขีดความสามารถ (competency) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ Wood & Payne ได้สรุปถึงประโยชน์ของการนำ Competency มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร²⁶ ไว้ดังนี้

1. Competency เป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการประเมินความเหมาะสมและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่แตกต่างกันได้

²⁶ Wood, R. & Payne, T., *Competency-based recruitment and selection*, (Chichester : John Wiley & Sons, 1998), pp. 22-23.

2. Competency เป็นเครื่องมือที่ช่วยทำให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างทักษะและความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน กับสิ่งที่แต่ละตำแหน่งงานต้องการได้อย่างชัดเจนขึ้น

3. Competency ช่วยทำให้ผู้ทำการสัมภาษณ์และผู้ทำการประเมินปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น และช่วยป้องกันการตัดสินใจว่าจ้างผู้สมัครแต่ละคนโดยดูจากลักษณะภายนอก

4. สามารถนำ Competency มาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำโครงสร้างการประเมินและการพัฒนาเครื่องมือเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกต่าง ๆ ได้อย่างเต็มรูปแบบ เช่น ใบสมัคร การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ Assessment Center และการประเมินการสัมภาษณ์

5. แผนการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะสามารถจัดทำได้ตรงตามความต้องการจริง

ณรงค์วิทย์ แสันทอง กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะ/ขีดความสามารถ มีดังนี้²⁷

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และ กลยุทธ์ขององค์กร หรือที่เรียกว่า ขีดความสามารถหลัก นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร และสมรรถนะหลัก/ขีดความสามารถหลัก เปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิบัติกริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.4 ช่วยป้องกัน ไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

โดยสรุปแล้วในการกำหนดสมรรถนะ/ขีดความสามารถนั้นจะต้องทราบบทบาทหรือหน้าที่หลัก เพื่อนำไปสู่งานเฉพาะต่อไป เนื่องจากการจะปฏิบัติงานเฉพาะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับ ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Input) อันได้แก่ ความรู้ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยมีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไรเพื่อกำหนด Output หรือผลที่ต้องการได้ หลังจากนั้นจะต้องมีการประเมินสมรรถนะ/ขีดความสามารถที่ใช้ว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

²⁷ ณรงค์วิทย์ แสันทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547), หน้า 10-12.

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้วหน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection)

หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal)

ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation)

การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้นส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan) ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result -Based Management) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่างๆ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ปัจจุบันข้าราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น

จากเหตุเหล่านี้การสร้างราชการใสสะอาดจึงเป็นกลยุทธ์ทางบวกที่มีโอกาสสำเร็จได้เร็ว วิธีการโดยดึงพลังส่วนดีของมนุษย์ออกมา พร้อมกับใช้พลังของสังคมควบคุมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์สิ่งดีต่อสังคมแทนการเอาเปรียบ และคำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนและหมู่คณะ ทั้งนี้จึงต้องสร้างคุณภาพของคนในภาครัฐให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยกันส่งเสริมคนดีและกันคนไม่ดีออกไปจากภาคราชการ ปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันเกิดจากทัศนคติของบุคคลที่ได้รับการยอมรับ และสั่งสมต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานาน จนกลายเป็นค่านิยมที่ว่า การทุจริตคอร์รัปชันจะสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องอย่างง่ายดาย ไม่ต้องลงทุนลงแรงอะไรมาก การสร้างความใส

สะอาดในวงราชการจึงต้องอาศัยกลยุทธ์ที่แยบยล โดยต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย โดยมีการปราบปรามอย่างเฉียบขาดรุนแรงและรวดเร็ว ให้คนเกิดความเกรงกลัวจนถึงขั้นไม่กล้าเสี่ยงทำผิด ทั้งนี้กลุ่มผู้นำในทุกระดับของภาครัฐจะต้องทำเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย ได้กล่าวไว้ว่า การนำ Competency มาใช้จะสร้างประโยชน์ ดังต่อไปนี้²⁸

1. ช่วยผูกโยงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานให้ช่วยสนับสนุนสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร เช่น หากองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ก็จะเน้นการใช้พฤติกรรมบ่งชี้ต่าง ๆ ของการเป็นสมาชิกทีม หรือเป็นผู้สร้างทีมที่ดีในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงาน หรือในการเลื่อนตำแหน่งให้รางวัลกับสมาชิก สมรรถนะมีส่วนปลูกฝังอุดมการณ์ขององค์กร

2. รายการสมรรถนะหลักและพฤติกรรมชี้วัดที่องค์กรกำหนดขึ้น จะมีส่วนช่วยในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับสิ่งใด พนักงานก็จะทราบได้ว่าหากต้องการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นพึงเตรียมความพร้อมให้กับตนเองในเรื่องใด อย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนพัฒนาอาชีพของพนักงานเป็นรายบุคคล

3. โมเดลสมรรถนะมีส่วนบูรณาการให้กิจกรรมการสรรหาคัดเลือก การใช้ การรักษา และการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเอกภาพ เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละกิจกรรม สอดประสานกัน ลดการสูญเสียชีวิต ความพยายาม งบประมาณขององค์กร

4. โมเดลสมรรถนะช่วยแปลงวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรให้เป็นจริง ช่วยให้องค์กรสร้างหรือช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขันธุรกิจผ่านกำลังที่มีทักษะฝีมือ สมรรถนะมีส่วนสร้างรักษา พัฒนาคนเก่ง

5. สมรรถนะช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่เน้นทักษะฝีมือที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรและฝ่ายบริหาร

6. สมรรถนะช่วยในการพัฒนาเครื่องมือทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติงาน ช่วยให้ได้คน เหมาะกับงานและองค์กร

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ (competency) จะเห็นว่าขีดความสามารถนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขีดความสามารถเป็นองค์ประกอบที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ พฤติกรรม บุคลิกลักษณะและทัศนคติ เป็นสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายหรือองค์กรกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

²⁸ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, “การพัฒนาโมเดลสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์”, การจัดการภาครัฐและเอกชน, 3(9), 2550, หน้า 11.

2.2 บทบาทและหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม

เป็นที่ทราบดีว่า ระบบการศึกษาของไทยนั้นมีความผูกพันกับสถาบันพระพุทธศาสนาอย่างยาวนาน วัดเป็นส่วนประกอบสำคัญของชุมชนท้องถิ่น เป็นศูนย์กลางแห่งกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เป็นแหล่งการศึกษาของประชาชนทุกระดับ ทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการฝึกอบรมพระสงฆ์ที่จะสืบต่อพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่จะรับผิดชอบสังคม พระภิกษุสงฆ์ทั่วไปมีฐานะเป็นครูบาอาจารย์ของประชาชน และพระสงฆ์มีหน้าที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้นำชุมชนหลักธรรมคำสอนและวัฒนธรรมที่สืบเนื่องมาจากพระพุทธศาสนา หล่อหลอมกลมกล่อมเกลาจิตใจชาวไทย ให้มีศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรมและค่านิยมตามแบบอย่างของพุทธศาสนิกชนอันเป็นปัจจัยที่ทำให้สังคมไทยมีความร่มเย็นเป็นสุข มีเอกลักษณ์ของตนเอง การสอนศีลธรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นสำคัญ กำหนดแนวทางดำเนินงานด้านศาสนาไว้อย่างละเอียด มาตรการครอบคลุมภารกิจของงานด้านศาสนาที่มุ่งเน้นให้ศาสนาเป็นรากฐานการพัฒนาจิตใจคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนทำให้เกิดมาตรการต่าง ๆ ที่ทำให้เป้าหมายที่วางไว้สำเร็จได้ซึ่งหนึ่งในวิธีการหลาย ๆ วิธี คือ โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องที่มุ่งเน้นให้การพัฒนาทั้งผู้เรียน ผู้สอน และสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอน ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจึงเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากปัญหาการขาดศีลธรรมของเยาวชนประชาชนในสังคมไทย ดังนั้น การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพฤติกรรมและจิตใจของเด็กวัยรุ่น จึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการเผยแผ่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาเยาวชนให้มีพฤติกรรมที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต²⁹

2.2.1 ความหมายของพระสอนศีลธรรม

กรมการศาสนา ให้ความหมายว่า “พระสอนศีลธรรม” หมายถึง พระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านปริยัติ และปฏิบัติ เข้าไปอบรมสั่งสอนนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อปลูกฝังหลักธรรมทางศาสนาแก่นักเรียนจนเกิดความรู้คู่คุณธรรม³⁰

นอกจากนี้ **กรมศาสนา** กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติครูพระสอนศีลธรรมไว้ดังนี้

- 1) ต้องสำเร็จการศึกษานักธรรมชั้นเอก หรือประโยค 1-2 ขึ้นไป

²⁹ โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, **คู่มือพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2561), หน้า 4-6.

³⁰ กรมการศาสนา, **คู่มือการดำเนินงานตามโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548), หน้า 3.

2) หรือสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

3) เป็นพระครูสัญญาบัตรชั้นตรีขึ้นไป³¹

โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้ความหมาย “พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” ไว้ดังนี้

“พระสอนศีลธรรม” หมายถึง พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นพระภิกษุ มีพรรษาไม่ต่ำกว่า 3 พรรษา
- 2) มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมไม่ต่ำกว่านักธรรมชั้นโท
- 3) เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อต่อพระธรรมวินัย มีใจเสียสละและอุทิศตนเพื่อกิจการพระพุทธศาสนา และกิจการคณะสงฆ์ และ
- 4) คุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารโครงการพระสอนศีลธรรมกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการบริหารโครงการพระสอนศีลธรรมพิจารณาเห็นสมควร³²

พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนทวิชโช) ได้ให้ความหมาย “พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” ไว้ดังนี้ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้แก่ พระภิกษุที่ได้สมัครเข้ามาเป็นพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้ผ่านการคัดเลือกด้วยคุณสมบัติ ได้ผ่านการอบรม ได้มีการจัดส่งพระสอนศีลธรรมนั้นไปยังสถานศึกษาอย่างเป็นทางการโดยมีคุณสมบัตินั้นได้ปฏิบัติงานสอน และส่งรายงานการสอนประจำเดือนและรายปี และมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งใดแห่งหนึ่งได้ทำสัญญาจ้างรายปี จะทำสัญญาจ้างสองมหาวิทยาลัยไม่ได้

นอกจากนี้ยังได้กำหนดคุณสมบัติพระสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งไว้ดังนี้

- 1) เป็นพระภิกษุ
- 2) มีวุฒิการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- 3) วุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอกหรือเทียบเท่า หรือได้เปรียญธรรม 3 ประโยคขึ้นไป
- 4) เป็นผู้ที่มีจิตเสียสละต่อสาธารณะ และเป็นนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- 5) มีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์
- 6) มีความเมตตาและปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล
- 7) มีความรับผิดชอบ เสียสละ และมีความตั้งใจในการทำงาน³³

³¹ กรมการศาสนา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

³² โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, อ้างแล้ว, หน้า 21.

³³ พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนทวิชโช), “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, (วิทยาลัยครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2561), หน้า 244-245.*

พระมหาวันชัย อติธมฺโม (เปลี่ยนสะอาด) ให้ความหมายว่า พระสอนศีลธรรม เป็นพระภิกษุผู้ได้รับการแต่งตั้งจากกรมการศาสนาให้ทำการสอนตามโรงเรียนในโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน³⁴

แผนกพระธรรมวิทยากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กำหนดคุณสมบัติของพระธรรมวิทยากรในฐานะครูพระสอนศีลธรรม ไว้ดังนี้

- 1) มีอุดมการณ์ในอันที่จะทำงานเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- 2) มีคุณธรรมของความเป็นนักสังคมอยู่ในจิตใจ
- 3) มีบุคลิกภาพ กายและจิตดี
- 4) มีความสะอาดทั้งด้านร่างกายและเครื่องแต่งกาย
- 5) มีความสามารถอันเป็นพื้นฐานของการทำงาน
- 6) มีวาทศิลป์พอสมควร
- 7) มีความตื่นตัว ช่างสังเกต และใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ
- 8) มีความรู้หลาย ๆ ด้าน และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ
- 9) ฉลาดในการใช้เทคนิคอุปกรณ์
- 10) เป็นคนทันสมัยเข้าใจคนทุกวัย
- 11) มีความรับผิดชอบสูง ไม่ทิ้งธุระ³⁵

ดังนั้น พระสอนศีลธรรม จึงหมายถึง พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านปริยัติและปฏิบัติ ทำหน้าที่อบรมแนะนำสั่งสอนศีลธรรมและนำไปปฏิบัติธรรมแก่นักเรียนในสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อปลูกฝังหลักธรรมของพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนจนเกิดความรู้คู่คุณธรรม

2.2.2 บทบาทและหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม

กรมการศาสนา ได้กำหนด แนวคิดการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนตามแนวคู่มือพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดกรมการศาสนา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อและวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการวัดผลและการประเมินผล ไว้ดังนี้

³⁴ พระมหาวันชัย อติธมฺโม (เปลี่ยนสะอาด), “ความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่มีต่อพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนบ้านหมอพัฒนานุกูล ตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2554), หน้า 16.

³⁵ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, *งานปฐมนิเทศพระธรรมวิทยากร*, (กรุงเทพมหานคร: สุรวัฒน์, 2542), หน้า 6.

1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ได้แก่ การศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง ทำการวิเคราะห์เนื้อหาและรู้เนื้อหาสาระที่จะสอนมาปรับใช้กับด้านเนื้อหาหลักสูตร ตามแนวคู่มือพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดกรมการศาสนา

2) ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมสร้างเสริมทักษะ พัฒนายุทธวิธีการสอน วิธีสอนหลายหลากมากขึ้นจากง่ายไปหายาก และสอนให้คิดมากกว่าจำมาปรับใช้กับการเรียนการสอนตามแนวคู่มือพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดกรมการศาสนา

3) ด้านสื่อและวัสดุ อุปกรณ์ ได้แก่ การพัฒนาและเลือกวัสดุการเรียนการสอน (Develop and Select Instructional Materials) เทคนิคการเลือกและใช้สื่อการสอน มาปรับใช้กับด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ตามแนวคู่มือพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดกรมการศาสนา

4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ได้แก่ การวัดผลและประเมินผล และการใช้เทคนิคการประเมิน มาปรับใช้กับการวัดผลและการประเมินผลตามแนวคู่มือพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดกรมการศาสนา³⁶

พระมหาปัญญา แล่นปิว ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติงานสอนธรรมของพระสอนศีลธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สาระการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา ระดับชั้นมัธยมศึกษาของพระสอนศีลธรรมถ่ายทอดให้แก่นักเรียนผ่านกระบวนการใน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและใช้หลักสูตรโดยกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานสาระระดับชั้นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ด้านการเรียนการสอน หมายถึง การใช้เทคนิคการเรียนการสอนโดยผู้เรียนมีบทบาทต่อการเรียนการสอนตลอดจนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน การวิเคราะห์ผู้เรียนและสอนแบบให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรม การปลูกฝังส่งเสริมและสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมตามคุณลักษณะพึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนเพื่อการดูแลตนเองจนเกิดทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยรักความเป็นไทย

3) ด้านสื่อและวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การเลือกใช้สื่อและวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียนการสอนทั้งสื่อภายในและภายนอกโรงเรียนประกอบด้วยสื่อวัฒนธรรม สื่อชุมชน สื่อเทคโนโลยี การใช้สื่อนวัตกรรมและ

³⁶กรมการศาสนา, คู่มือการดำเนินงานตามโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ปีงบประมาณ 2548, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม, 2548), หน้า 20 -117.

เทคโนโลยีหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนการสอน

4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล หมายถึง การออกแบบและสร้างรวมถึงการใช้เครื่องมือเพื่อวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร³⁷

โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นองค์กร/หน่วยงานที่กำหนดบทบาทและหน้าที่ในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รวมถึงดูแลบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ วิชาการ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

งานด้านงบประมาณ โครงการฯ ทำหน้าที่ดูแลบริหารจัดการงบประมาณอุดหนุนโครงการฯ อันได้แก่ 1) ค่าตอบแทน แบ่งเป็น ค่าตอบแทนพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ค่าพาหนะพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราวรายปีประจำโครงการพระสอน 2) ค่าใช้สอย แบ่งเป็น ค่าอบรมสัมมนาพระสอนศีลธรรมฯ ค่าติดตามประเมินผลโครงการพระสอนฯ ค่าทำวิจัยโครงการพระสอนฯ ค่าพัฒนาหลักสูตร ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะ 3) ค่าวัสดุ และ 4) ค่าครุภัณฑ์

งานด้านวิชาการ โครงการฯ ทำหน้าที่ดูแลงานโครงการพระสอนศีลธรรมซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ดังนั้น งานวิชาการจึงเป็นภาระงานหนึ่งที่จะต้องมีการดำเนินงาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรหรือคู่มือพระสอนศีลธรรม การพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับพระสอนศีลธรรม การนิเทศและการรายงานผลการสอน เป็นต้น

ทั้งนี้โครงการฯ ได้กำหนดทักษะของพระสอนศีลธรรมไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ พระพุทธศาสนา 2) ด้านการพัฒนาคุณลักษณะ 3) ด้านกฎหมายและระเบียบทางการศึกษา 4) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน และ 6) ด้านความรับผิดชอบ

สำหรับงานด้านวัสดุอุปกรณ์นั้น โครงการฯ ทำหน้าที่จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในโครงการพระสอนศีลธรรมครอบคลุมพื้นที่ทั้งประเทศ ทำให้ต้องมีศูนย์ประสานงานในทุกวิทยาเขตและวิทยาลัยทั่วประเทศ บริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ การจัดเก็บเอกสาร และวัสดุสำนักงานอื่น ๆ³⁸

³⁷ พระมหาปัญญา แล่นปิว, "ศึกษาการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2", สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553), หน้า 6.

³⁸ โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, อ้างแล้ว, หน้า 15.

การดำเนินงานบริหารจัดการการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในด้านต่าง ๆ ของโครงการฯ เพื่อให้บรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากิจการศาสนาให้พระพุทธศาสนาที่คนไทยนับถือเป็นรากฐานในการพัฒนาจิตใจ คุณธรรม จริยธรรมของประชาชน โดยมุ่งทั้งการก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีความตระหนักในคุณค่า และความสามารถในการนำหลักศาสนธรรมที่แท้จริงไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีหลักศาสนาเป็นครรลองแห่งการดำเนินงานอันจะนำไปสู่ความสงบสุขแห่งตน โดยโครงการมีเป้าหมายและมาตรการในการพัฒนาศาสนศึกษาและบุคลากรทางศาสนาและเผยแผ่ศาสนธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม เพื่ออบรมและพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีความรู้ทักษะด้านการเรียนการสอนศีลธรรมแก่นักเรียน เพื่อดำเนินการส่งพระสอนศีลธรรมไปทำหน้าที่ในโรงเรียนทั่วประเทศและพัฒนาจิตใจเยาวชนของชาติ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลโดยผ่านกระบวนการวิจัย และเพื่อสร้างความร่วมมือด้านการสอนศีลธรรมกับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง³⁹

2.2.3 หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินการโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548-2550 โดยเริ่มแรกรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณ เพื่ออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายถวายพระสอนธรรมในโรงเรียนที่เข้าไปสอนในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภายหลังต่อมา กระทรวงวัฒนธรรมมีความต้องการพระสอนฯ ไปสอนในโรงเรียนเฉพาะที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยเฉพาะโรงเรียนวิถิพุทธ กรมการศาสนาได้เปลี่ยนแปลงการบริหารโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในปีงบประมาณ 2551 ที่ดำเนินการมาแต่เดิมไปสนับสนุนกิจกรรมคุณธรรมอื่น ๆ โดยได้โอนภาระงานพร้อมงบประมาณให้กระทรวงศึกษาธิการรับดำเนินการ และได้มอบให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รับโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มาดำเนินการจัดเข้าในพันธกิจประเภทงานให้บริการวิชาการแก่ชุมชน โดยได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้วยมีประสงค์ที่มีความพร้อมและมีพระที่สอนอยู่ในสถานศึกษาต่าง ๆ อยู่แล้ว
- 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีศึกษานิเทศก์และสถานศึกษา/โรงเรียนที่มีความต้องการพระสอนฯ
- 3) กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม มีวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งเป็นผู้ดูแลโครงการฯ มาแต่เริ่มแรก

³⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 9-10.

4) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มาผู้อำนวยการพระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นผู้ส่งเสริมพระสอนฯ ที่เข้าไปทำการสอนในโรงเรียน

5) คณะสงฆ์ ซึ่งมีเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด ปกครองดูแลพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน⁴⁰

การดำเนินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ถือเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในด้านบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบของการจัดทำโครงการเพื่อการเผยแผ่วิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม โดยจัดเป็นหนึ่งในแผนกลยุทธ์ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2556-2564) ในกลยุทธ์ที่ 3 การให้บริการวิชาการพระพุทธศาสนาที่เสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่สังคม เป้าประสงค์ที่ 3.1 การบริการวิชาการโดยถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมของสังคมและชุมชนให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ ถือเป็นมาตรการที่ 2 คือพัฒนากระบวนการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ อยู่ในโครงการหลักที่ 17 ของมาตรการดังกล่าว⁴¹

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ดำเนินการบริหารด้านการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาโดยตลอด ในปีที่ผ่านมา พบว่า ในส่วนของโครงการนั้นเป็นโครงการที่ดีเป็นการสร้างและปลูกฝังให้เยาวชนนำหลักคำสอนจากพระสอนศีลธรรม ไปปฏิบัติเพื่อเกิดความสงบสุข อันบริสุทธิ์ในทางสังคม ลดปัญหามั่ววุ่นวายที่เกิดขึ้นในสังคม แต่ในด้านการบริหารโครงการหรือองค์การของโครงการกลับพบว่า มีปัญหามากอันดับแรก ได้แก่ การเบิกจ่ายค่านิตยภัตของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่มีความล่าช้ามาก ส่งผลให้พระสอนฯ หมดกำลังใจและลาออกเป็นจำนวนมาก การประชาสัมพันธ์ของพระสงฆ์ร่วมโครงการและการอบรม ยังขาดแบบแผนอันเดียวกัน อาจเนื่องจากการขาดหลักสูตรพระสอนศีลธรรม ทั้งใหม่และเก่าให้มีความเข้มข้น อีกทั้งขาดการส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยของโครงการอยู่ตลอดเวลา และขาดเจ้าหน้าที่ที่ประกันคุณภาพ อันเป็นผลสืบเนื่องจากการบริหารจัดการที่ด้อยประสิทธิภาพของโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อีกทั้ง ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในปัจจุบันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นไปอย่างก้าวกระโดดและรวดเร็วตามกระแส “โลกาภิวัตน์” หรือโลกการสื่อสารไร้พรมแดน มีค่านิยมฟุ้งเฟ้อ หลงใหลวัตถุ เกิดลัทธิบริโภคนิยม การเปลี่ยนแปลงและค่านิยมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสังคมโดยกว้าง และเป็นปัญหาสังคม โดยเฉพาะปัญหาด้านพฤติกรรมของเด็กวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยที่กำลังเรียนหนังสือและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศ ดังนั้น การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพฤติกรรมและจิตใจของเด็กวัยรุ่น จึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีความรู้

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 6-7.

⁴¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

ความสามารถและทักษะในการเผยแพร่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาเยาวชนให้มีพฤติกรรมที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต⁴²

ความสำคัญของโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

การเข้ามาสอนศีลธรรมในสถานศึกษาของครูพระสอนศีลธรรม ช่วยในการลดพฤติกรรมเบี่ยงเบนให้นักเรียนได้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านยาเสพติด โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนดูแลสุขภาพตนเอง การเล่นเกมพนัน การเที่ยวเตร่ พฤติกรรมชู้สาว และอื่น ๆ ครูพระจะใช้วิธีให้กำลังใจเป็นที่ปรึกษาพร้อมทั้งนำเอาไปบูรณาการกับหลักการสอนของพระพุทธศาสนา เช่น นั่งสมาธิ สวดมนต์ เล่านิทานธรรมะ เป็นต้น การที่ครูพระได้เข้ามาช่วยเหลือสถานศึกษาโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทนจากทางสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยเหลือสถานศึกษาสอนศีลธรรมให้นักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนบางกลุ่มเป็นรายคน และในปัจจุบันสถานศึกษาส่วนมากขาดแคลนครูผู้สอน เมื่อสถานศึกษามีครูพระเข้าไปสอนจึงแบ่งเบาภาระหน้าที่ให้แก่สถานศึกษา สร้างความพึงพอใจเป็นอย่างมากให้แก่สถานศึกษาโดยทั่วไป แต่ก็มีสถานศึกษาบางแห่งได้ดำเนินการสอนศีลธรรม โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาตนเองอยู่แล้ว ซึ่งส่วนมากจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งมีครูและบุคลากรเพียงพออยู่แล้ว⁴³

จึงสรุปได้ว่า พระสอนศีลธรรมเป็นบุคลากรทางศาสนาที่เข้าไปสอนธรรมในสถานศึกษาที่มุ่งสร้างผลผลิตให้มีคุณสมบัติพร้อมด้วยความรู้ชอบและการปฏิบัติชอบ พระสอนศีลธรรมทำหน้าที่ให้การศึกษาระดับประถมศึกษาและส่งเสริมการศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนา และวิชาที่เกี่ยวข้องมุ่งเผยแผ่พระพุทธศาสนา การปฏิบัติธรรม การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ และตามนโยบายของคณะสงฆ์ที่ต้องการเพิ่มบทบาทในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติที่ต้องการให้ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคร่วมกันป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการพัฒนาด้านต่างๆ เน้นคุณภาพชีวิต โดยร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐเอกชนภายในประเทศ

จะเห็นได้ว่า โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เป็นโครงการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนของประเทศ ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์อันมีค่ายิ่ง ดังนั้นเพื่อให้โครงการฯ ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าประสงค์ของทุกองค์การทุกหน่วยงาน จึงต้องมีการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม โดยจะต้องมีแนวทางและองค์ประกอบการสอนที่ถูกต้องเหมาะสม

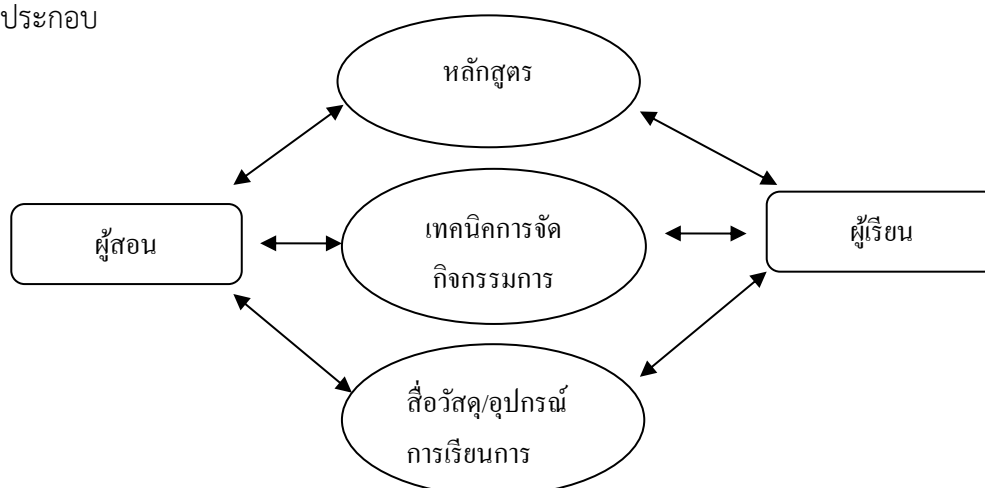
⁴² เรื่องเดียวกัน, หน้า 8-9.

⁴³ กระทรวงศึกษาธิการ, **โครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 6 และ 7 ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549), หน้า 6 และ พระมหาวินัย อติธมโม (เปลี่ยนสะอาด), “ความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่มีต่อพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนบ้านหมอพัฒนานุกูล ตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสนศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2554), หน้า 22.

แนวคิดและองค์ประกอบของการเรียนการสอนพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางอิสาร) ได้กล่าวถึง “แนวคิดการสอนศีลธรรม” ไว้ดังนี้ว่า คือ วิธีคิดแบบอุบายปลูกเร้าคุณธรรม หรือวิธีคิดแบบกุศลภาวนา เพื่อบรรเทาและขัดเกลาตัวตน และสำหรับส่งเสริมความเจริญงอกงามแห่งกุศลธรรม และสร้างเสริมสัมมัทธินิธิที่เป็นโลกียะและแนวการสอนพระพุทธศาสนาเชื่อว่าบุคคลมีความแตกต่างตามคุณสมบัติและคุณธรรมอย่างกว้างขวางตามกรรมของตน เน้นการปฏิบัติในมัชฌิมาปฏิปทา คือ ทางดำเนินชีวิตเป็นไปโดยสายกลาง และพึงไม่ทำชั่ว ทำความดีและชำระจิตในให้บริสุทธิ์⁴⁴

ศิริชัย กาญจนวาสี อธิบายเกี่ยวกับ “องค์ประกอบการสอนที่ดี” ไว้ว่า คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการสร้างสถานการณ์หรือเงื่อนไข เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์อย่างถาวร วิธีหนึ่งที่ยอมรับใช้กันทางการศึกษา คือ การสอน ซึ่งเป็นกระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านพุทธรวิสัย จิตพิสัย หรือทักษะพิสัย ตามที่กำหนดไว้ การวางแผนการเรียนการสอนประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 3 : แสดงองค์ประกอบของการเรียนการสอน

ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาสี, **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**, (2548), หน้า 5. อ้างใน พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางอิสาร), "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระสอนศีลธรรม ตามโครงการกระทรวงศึกษาธิการ", **ปริญญาานิพนธ์ดุสิตบัณฑิตการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), หน้า 41.

⁴⁴ พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางอิสาร), "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระสอนศีลธรรม ตามโครงการกระทรวงศึกษาธิการ", **ปริญญาานิพนธ์ดุสิตบัณฑิตการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), หน้า 35.

โดยอธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า

หลักสูตร (Curriculum) เป็นประมวลประสบการณ์ที่ได้รับการรับรองความเป็นมาตรฐานที่สถาบันการศึกษาได้กำหนดขึ้นสำหรับการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ และเป็นข้อกำหนดสำหรับการสำเร็จการศึกษา หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศที่ผู้สอนจะนำผู้เรียนสู่จุดหมายปลายทาง

เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Teaching Techniques) ขนาดกลุ่มผู้เรียน บทบาทของผู้เรียนผู้สอน และจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเลือกใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม⁴⁵ ซึ่งเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนี้ เป็นการจัดการเรียนการสอน หมายรวมถึง การวัดผล/ประเมินผล และการนำไปปฏิบัติด้วย

วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หมายถึง วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการสื่อสารที่ผู้สอนนำมาใช้ช่วยประกอบการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจได้ง่ายและสะดวกขึ้น

จากแนวคิดและบทบาทหน้าที่ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนดังที่กล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้วางแนวทางของขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมสำหรับการสอนศีลธรรมและการนำไปปฏิบัติธรรม ไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล และ 5) ด้านวิธีการนำไปปฏิบัติธรรม

ดังนั้นเพื่อให้โครงการพระสอนศีลธรรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามมาตรการที่ทุกภาคส่วนกำหนดไว้ นอกจากจะต้องทำการพัฒนาปรับปรุงสนับสนุนความสามารถของพระสอนศีลธรรมทั้ง 5 ด้านข้างต้นแล้ว จำเป็นต้องดำเนินการการพัฒนาและการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในการสอนธรรมและนำไปปฏิบัติธรรม ด้วยแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพระสอนศีลธรรม รวมถึงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นไปพร้อม ๆ กันไปด้วย

2.3 แนวคิดในการเพิ่มขีดความสามารถ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจของคนเป็นเรื่องที่นักวิชาการศึกษากันมานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อมีการพัฒนาในหน่วยงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเรื่องขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก่อนอื่นใด เพราะผลงานของการทำงานจะสำเร็จจุลวงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับที่ “คน” ในหน่วยงานนั้น ๆ จะได้รับการบำรุงขวัญมากน้อยเพียงใด ถ้าหากว่า “คน”

⁴⁵ พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางอิสาร), "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระสอนศีลธรรม ตามโครงการกระทรวงศึกษาธิการ", *ปริญญาณีพนธ์ดุขฎฐิบัณฑิตการศึกษาคูู้ใหญ่*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), หน้า 41

ในหน่วยงานนั้น ๆ ไม่ได้รับการบำรุงขวัญไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร ขาดสมรรถภาพ ขาดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ขาดความจงรักภักดีและขาดความรับผิดชอบแล้ว งานในหน้าที่หรือวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานก็จะล้มเหลว

2.3.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

เสนาะ ติเยาว์ ให้ความหมายคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ คือสภาพทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังใจในการปฏิบัติงานอันมีผลต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์การ⁴⁶

สุรางค์ โค้วตระกูล ให้ความหมายคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึงสถานะที่ทุกคนภายในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนในการที่จะทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้⁴⁷

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของขวัญในการทำงานว่า หมายถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิกทั้งนี้โดยมุ่งหวังให้ภาระหน้าที่การทำงานของหมู่คณะหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้⁴⁸

โยเดอ์ (Yoder Dale) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบ แห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกรูปของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น และเกี่ยวข้องกับความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรักพวกพ้อง คนทำงานที่มีกำลังใจสูง (High Morale) จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เขาจะทำงานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงานอย่างดี ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีกำลังใจต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยสนใจทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน มีความรู้สึกทางลบต่อการทำงาน⁴⁹

⁴⁶ เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารแบบผู้นำ**. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535). หน้า 293.

⁴⁷ สุรางค์ โค้วตระกูล, **การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540), หน้า 271-272.

⁴⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2541), หน้า 280.

⁴⁹ โยเดอ์ (Yoder Dale) อังโน ยูวดี ภูริโกตัย, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ, 2545), หน้า 21-22.

ดังนั้น สรุปได้ว่า “ขวัญและกำลังใจ” จึงหมายถึง สภาพที่ดีทางจิตใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่องานและใช้สภาพจิตใจนั้นผลักดันให้การทำงานสามารถบรรลุสู่เป้าประสงค์ได้ตามที่ตนเอง กลุ่ม หรือองค์กรได้กำหนดไว้

2.3.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติหน้าที่ไปได้ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ขวัญและกำลังใจของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมมีผลกระทบต่องานของบุคคลในองค์กรแม้ว่าขวัญและกำลังใจจะมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร คนที่มีขวัญและกำลังใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่รับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอยู่อย่างเต็มที่รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจต่ำหรือขวัญและกำลังใจเสียจะเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ไม่ดีกระตือรือร้นต่อการปกครองบังคับบัญชาเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำพฤติกรรมต่างๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้นเฉื่อยชา การมาเข้าทำงานช้าการเลิกงานก่อนเวลาการลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่นอัตราความถี่ของการบรรจุบุคคลเข้าออกของหน่วยงานบ่อยๆ ย่อมแสดงให้เห็นถึงว่าสภาพขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรนั้นอยู่ในระดับต่ำต้องการได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของรัฐขวัญและกำลังใจจะเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ว่าจะออกมาในรูปใดซึ่งหากมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีอาจจะแสดงออกโดยการละทิ้งหน้าที่เฉื่อยชาอารมณ์ไม่ดีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจหรือมาทำงานสายและอื่นๆ สิ่งเหล่านี้ย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่และผู้ที่จะต้องแบกรับอันเกิดจากความเสื่อมต่างๆ เหล่านี้คือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจของบุคลากรอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรและสังคมนั่นเอง

นฤมล เพ็ชรประดับ ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไว้มากมาย ดังต่อไปนี้⁵⁰

⁵⁰ นฤมล เพ็ชรประดับ, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร”, **ปัญหาพิเศษรัฐ-ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา. 2549), หน้า 14.

เดวิส (Davis) ได้ศึกษาถึง “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลิตผล (Productivity) ในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่” ไว้ว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมีขวัญและกำลังใจเพียงอย่างเดียวไม่ได้หมายความว่าทำให้ประสิทธิภาพหรือผลิตผลในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นสูงขึ้นเสมอไปทุกกรณีแต่กลับพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจนั้นมีความสัมพันธ์กันในหลายรูปแบบเช่น ผลผลิตของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานสูงขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่กลับต่ำ ผลผลิตของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานต่ำขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่กลับสูง

เดวิส (Davis) มีความเห็นเพิ่มเติมว่าถ้าปราศจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่สูงในระดับหนึ่งแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานจะมาทำงานหรือหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเวลาที่ยาวนานนั้นย่อมเป็นไปได้ นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจก็ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลิตผลในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยแวดล้อมอื่นๆเสริมอีกด้วยเช่นการที่มีผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถปัจจัยทางด้านเทคนิคในการผลิตต่างๆมีพร้อม ซึ่งพอสรุปถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ได้ ดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
- 3) สร้างเสริมวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
- 4) ทำให้เป็นองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขันได้
- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
- 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
- 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

ด้วยเหตุที่ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นนักบริหารแผนใหม่และทฤษฎีบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจึงพยายามหาวิธีการในการที่จะประสานจิตใจของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้และวิธีที่ได้รับความนิยมกันมากอีกวิธีหนึ่งก็คือ “การจูงใจ” การจูงใจในการทำงานคือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงานทุ่มเท และเสียสละเพื่องานและหน่วยงานการตอบสนองความต้องการของคนงานย่อมสร้างความกระตือรือร้นและกำลังใจให้เขาตั้งใจในการทำงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีขวัญและกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจที่มุ่งทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ทั้งนี้ก็เพราะว่าขวัญและกำลังใจของคนทำงานหรือบุคลากรจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของบุคลากรเหล่านั้นได้รับการตอบสนองหรือไม่ ซึ่งความต้องการด้านจิตใจของบุคลากรจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจโดยตรง

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่าความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มี 2 ประการคือ ขวัญและกำลังใจของแต่ละคน (Individual morale) และขวัญและกำลังใจของหมู่คณะ (Group morale)

ที่ได้มีขวัญและกำลังใจของหมู่คณะสูง ที่นั่นขวัญและกำลังใจของสมาชิกแต่ละคนส่วนใหญ่ย่อมสูงขึ้นด้วย ดังนั้นขวัญและกำลังใจของแต่ละบุคคลในองค์กรจะช่วยให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหมู่คณะ⁵¹

นพพงษ์ บุญจิตราดุล ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานบุคคลเพื่อนร่วมงานองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร หรือต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ดังนั้น จึงจำเป็นที่ขวัญและกำลังใจของคนในหน่วยงานจะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าร่างกายเรารู้สึกว่าสุขภาพดีวัดได้ด้วยความแข็งแรงของหน่วยงานของเรา จะมีความมั่นคงแข็งแรงก็ต้องวัดได้ด้วยขวัญและกำลังใจของคนทำงาน ขวัญและกำลังใจในหน่วยงานจะดูได้จากทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงานความกระตือรือร้นของคนทำงานความสามัคคีกลมเกลียวของคนในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆที่มีขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญและกำลังใจเพื่อให้คนทำงานด้วยดีและทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน⁵²

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจไว้ว่า ขวัญและกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูงจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายบริหาร ความสำคัญของขวัญและกำลังใจจำแนกได้ดังต่อไปนี้

- 1) ขวัญและกำลังใจจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
- 2) ขวัญและกำลังใจจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
- 3) ขวัญและกำลังใจจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรบังเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคลกล่าวคือเจ้าหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย
- 4) ขวัญและกำลังใจจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม
- 5) ขวัญและกำลังใจจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 6) ขวัญและกำลังใจจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
- 7) ขวัญและกำลังใจจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงทางจิตใจและทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่านาน⁵³

⁵¹ สมพงษ์ เกษมสิน, อ้างแล้ว, หน้า 242.

⁵² นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ การพิมพ์ กรุงเทพมหานคร, 2529), หน้า 20.

⁵³ อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์การพิมพ์, 2531), หน้า 161-162.

กฤษณา ศักดิ์ศรี กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ไว้ว่า การบริหารบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทำงานด้วยความพึงพอใจโดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีขึ้นได้โดยองค์กรต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดขึ้นซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานเนื่องจากขวัญและกำลังใจที่ดีจะเพิ่มกำลังการทำงานให้สูงขึ้นผลที่ตามมา ก็คือผลผลิตขององค์กรจะสูงขึ้นไปด้วย⁵⁴

ดังนั้น ด้วยเหตุที่ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่อย่างนี้ นักบริหารแผนใหม่และทฤษฎีบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน จึงพยายามหาวิธีการในการที่จะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ และวิธีที่ได้รับความนิยมและนิยมกันมากวิธีหนึ่งก็คือ “การจูงใจ” การจูงใจในการทำงานคือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงานทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและหน่วยงานการสนองตอบความต้องการของคน ย่อมสร้างความกระตือรือร้นและกำลังใจให้เขาตั้งใจในการทำงานซึ่งเท่ากับการบำรุงขวัญและกำลังใจให้คนทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีและแรงจูงใจที่จะทำให้มุ่งทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ทั้งนี้เพราะว่าขวัญและกำลังใจของคนทำงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการของพวกเขาเหล่านั้นได้รับการสนองตอบหรือไม่อย่างไรซึ่งความต้องการด้านจิตใจของบุคคลนี้ย่อมจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง

2.3.3 สิ่งบ่งชี้ให้เห็นสภาพขวัญในองค์กร

วิจิตร อวาทกุล ได้กล่าวถึงลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพของขวัญในการปฏิบัติของบุคคล ทั้งสภาพที่แสดงว่าขวัญดีและสภาพที่แสดงว่าขวัญไม่ดีในองค์กรที่บุคคลมีขวัญดีจะมีลักษณะดังนี้

1. การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใสสำเร็จ
2. การดำเนินงานราบรื่นเรียบร้อยไม่ขัดแย้งการทำงานไม่ผิดพลาดความถูกต้อง เชื่อถือได้
3. การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงานตั้งใจและสนใจงาน
4. สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะช่วยชี้ข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น
5. การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละเอื้อเฟื้อ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากงานประจำหรือแม้แต่ในยามฉุกเฉินเร่งด่วน
7. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่อย่างเต็มใจ
8. แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้น สมาชิกในหน่วยงานก็ยังดำรงสภาพความเป็นอยู่อย่างปกติสุข

⁵⁴ กฤษณา ศักดิ์ศรี, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, 2534), หน้า 242.

ส่วนในองค์กรที่มีบุคคลขวัญไม่ดีจะมีลักษณะดังนี้

1. มีอาการหวาดผวาทื่นเต้นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย แม้จะมีเหตุการณ์เล็กๆ น้อย ๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องใหญ่โต มีข่าวลือนินทาว่าร้ายกันมาก
2. มีบรรยากาศขบเซาเศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยร่าเริงแจ่มใส มักแสดงอาการมินชา บึ้งตึง เฉื่อยชา เรื่องหงอยในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
3. มีการขาด ลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำเป็นจำนวนมาก
4. การทำงานผิดพลาดไม่แน่นอนเชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติ
5. มีการลาออกหรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ
6. ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน มีการอิจฉาริษยากระทบกระทั่งกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมยเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยงไม่พบปะหรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยอยากรมหน้าเมื่อพูดด้วย มีการพูดคุ้ยแบบถามคำตอบคำ
8. แสดงอาการแข็งกร้าวกระด้างกระเดื่องไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง
9. แสดงความไม่สนใจงานหรือเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน
10. มักแสดงประหนึ่งว่าทำงานและมึนงานยุ่งตลอดเวลาแต่งานไม่เสร็จสักที ทำงานเสร็จช้า ชอบเดินไปเดินมาไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง
11. มีการร้องทุกข์หรือมีบัตรสนเท่ห์มากผิดปกติ
12. บุคคลมักแสดงอาการทางอารมณ์ไม่ดีหงุดหงิดวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหุยมหิม⁵⁵

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความเห็นว่าลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญและกำลังใจโดยทั่วไปพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ตามปกติการจะมีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานไว้เช่น ถ้าเป็นหน่วยงานทางการศึกษาก็จะกำหนดเป้าหมายไว้ในแต่ละปีว่าจะลดอัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ไม่ให้เกินร้อยละ 5 ต่อปี ถ้าหากการจัดการศึกษาเกิดไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลจากบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา ก็เชื่อได้ว่าส่วนหนึ่งจะมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับกำลังใจขวัญของบุคลากรเกิดขึ้น ฉะนั้นในการบริหารงานขององค์กรระดับของผลงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือสม่ำเสมอเป็นปกติแล้ว จะต้องสำรวจตรวจสอบหามูลเหตุที่แท้จริง โดยมุ่งประเด็นไปที่กำลังใจขวัญ
2. การขาดงาน โดยปกติผู้ที่มีขวัญดีจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและตั้งใจทำงาน การขาดงานจะมีน้อยมากในหมู่คนที่ม่กำลังใจขวัญสูง แต่ถ้าปรากฏว่าหน่วยงานมีคนขาดงานบ่อยๆ และมี

⁵⁵ วิจิตร อวาระกุล, **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร : พิษณุเศศ, 2528), หน้า 202.

จำนวนเพิ่มขึ้น ลักษณะดังกล่าวมีเหตุผลเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นว่าขวัญของคณาภิรรม การขาดงาน ในข้อนี้หมายรวมการลาออกจากงานด้วย

3. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากปรากฏว่าหน่วยงานมีคำร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารเพิ่มมากขึ้น หรือมีการเขียนบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษใครต่อใครเกิดขึ้นและมีบ่อยครั้ง แสดงว่ามีสิ่งหนึ่งสิ่งใดเกิดข้อบกพร่องขึ้น แล้วและกระทบถึงขวัญและกำลังใจ ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาหาสาเหตุที่แท้จริง

4. การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่นก็เป็นลักษณะหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับขวัญของคณาภิรรมเกิดขึ้น ตามบัญญัติ 10 ประการของการจัดการที่ดีของสมาคมการบริหารงานของอเมริกัน (American Management Association) ข้อ 9 ระบุว่าไม่พึงใช้หรือหวังจะให้ผู้บังคับบัญชา หรือลูกจ้างมา เป็นผู้ช่วยและผู้วิพากษ์วิจารณ์งานของคนหนึ่ง หัวหน้างานที่ดีจะต้องระมัดระวังมิให้เกิดขึ้นอย่างพร่ำเพรื่อ เพราะอาจจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำลายความสามัคคีธรรมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการมอบ หมายงานให้ทำไม่เท่ากัน หรือการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกัน ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย แสดงว่าขวัญของคณาภิรรมเกิดความผันแปรขึ้น ในแง่ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ⁵⁶

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สิ่งบ่งชี้ถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน พิจารณาได้จากปัจจัยและองค์ประกอบของขวัญเป็นสำคัญ ซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ จะแตกต่างกันไปตามปัจจัย และองค์ประกอบของแต่ละบุคคล สิ่งบ่งชี้สภาพของขวัญในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานว่ายึดปัญหาใดเป็นตัวสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลนั้น อย่างไรก็ตามปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่แสดงความรู้สึกต่อหน่วยงาน ถ้าขวัญของบุคคลในหน่วยงานดีย่อมเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ย่อมนำมาซึ่งความภักดีต่อหน่วยงาน

2.3.4 การตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอแนะไว้ว่า การที่จะทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีหรือไม่ดี ต้องมีการตรวจสอบและพิจารณารายละเอียดดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้

2. การขาดงาน หรือความเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานตั้งใจทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์กร ย่อมกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เหตุผลในการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงาน อาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคณาภิรรมได้

⁵⁶ อุทัย หิริญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์การพิมพ์, 2531), หน้า 219-220.

ดีว่ามีอะไรกระเทือนขวัญบ้าง ความเฉื่อยชาที่เช่นกันจะต้องมีเหตุให้ทำ หรือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น ซึ่งสภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้และได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนงานลาออกหรือขอยกย้ายจำนวนมาก ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า อาจมีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ และถ้าสิ่งบำรุงขวัญต่าง ๆ ไม่มีอะไรบกพร่องก็เป็นที่น่าสังเกตและน่าจะต้องนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญเสื่อม และจะหาทางปรับปรุง บำรุงขวัญได้อย่างไร

4. คำร้องทุกข์ หรือบัตรสนเท่ห์ คำร้องทุกข์ของคนงานที่ดี หรือบัตรสนเท่ห์ที่กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์กรก็ดี หากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ จะเป็นเครื่องชี้ให้ทราบว่าจะเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้น การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นยาก หากปฏิบัติงานตามปกติและคนงานทุกคนได้รับความดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้น คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการปฏิบัติงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสมเช่น จำนวน 4 เดือนต่อครั้ง หรือ 6 เดือนต่อครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งคือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมาวิธีนี้อาจจะได้คำตอบแปลความหมายได้ชัดเจนกว่าแบบส่งคำถามให้ตอบ แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาค่าใช้จ่ายมากขึ้นก็ตาม⁵⁷

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การศึกษาถึงสภาพของ ขวัญในการทำงานอยู่เสมอเป็นสิ่งที่ดีควรทำ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของขวัญในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกใช้วิธีการบำรุงขวัญได้เหมาะสม การตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรืออาจทำได้จากการสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตผู้ปฏิบัติงานว่ามีความพึงพอใจต่องานมากน้อยเพียงไร

2.3.5 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การบำรุงรักษาขวัญเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน อีกแนวทางหนึ่งเนื่องจากขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานหรือแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาขวัญเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างและบำรุงรักษาขวัญ โดยมีผู้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังนี้

⁵⁷ สมพงษ์ เกษมสิน, อ้างแล้ว, หน้า 280.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงวิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติทั่วไปหมายถึง ความรู้หรืออารมณ์ที่จะกระทำในการรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะควรจะได้รับ การเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยงาน

2. วางมาตรฐานและวางเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ได้แก่การจัดให้มีระบบ การประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ดี เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกัน ความลำเอียงและครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและ ยกมาตรฐานการครองชีพของตน หมายถึงว่า เงินมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรงความสัมพันธ์ที่ได้สัดส่วน ระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมลง แต่พึงระวังว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้น หาใช่เครื่องประกันว่าจะได้ขวัญที่ดีของคนงานเสมอไปไม่ เพราะ ยังมีเหตุอื่นที่ทำให้ขวัญเสื่อมลงไปได้อีกหลายสาเหตุ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาส ให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้ง ข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มี ประสิทธิภาพ งานที่มอบหมายให้คนคนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจ เพื่อจะได้ผลิตผลอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายใน องค์การนั้น เช่น กลุ่มสนใจงานอดิเรกต่าง ๆ ข้าราชการคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้วยมีความสนใจเรื่อง เดียวกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม เขาต้องการเป็นหน่วยหนึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการได้รับการยอมรับ เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีเขาจะไม่สนใจในงานที่เขาทำมากนัก เขาก็อาจมีขวัญดีได้ ถ้าเขาได้รับการยกย่องนับถือจากคนที่เป็นพวกเดียวกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้จะเป็นว่าขวัญของกลุ่ม โดยทั่วไปดีขึ้น ถ้าแต่ละกลุ่มย่อยเหล่านี้ผสมกันได้ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึง ขวัญโดยส่วนร่วมขององค์การทั้งองค์การได้

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความความเคารพนับ ถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนขี้เกียจจู้จี้จั่วไซ้ คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง วิธีที่จะกล่าวต่อไปนี้จะช่วยได้มาก

6.1 อย่าเข้มงวดกับผู้ที่บังคับบัญชาจนเกินไปนัก เมื่อมอบหมายงานให้ไปทำแล้วก็ไม่ควรควบคุมเสียจนยับยั้งตัวไม่ได้ เพราะจะทำให้เขารู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดและทำงานนั้นด้วยตนเอง เขาจะกลายเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกว่างานนั้นไม่ใช่ความคิดและทำงานนั้นด้วยตนเอง เขาจะไม่ได้รับความภูมิใจในผลงานนั้นเลย

6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหา แก่ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็จะต้องฟังความเห็นของส่วนรวมด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ดีพึงละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการโดยเด็ดขาด แม้ว่าในบางโอกาสการใช้วิธีการผู้นำแบบเผด็จการจะช่วยให้งานสำเร็จ โดยเร็วก็ตาม แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้นมักจะไม่จีรังยั่งยืน ความสำเร็จของงานในลักษณะเช่นนี้นอกจากเป็นงานที่ได้แต่ผลงานไม่ทรงคุณค่าในทางบริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อประโยชน์แก่ขวัญและน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย

6.3 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่วางตัวเป็นฝ่ายเหนือกว่า กล่าวคือ ให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ มิใช่มุ่งแต่ให้ผลิตผลงานออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการทำงานแต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชา คือคนไม่ใช่เครื่องจักร ที่จำต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเอง ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็คือ ให้คำปรึกษาหารือแก่ปัญหาเมื่อเขาต้องการ

6.5 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่าโลเล ขาดความมั่นใจย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยรวนเรและขาดความมั่นใจตามไปด้วย และเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์การนั้น

6.6 ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายความว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์การ และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และจะต้องประสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและขององค์การได้เสมอ

7. การจัดสวัสดิการที่ดี การที่จะให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่งก็คือ การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่คนทำงาน ซึ่งหมายความว่า ให้ประโยชน์นอกเหนือไปจากรายได้ เงินเดือน ค่าจ้างธรรมดาเช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษ ฯลฯ การให้สวัสดิการจะช่วยให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเพราะเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่เขาคงหันหน้าขอพึ่งพาก็คือ คนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด ซึ่งองค์การก็คือ คนที่อยู่ใกล้เขาที่สุด น่าจะเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด องค์การจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะปิดปากความทุกข์ร้อนของ

บุคลากรในองค์กร เพื่อการสร้างขวัญและขณะเดียวกันก็จะทำให้เขารู้สึกภักดีต่องานที่เขาทำอยู่ ซึ่งจะ
ช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับคนงานอีกทางหนึ่ง คนงานจะมีขวัญดีขึ้นเมื่อความต้องการ
ของเขาได้รับการบำบัดจากองค์กรที่เขาสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาค้นคว้าของ Elton mayo ที่ Hawthome ได้พบว่า
สิ่งแวดลอมในการทำงานทางกายภาพ มิใช่เป็นสิ่งเดียวของการทำให้เกิดขวัญดี แต่ถ้าว่าสิ่งแวดลอมใน
การทำงานทางกายภาพไม่มีความสำคัญต่อการทำงานเสียเลย ก็จะถูกผิดไป เพราะคนทำงานก็ต้องการ
ความสะดวกสบาย ในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ถ้ามั่นใจว่าคนทำงานมีขวัญดีแล้วก็ไม่จำเป็นต้อง
ปรับปรุงสิ่งแวดลอมในการทำงาน ก็จะเป็นการไม่รอบคอบ ฉะนั้น การที่จะได้สำรวจดูถึงสภาพแวดลอม
ในการทำงานต่าง ๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาช่วยการ
ปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าที่จะปล่อยให้สภาพการทำงานเป็นไปอย่างหย่อนยาน
ไม่มีการปรับปรุง⁵⁸

อุทัย หิรัญโต ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้

1. การที่จะสร้างขวัญ หรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติ
(Attitude Survey) เป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องาน หรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้
เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกประเด็น
2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้นเช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อน
ตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ
หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบต่อขวัญมากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตัน
ใจของเขาบ้าง ทั้งนี้ เพราะในทุกหน่วยงานมักมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจ ระหว่างผู้ร่วมงานและ
คนงานกับฝ่ายบริหารอยู่เสมอ การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้น ต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง
เสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่ง หรือ
อันตรธานไปหมดสิ้น
4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ติของผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาส่วนตัว และ
เรื่องงาน คือช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง
5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริง การชมเชยให้รางวัลจะ
ทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็เกิดการเบื่อหน่าย และท้อถอย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้
ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั้วก็ปราบปรามให้ราบ
คาบ

⁵⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, อ้างแล้ว, หน้า 342 – 343.

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตของตัวเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่ อย่ากีดกันเป็นอันขาด

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติ งานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง จึงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

8. ผู้บังคับบัญชา ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีน้ำใจเมตตากรุณาโดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มีใจวางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรคร่างกายจะเสื่อมโทรมอ่อนแอ ก็ย่อมจะทำให้ขวัญตกต่ำด้วยฉนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน เมื่อขาดอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงกันได้ การจะส่งเสริมและบำรุงขวัญในการทำงาน ก็ควรจะดูลักษณะของขวัญที่ไม่ดีหรือขวัญที่ต่ำกว่าว่าเป็นอย่างไรเพื่อจะได้สามารถส่งเสริมและบำรุงขวัญในการทำงานอย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะต่อดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะทำให้คนรักงาน ผู้นำจะต้องทำงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่าตนมีความพึงพอใจรักงานเชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และความสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำหรือทอดอหยหมดกำลังใจก็ไม่ควรแสดงอาการให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากจะประพฤติตามอย่างหัวหน้า

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะมีเหตุผลและมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่าหมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของตนในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้คนงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีความมั่นคงมีทางก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขามีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสถานภาพการทำงานที่ดีเหมาะสมกับคนงาน อาทิ เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้จะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานในห้องมีสภาพการทำงานที่ดีจะทำให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของคนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงานก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อจะได้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ⁵⁹

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจต่าง ๆ ผู้บริหารต้องศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจให้ถูกต้อง เพื่อจะได้แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจคือ ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร สร้างสถานภาพการทำงานที่ดี เหมาะสมแก่คนงาน และให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของคนงาน

2.3.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสภาวะทางจิตใจดังนั้น นักวิชาการต่างๆจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้างที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีหรือไม่ดีซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความของขวัญและกำลังใจไว้มากมายดังกล่าวแล้วข้างต้นทำนองเดียวกันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของแต่ละคนย่อมจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ มีนักวิชาการเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจไว้ 6 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง เข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกัน มีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่หากวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ต่อกันแล้ว ขวัญของลูกน้องก็ตกต่ำ

2. การมอบหมายงาน กล่าวคือ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้นหากมอบหมายไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญของเขา แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกต้องตรงกับความถนัดเขาย่อมทำด้วยความพอใจ และมีความสุขกับงาน ขวัญในการปฏิบัติงานก็จะเกิด

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมากมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานให้ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว เป็นต้น จะทำ

⁵⁹ อุทัย หิรัญโต, อ้างแล้ว, หน้า 182 – 184.

ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ไม่รู้สึกไร้ค่า ขวัญของเขาจะดี แต่ถ้าจัดสภาพการทำงานไว้ ระเบียบ ขาดความสะอาดสวยงาม ผู้ปฏิบัติงานก็จะขาดความตั้งใจการทำงาน

4. ระบบการวัดผลสำเร็จในงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบต่อขวัญ มากที่สุด

5. โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตามปกติทุก หน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างฝ่ายปฏิบัติงานกับฝ่าย บริหาร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับ บัญชาไม่ยุติธรรม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ต้องจัดให้ทางระบายขึ้น โดยวิธีที่เรียกว่า Grievance Procedure หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความความคับข้องใจ และทำลายขวัญของเขาไปในที่สุด

6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานดีต้องได้รับรู้ในความคิดของเขา โดย การได้รับบำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การเพิ่มเงินเดือนให้มาก ขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ จะทำให้เขามีกำลังใจดี ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่กระทำผิดวินัย หรือมี ข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ควรมีการลงโทษเขาตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดและเท่าเทียมกันอย่างเป็น ธรรม เพื่อเป็นการรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะสร้าง ขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง⁶⁰

เดวิส คีท (Davis Keith) ได้กล่าวว่า ขวัญในการทำงานนั้น หากจะเปรียบไปก็คล้ายกับสุขภาพ ของร่างกายมนุษย์ เพราะขวัญอาจเป็นไปได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพร่างกายที่ อาจเป็นไปได้ทั้งอ่อนเพลีย และแข็งแรง อันเป็นเครื่องชี้ให้ทราบ สภาพโดยทั่วไปของร่างกาย โดยนัยนี้ เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังงานเข้มแข็งอยู่เสมอ คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกาย และตรวจสุขภาพ อยู่เสมอฉันใด ก็เช่นกันความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะต้องหมั่นตรวจ ตราขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการที่จะพิจารณาขวัญของหมู่คณะ ใด องค์กรใดสูงหรือเพียงใด ซึ่งควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำเร็จของ องค์กรอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะในการปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงาน ที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

⁶⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 162 – 163.

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจ ชาบซึ่งถึงระบบและวิธีการดำเนินการขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ รวมทั้งมีขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีขวัญที่ดี

5. สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้ปฏิบัติงานหรือมาจากที่อื่นเช่น ปัญหาครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตนี้มีผลต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้วย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการสร้างขวัญของบุคคลในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า จะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับความเจริญเติบโตของบุคคลในฐานะที่เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ทุกคนต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูง แต่ส่วนใหญ่จะมีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง

2. เงิน ในฐานะที่เป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่ง ดังนั้นเงินจึงมีอิทธิพลทางการจูงใจรุนแรงที่สุด บุคคลที่ถูกกดดันทางการเงินมากจะถูกจูงใจด้วยเงินมากกว่าปัจจัยอื่นใด

3. ความท้าทายของงาน ในการจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ผู้บริหารควรพยายามทำให้งานมีความท้าทายเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ต้องรับรู้ว่สิ่งที่มีความท้าทายสำหรับบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายกับบุคคลอื่นได้

4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนเมื่อบุคคลเลื่อนขั้นไปสู่ระดับสูงมากเท่าไร การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะมากขึ้น และเป็นพลังจูงใจด้วย บุคคลบางคนมีความพอใจเมื่อผู้บริหารบรรยายละเอียดว่าพวกเขาถูกความคาดหวังให้ทำอะไรบ้าง และทำอย่างไร และทำอย่างไร การจูงใจที่มีประสิทธิภาพบังคับให้ผู้บริหารจะต้องรู้ถึงความพอใจของบุคคลด้วย

5. การยกย่องและสถานภาพ เป็นปัจจัยที่ทุกคนยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการยกย่องนั้นจะต้องจริงใจและอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่สูงกว่าธรรมดา การยกย่องจะเป็นสิ่งจูงใจมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล บางคนมีความต้องการบางคนไม่มีความต้องการ

6. ความมั่นคง เป็นความต้องการหลุดพ้นจากความกลัวสิ่งต่าง ๆ เช่น การออกจากงาน การลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ ที่ปรากฏอยู่กับทุกคน ขนาดของความต้องการความมั่นคงขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล บางคนต้องการความมั่นคงมาก จะอดทนต่อความไม่สะดวกและการปฏิบัติที่ไม่ดีเกือบทุกอย่าง เพียงเพื่อรักษางานของพวกเขาไว้

ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับการพิจารณาว่า ควรให้ความมั่นคงมากน้อยแค่ไหน ความมั่นคงมากหรือน้อยเกินไปอาจทำให้เกิดความเสียหายได้ ถ้าผู้บริหารจัดหาความมั่นคงให้น้อยเกินไป บุคคลก็จะแสวงหางานที่ให้ความมั่นคงมากขึ้น ในทางกลับกันการจัดหาความมั่นคงให้มากเกินไปอาจจะพัฒนาทัศนคติที่เฉื่อยชาขึ้นมาได้

7. ความเป็นอิสระในการทำงาน ความต้องการเป็นเจ้านายตัวเองของบุคคล การบงการว่าควรปฏิบัติงานอย่างไร แรงจูงใจในการทำงานจะต่ำ

8. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล บุคคลส่วนใหญ่ต้องการความเจริญเติบโตทางทักษะความสามารถทางวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่สำคัญคือการทำให้ออกาสบุคคลมีความเจริญเติบโตทางความสามารถมากขึ้น ที่เป็นผลจากประสบการณ์ของการทำงานได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การสับเปลี่ยนงาน การดูแลงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ

9. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่มีอยู่ล้อมรอบงานแตกต่างกันใน ความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวจูงใจ ซึ่งพบว่าบุคคลทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทันสมัย ที่มีอุปกรณ์ใหม่สุด และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ในทางกลับกัน บุคคลบางคนทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยงาม แต่มีแรงจูงใจสูงมาก⁶¹

ซุคักดิ์ เทียงตรง ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ต้องมีความมั่นคงและเป็นอยู่สุขสบาย หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพและดำรงชีวิตโดยไม่ฝืดเคือง
2. ต้องการสภาพการทำงานที่ดี คือ สภาพการทำงานที่ดึงดูดใจ สะดวกสบายเพียงพอ
3. ต้องการให้หมู่คณะยอมรับเป็นสมาชิก (Belonging needs) คือ การได้มีโอกาสสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ ร่วมแรงร่วมใจ มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน
4. ต้องการความยุติธรรม คือ ต้องการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ต้องการความสำเร็จและสมหวังในชีวิต (Self fulfillment needs) คือ มีโอกาสทำงานได้สำเร็จ ต้องเป็นคนมีความสามารถ มีส่วนร่วมในการทำงานให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
6. ต้องการยอมรับนับถือจากคนอื่นให้เป็นที่นับถือมีความสำคัญ (Esteem needs) คือ ต้องการให้คนอื่นเป็นความสำคัญของตนว่า ควรได้รับการยอมรับนับถือไว้วางใจ

⁶¹ สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า, 2538), หน้า 394-398.

7. ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

8. ต้องการดำรงรักษาความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการรักศักดิ์ศรี ต้องการและพอใจที่จะได้ทำงานบางอย่างตามความสามารถของตนเอง⁶²

วิสา โรจน์รุ่งสัจย์ ได้เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดี ระหว่างองค์ประกอบกับผู้ปฏิบัติงานดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้สูงขึ้น

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตน พอใจ ย่อมได้ผลดีกว่างานที่ตนไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบายหลัก ในการดำเนินงานขององค์การของผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ เพราะทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่มีความเข้าใจ เขาเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้กับงานและมีขวัญในการปฏิบัติดียิ่งขึ้น

4. สภาพที่ทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมต่อการปฏิบัติ

5. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเป็นแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความเข้มแข็ง มั่นใจ

6. สุขภาพจิตและสุขภาพกายของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ สภาพร่างกายและจิตใจแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะเมื่อผู้ใดมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตหรือสุขภาพกายแล้ว ย่อมไม่อุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานจนเกิดผลดีได้⁶³

บุญชวน วงษ์ชา ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ มีความสัมพันธ์กับสภาพของการทำงาน ได้แก่ รายได้ การลาหยุดงาน สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฯลฯ

⁶² ชูศักดิ์ เทียงตรง, *การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, 2526), หน้า 185 – 187.

⁶³ วิสา โรจน์รุ่งสัจย์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา, 2545), หน้า 11.

2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน สภาพทางด้านจิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์ การตัดสินใจที่จะมีผลต่อหมู่คณะ เป็นต้น⁶⁴

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งของหรือวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยกย่องหรือโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับดี ๆ หรือสูงขึ้น
3. สถานภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

กิลล์เมอร์ (Gilmer) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานจริง ๆ
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายเดือน ค่าล่วงเวลา
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ความรู้ความสามารถและความถนัด ก็จะก่อให้เกิดขวัญดีขึ้น
6. การนิเทศงาน (Supervision) เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่เกิดการลาออกจากงานหรือขอรับการโยกย้ายไปยังหน่วยงานที่มีระบบการนิเทศงานที่ดีกว่าได้
7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the job) กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้นๆ

⁶⁴บุญชวน วงษ์ชา, “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด ส.ป.ช. และสังกัดกรมสามัญศึกษาในอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ”, *ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539), หน้า 9.

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนแต่จำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการปฏิบัติงาน (Work condition) ได้แก่ ความเหมาะสมของเสียง สี แสงสว่าง และระบบการถ่ายเทอากาศที่ถูกต้องลักษณะ

10. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวกและทางด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา ซึ่งได้แก่ รายได้ (Pay) ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้ร่วมงาน (Work group) และสภาพเงื่อนไขของการทำงาน (Working condition) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รายได้ (Pay) ค่าจ้างหรือรายได้มีบทบาทสำคัญต่อความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญเพราะเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้ รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

2. ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) ลักษณะงานที่ทำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจที่ลูกจ้างมีต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ท้าทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงานและความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มีมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจของลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจ

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ทำทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นน้อยต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับบริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชา 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ แบบแรก การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลาง หรือให้สิทธิลูกจ้างในการมีส่วนร่วมพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้การสนับสนุนและการให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานโดยสภาพรวมทั้งหมด

5. ผู้ร่วมงาน (Work group) การมีมิตรภาพ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ต่อลูกจ้าง ไม่ชอบทำงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกจ้าง บุคคลมักจะใช้ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขา และเป็นที่มาของความพอใจ

6. สภาพเงื่อนไขของการทำงาน (Work condition) ได้แก่ ความพอเหมาะของเสียง สี แสงสว่าง และ ระบบการถ่ายเทอากาศที่ถูกลักษณะ⁶⁵

ฟลิปโป (Flippo) พบว่า ความต้องการ (Want) ของคนงานในองค์การธุรกิจทั้งหลายนั้นมีอยู่ 7 ประการซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ (Morale and incentive's Factors) คือ

- 1) เงินเดือน
- 2) ความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
- 4) การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
- 5) การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
- 6) โอกาสความก้าวหน้า
- 7) สถานที่ทำงานที่สะดวกสบายปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่างๆ ⁶⁶

ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ไว้นั้น สรุปได้ว่าการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้หรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลายๆคน ในสังคมทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใหญ่หรือเล็กให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีได้นั้น ต้องมีความสนใจและมีความสุขในการทำงานรวมถึงให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากทำงานนั้นเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือจะอย่างไรให้พนักงานรู้สึกสบายใจและเต็มใจทำงานผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ให้แน่ชัดว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจการที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าองค์กรใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจให้แก่บุคลากรได้มากบุคลากรในองค์กรย่อมมีขวัญในการทำงานมากขึ้นซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร

⁶⁵ อาร์โนลด์และเฟลด์แมน อังใน ดรณี พร้อมทวีสิทธิ์, “ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต่อสวัสดิการที่ได้รับในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”, **ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, (วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545), หน้า 6.

⁶⁶ ฟลิปโป อังใน นฤมล เพ็ชรประดับ, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร”, **ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549), หน้า 20.

2.3.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) โดยได้แบ่งไว้ 5 ระดับตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงสูงสุดดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอดเช่นความต้องการในเรื่องอาหารเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยยารักษาโรคการนอนและการพักผ่อนมาสโลว์ (Maslow) ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป (Needs)

(2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security - or safety needs)

เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายเช่นอุบัติเหตุอาชญากรรมและยังต้องการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานทรัพย์สินที่อยู่อาศัยและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้นซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าความต้องการของสภาพแรงงานที่มีฝ่ายบริหารนั้นนอกจากความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ อีกด้วย

(3) ความต้องการทางด้านสังคม (social needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนตามปกติคนชอบมีนิสัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มดังนั้นความต้องการทางด้านนี้ จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอคนต้องการเพื่อนไม่ว่าเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน

(4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs)

ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จความรู้ความสามารถนับถือตนเองรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายการมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดบุคคลสำคัญที่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องของสังคมความต้องการนี้เป็นทฤษฎีการพึงพอใจอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self - confidence)

(5) ความต้องการที่จะได้ความสำเร็จตามความนึกคิดใฝ่ฝัน (Self-actualization needs)

ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการลำดับสูงสุดเป็นความต้องการที่อยากได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่ได้รับในลำดับขั้นต้นๆที่ผ่านมาซึ่งก่อให้เกิดความมานะและมองเห็นว่าความต้องการในลำดับ

ถัดไปเป็นสิ่งท้าทายที่ต้องเอาชนะให้ได้เช่นความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีหรือเป็นนักกีฬาที่มีความสามารถเป็นต้น⁶⁷

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีอยู่มากมายทั้งในด้านปริมาณและขอบเขตซึ่งหากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพอใจสิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วยซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารจัดหาสิ่งจูงใจต่างๆเพื่อตอบสนองพนักงานเช่น การเพิ่มเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งการให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกันความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพฐานะของบุคคลสิ่งแวดล้อมฐานะทางเศรษฐกิจทัศนคติค่านิยมของแต่ละบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป

2) ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่

(1) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้ตนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย คือ

(1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

(1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

⁶⁷ A.H. Maslow, A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50(4), 1943, pp. 370-396.

(1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการ
ได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

(2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของ
บุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบ
งานขึ้นนี้และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

(2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆเป็นที่พอใจ
ของบุคลากรที่ทำงาน

(2.2) โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อน
ตำแหน่งภายในหน่วยงานและหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่
ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(2.4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและ
ศักดิ์ศรี

(2.5) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสาร
ภายในองค์กร

(2.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในของงานเช่นแสงเสียงอากาศ
ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆเช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆอีกด้วย

(2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานใน
หน้าที่ของเขาเช่นการที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มี
ความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(2.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการ
ทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ
ดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ⁶⁸

⁶⁸ Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch, **The Motivation to Work**, (New York : John Wiley and Sons, Inc., 1959) อังโน ระพีพัฒน์ ปาละวงษ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลกรมตำรวจ”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์-ศาสตร์มหาบัณฑิต** สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532), หน้า 13-16.

เฮร์ซเบอร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

3) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้แสดงความคิดเห็นว่าทฤษฎี X นี้เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิกเช่น ระบบราชการของเวเบอร์ (Weber) บางทีทฤษฎี X ใช้ได้ทุกอย่างที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะที่เกียจคร้านความรับผิดชอบตามทฤษฎี X อ่างแต่ความสำเร็จของการใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับทฤษฎี X เพื่อที่จะเป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการเนื้อหาของทฤษฎี X ดังนี้

- (1) มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเสมอเท่าที่มีโอกาส
- (2) เอมมาจากลักษณะการไม่ชอบการทำงานของมนุษย์การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ต้องใช้วิธีการบังคับควบคุมสั่งการหรือการข่มขู่และลงโทษด้วยวิธีการต่างๆ
- (3) มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตามมีคนอื่นคอยบังคับสั่งการในการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานและต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด
- (4) มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเองเฉื่อยชาต่อความต้องการขององค์กรมนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

แนวความคิดเรื่องนี้เป็นผลสะท้อนจากการจัดองค์กรทางการเมืองแม้ในปัจจุบัน แนวความคิดนี้ก็ยังคงมีอยู่โดยคิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ผู้เดียวการควบคุมจะใช้วิธีการออกคำสั่งอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุดหรือเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง (Centralization) ตามทฤษฎีนี้ นักบริหารจึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจถ้าทำงานได้มากค่าจ้างก็จะสูง มิฉะนั้นจะใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้คนงานเกิดความเกรงกลัวหวาดหวั่นคนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อมิให้ต้องออกจากงานแบบขององค์กรเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องต้นหรือผู้บริหารซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดรูปองค์กรตามแบบราชการหรือการจัดองค์กรตามประเพณี

แมคเกรเกอร์(McGregor) ได้แสดงความคิดว่า ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบันเป็นที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์สมมติฐานของทฤษฎีนี้คือมนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (man is a social man) มนุษย์อยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ต้องการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคมมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ เสนอทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

- 1) การควบคุมและการบังคับมิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขายอมรับ
- 2) มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม
- 3) คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงานที่คนได้รับการตอบสนองความต้องการที่สนใจตัวเองจะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานนั้นต่อไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 4) ความพยายามของมนุษย์ทั้งทางกายและทางใจในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการหาความเพลิดเพลินโดยทั่วไปได้รังเกียจการทำงานการทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงานคนงานจะถืองานเป็นสิ่งซึ่งตอบสนองความต้องการหรือคนงานจะถือว่างานเป็นสิ่งซึ่งต้องหลีกเลี่ยงนั้นย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมของผู้บริหาร
- 5) คนเราจะเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมเพื่อการยอมรับความรับผิดชอบและยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบขาดความทะเยอทะยานและยึดมั่นกับความปลอดภัยอย่าง เดียวไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของบุคคล
- 6) ความสามารถในการใช้ความคิดความเฉลียวฉลาดจินตนาการและความคิดที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆในองค์กรจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น

ทฤษฎี Y มีความคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
- 2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- 3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
- 4) ต้องการที่จะให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นด้วยการทำงานเป็นอย่างดี

ทฤษฎีนี้เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้อย่างถูกต้องรู้ขีดความสามารถของตนผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงานฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนร่วมด้วยนั่นเอง

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของนักคิดหลายท่านที่นำเสนอมาข้างต้น เป็นการทำให้ว่ามีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ และทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะสามารถส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

สำหรับในงานวิจัยฉบับนี้ ปัจจัยหลัก ๆ ในการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ที่น่าพึงพอใจและเหมาะสม ถือว่าเป็นปัจจัยในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ที่สำคัญ 4 ปัจจัยคือ 1) การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ 2) การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา 3) การส่งเสริมความถนัดและความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล และ 4) สถานภาพและการยอมรับนับถือ โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ได้รับการยอมรับว่าส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังตามขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่ หรือมากกว่าขีดความสามารถที่มีอยู่ก็ได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม

2.4.1 หลักการสอนหรือการเทศนาธรรม

“การสอนธรรม” หรือ “การเทศนาธรรม” หมายถึง การบอกแสดง แจกแจง เปิดเผย ทำให้แจ่มแจ้งซึ่งธรรม มีชื่อเรียกเฉพาะอีกอย่างว่า “ธรรมเทศนา” แปลความหมายตรงตัวว่า การสอนธรรม จัดเป็นภารกิจสำคัญและศักดิ์สิทธิ์สำหรับพุทธศาสนิกชน เพราะในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงประดิษฐานพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองตลอดพระชนม์ชีพ ด้วยการเทศนาสั่งสอนพระสัทธรรมที่ทรงตรัสรู้ด้วยพระองค์เอง หลังจากนั้นพระอรหันตสาวกซึ่งเป็นผู้ตรัสรู้ตามก็ยึดถือการเทศนาธรรมที่มีพระพุทธองค์ทรงเป็นต้นแบบเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แผ่ขยายตามดินแดนต่าง ๆ จนในปัจจุบัน พระสงฆ์แต่ละท้องถิ่นต่างได้ยึดถือการเทศนาธรรมนี้ เป็นแบบอย่างในการธำรงรักษาพระพุทธศาสนา นับเป็นรูปแบบการเผยแผ่ธรรมะที่มีประสิทธิภาพและเก่าแก่ที่สุด **พระธรรมกิตติวงศ์** กล่าวโดยสรุป การเทศนาธรรมมีความสำคัญดังนี้

1. การเทศนาธรรมเป็นกิจกรรมสำคัญ ที่จะดำรงพระพุทธศาสนาให้คงอยู่เนื่องจากการเทศนาธรรมเป็นกิจกรรมถ่ายทอดหลักการและแนวทางปฏิบัติทางพุทธศาสนาไปสู่ผู้ฟัง ก่อให้เกิดสมาชิกทางศาสนาเพิ่มขึ้น วัดจัดเป็นศาสนสถานสำหรับประกอบกิจกรรม พระสงฆ์เป็นผู้ถ่ายทอดหลักการและแนวทางปฏิบัติ ส่วนศรัทธาประชาชนเป็นผู้รับการถ่ายทอดเมื่อมีความเห็นหรือเลื่อมใสตาม ก็จะปฏิบัติตามและให้ความอุปถัมภ์กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ทำให้พระพุทธศาสนามีความเจริญมั่นคงและแพร่หลาย

2. การเทศนาธรรมเป็นกิจกรรมที่ดึงดูดสมาชิกของศาสนาได้มากที่สุด เนื่องจากการเทศนาธรรมเป็นกิจกรรมที่พูดต่อสาธารณชน มีการจัดทำอย่างเป็นพิธีการและมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เทศนาธรรมและผู้ฟัง ทั้งสถานที่และสิ่งประกอบต่าง ๆ ทำให้สามารถถ่ายทอดธรรมะได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ประชาชนจำนวนมากมีความรู้ความเข้าใจ มีศรัทธา และยอมรับในหลักการและแนวทางปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา ทำให้เกิดสมาชิกทางพระพุทธศาสนาเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว แม้ในสมัยพุทธกาลเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาจบลงในแต่ละครั้ง มักจะมีผู้เข้าใจได้ดวงตาเห็นธรรมจน

สามารถบรรลุธรรมเป็นพระอริยบุคคลในระดับต่าง ๆ จำนวนมาก จึงทำให้เกิดบุคลากรทางพุทธศาสนาที่มีคุณภาพแพร่หลายอย่างรวดเร็ว

3. การเทศนาธรรมเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับศาสนิกชน เมื่อพระสงฆ์เทศนาธรรมให้เหล่าพุทธบริษัทตั้งฟังอยู่เป็นประจำ ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับศรัทธาประชาชนย่อมดีขึ้นและแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นเพราะพระสงฆ์มีความปรารถนาดี มีความตั้งใจดีและเตรียมการเทศนาธรรมมาเป็นอย่างดี มุ่งให้หลักการดำเนินชีวิตตามแนวทางพุทธศาสนาแก่ศรัทธาประชาชน ในขณะที่เดียวกันศรัทธาประชาชนก็เตรียมกายและจิตใจให้พร้อมสำหรับรับสิ่งที่ดีงามที่พระสงฆ์มอบให้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีว่าพระสงฆ์ได้ให้สิ่งที่ดีงามแก่ชีวิต ชี้ทางที่ถูกต้องชอบธรรมและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตน

4. การเทศนาธรรมเป็นพิธีสำคัญ และเป็นวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ประดิษฐานพระพุทธศาสนาตลอดพระชนม์ชีพ พระองค์ให้ความสำคัญกับการเทศนาธรรมเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแนวทางการเทศนาที่ทรงใช้พระองค์ยังวางหลักการเทศนาสำหรับให้พระสาวกใช้เป็นแนวทางในการเทศนาธรรมต่อไป เช่น หลักแห่งพระธรรมกถึกหลักธรรมเทศนาปฏิสังขยุดต์ เป็นต้น เมื่อพระสาวกน้อมรับหลักการนี้แล้วก็นำมาเป็นแนวทางในการเทศนา โดยแยกย้ายกันไปเทศนาตามพื้นที่ต่างๆ พระพุทธเจ้าทรงยกย่องพระสาวกผู้มีบทบาทในการสอนธรรมอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จากพุทธประวัติ หากพระองค์ปรารถนาจะฟังธรรมเทศนาจากพระสาวกบางรูปเป็นพิเศษ ทรงให้จัดอาสนะสำหรับพระสงฆ์ผู้แสดงธรรมรูปนั้นให้อยู่สูงกว่าอาสนะของพระองค์เสมอนอกจากนั้นพระองค์ยังทรงยกย่องพระปุณณมัตตานีบุตร พระสาวกที่มีบทบาทในการแสดงพระธรรมเทศนาได้อย่างยอดเยี่ยม เนื่องจากท่านดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมสั่งสอนบรรดาศิษย์และเหล่าพุทธบริษัทให้ดำรงอยู่ในคุณธรรม พระองค์จึงทรงยกย่องในตำแหน่งเอตทัคคะว่า เป็นผู้เลิศกว่าภิกษุทั้งหลาย ในการเป็นพระธรรมกถึก ดังนั้นการเทศนาธรรมจึงเป็นพิธีสำคัญเพราะเป็นแนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงใช้และทรงวางไว้สำหรับเป็นแนวทางให้พระสาวกเผยแผ่พระสัทธรรมสู่มวลมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเทศนาธรรมเป็นพิธีศักดิ์สิทธิ์ เนื่องจากการเทศนาธรรมถือเป็นการสืบสานพุทธปฏิบัติที่ทรงแสดงไว้ อีกทั้งเป็นการยกย่องพระสงฆ์ผู้เทศนาธรรมว่า เป็นตัวแทนของพระพุทธเจ้าในขณะที่แสดงธรรมอยู่ ดังนั้นพิธีเทศนาธรรมจึงจัดทำอย่างพิถีพิถันและเป็นพิธีการที่สำคัญ .

แต่การที่จะเทศนาธรรมให้ผู้ฟังเข้าถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดดังกล่าวได้นั้น พระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่เทศนาธรรมถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างมาก เพราะภารกิจการเทศนาธรรมนั้นถือเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์โดยเฉพาะ ฆราวาสไม่อาจทำหน้าที่นี้ได้โดยตรงเพียงแต่ทำหน้าที่ในการให้ความอุปถัมภ์และช่วยเผยแผ่ธรรมะในรูปแบบอื่นที่ไม่เป็นพิธีการตามสมควรแก่สถานภาพ เช่น การแต่งหนังสือ การสนทนาธรรม การปาฐกถาธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ **พระธรรมกถึกติวงค์** ยังได้กล่าวถึงพระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่เทศนาธรรมในปัจจุบันแบ่งตามคุณภาพและประสิทธิภาพมี 2 ประเภท ได้แก่

1. ประเภทเทศน์ได้ หมายถึง คุณลักษณะของพระสงฆ์ที่สามารถเทศนาธรรมให้ชาวบ้านฟังตามธรรมเนียมปฏิบัติได้หรือเทศนาธรรมเพื่อให้เป็นส่วนประกอบหนึ่งตามหลักการทำบุญ 3 ประการได้แก่

ทาน ศีล และภาวนาเท่านั้น โดยไม่ได้หวังผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์คือการหลุดพ้น (วิมุตติ) จากอาสวะกิเลส การเทศนาธรรมในลักษณะนี้สามารถพบได้ในงานบุญประเพณีทั่วไป บางทีก็เรียกว่า “เทศน์แบบพอเป็นพิธี” ส่วนล้านนาบางแห่งเรียกว่า “เทศน์เอาอันสงส์” หมายถึงอันสงส์ที่เป็นส่วนประกอบหนึ่งในพิธีกรรม เช่น การอุทิศบุญกุศลที่เกิดจากการเทศนาธรรมให้แก่ผู้ล่วงลับ เป็นต้น แต่ไม่ได้หมายถึงอันสงส์ที่เกิดจากการฟังธรรมแล้วเข้าถึงการหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสดังกล่าวข้างต้น

2. ประเภทเทศน์ดี หมายถึงคุณลักษณะของพระสงฆ์ที่สามารถเทศนาธรรมจนได้เนื้อหาสาระแห่งพุทธธรรมเป็นอย่างดี มีความตั้งใจเทศนาเพื่อให้ผู้ฟังเข้าถึงความหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสตามวัตถุประสงค์แห่งการเทศนาธรรมอย่างแท้จริง พระสงฆ์ที่เทศนาได้ดีเช่นนี้มักจะมีเจตจำนงในการเทศนาธรรม ยึดหลักการเทศนา รักษาองค์แห่งพระธรรมถึกไว้เป็นอย่างดี แม้ไม่อาจทำให้ผู้ฟังบรรลุธรรมหรือกำจัดอาสวะกิเลสได้อย่างสิ้นเชิงเหมือนพระพุทธรเจ้าและพระอริยสาวกในอดีตเคยปฏิบัติเอาไว้ แต่ก็ทำให้ผู้ฟังเกิดความเลื่อมใสในพระรัตนตรัยและเกิดสติปัญญา สามารถรู้จักเลือกเอาสารธรรมไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

พระนักเทศนาทั้ง 2 ประเภทนี้ พระนักเทศนาประเภทเทศน์ดีจัดเป็นพระนักเทศน์ที่มีคุณภาพ เพราะสามารถรักษาทั้งธรรมเนียมการเทศนาและหลักการพระพุทธศาสนาไว้ได้ ส่วนพระนักเทศนาประเภทเทศน์ได้นั้นแม้จะรักษาธรรมเนียมการเทศน์ไว้ได้ แต่ก็ไม่สามารถรักษาหลักการทางพระพุทธศาสนาได้ การที่จะเป็นพระนักเทศนาที่ดีมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องยึดหลักการเทศนาและรู้จักฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สิ่งสำคัญที่พระนักเทศนาจะต้องมีให้พร้อมอยู่เสมอได้แก่

1. กายพร้อม หมายถึง มีร่างกายอยู่ในสภาวะที่ปกติแข็งแรงคล่องแคล่ว (สุขภาพดี) สำรวมระวัง อากัปกริยาทั้งการยืน เดิน นั่ง อังก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ผู้พบเห็น (บุคลิกภาพดี) นุ่งห่มผ้าให้เรียบร้อย รักษาวินัยสงฆ์อย่างเคร่งครัด (สมณसारูปดี)

2. วาจาพร้อม หมายถึงมีความพร้อมด้านการพูดจาที่มีเสียงดี ไพเราะ ชัดถ้อยชัดคำนุ่มนวลชวนฟัง ไม่ตะกุกตะกัก (สำเนียงวาจา) รู้จักเลือกสรรสำนวนโวหาร คำคม สุภาพดี ตลอดจนจนถึงถ้อยคำที่มีความหมายสอนใจ (สำนวนวาจา) น่าจดจำและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

3. ใจพร้อม หมายถึงมีความตั้งใจที่จะเทศนาธรรม สามารถเทศนาธรรมด้วยใจรักมุ่งมั่นเทศนาธรรมเพื่อประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและผู้ฟัง โดยไม่เห็นแก่ลาภสักการะที่จะบังเกิดขึ้น

4. ความรู้พร้อม หมายถึงผู้เทศนาจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะเทศนาเป็นอย่างดี นอกจากนั้นต้องรู้จักศึกษาและพัฒนาการเทศนาของตนเองอยู่เสมอ ความรู้สำคัญที่พระนักเทศนาต้องมีคือ รู้วิชา รู้วิเคราะห์ รู้วิจารณ์ และรู้วิธีการเทศนาอย่างถ่องแท้

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึง หลักการเทศนาไว้ว่า นักเทศนาที่ดีจะต้องถือหลักการเทศนาไว้ให้มั่นประกอบด้วย

1. อย่าเทศนาโดยไม่มีเตรียมความพร้อม ผู้เทศนาจะต้องรู้จักเตรียมตัว คือเรียนรู้และฝึกปฏิบัติให้ถูกต้องตามจรรยาของนักเทศนาได้แก่ การเตรียมใจคือสำรวมใจให้ตั้งมั่นเป็นสมาธิ การเตรียม

เรื่องคือการกำหนดเรื่องที่จะเทศนา เลือกพระบาลีนักเขปบท ศึกษาหาข้อมูลและวางโครงเรื่องเทศนาให้พร้อม

2. อย่าเทศนาแต่เรื่องที่ตนเองอยากเทศนา แต่จงเทศนาเรื่องที่คนอยากฟังหรือเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง รู้จักวิเคราะห์ผู้ฟังแล้วเทศนาให้เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของผู้ฟังด้วยหลักธรรมที่ง่ายต่อความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้

3. เทศนาตามลำดับให้มีความงามและไพเราะในเบื้องต้น (การขึ้นต้น) ท่ามกลาง (เนื้อหา) และที่สุด (ตอนจบ) ตามแบบอย่างจากพุทธวิธีเทศนา 4 ประการ ได้แก่

3.1 สันทัสสนา คือการชี้แจงแสดงเหตุผล ให้ผู้ฟังรู้แจ้งเห็นจริง

3.2 สมาทปนา คือการชี้แจงแสดงเหตุผล ให้ผู้ฟังยอมรับนับถือ และยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ

3.3 สมุตเตชนา คือการชี้แจงแสดงเหตุผล ให้ผู้ฟังเกิดความกลัวกลัว มุ่งมั่นทำความดี ละเว้นความชั่ว

3.4 สัมปหังสนา คือการชี้แจงแสดงเหตุผล ให้ผู้ฟังเกิดความร่าเริงบันเทิงใจ⁶⁹

เนื่องจากพระนักเทศนาเป็นผู้ทำหน้าที่เทศนาธรรม ซึ่งเป็นพิธีการสำคัญและศักดิ์สิทธิ์ถือเป็นตัวแทนของพระพุทธเจ้าในการสอนธรรมเทศนา จึงต้องมีคุณสมบัติที่ก่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้ฟัง เพราะการเผยแผ่พุทธศาสนานั้นสามารถเผยแผ่ทั้งทางกายและทางวาจา ในทางกายนั้นสามารถทำตนให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบด้วยพฤติกรรมและอิริยาบถต่างๆอย่างสำรวมระวังเช่น อุบัติสสมานพ ได้เห็นอิริยาบถอันสำรวมของพระอัสสชิแล้วก็บังเกิดความศรัทธา จึงได้น้อมนำใจเข้าสู่พระพุทธศาสนาในที่สุด ส่วนทางวาจานั้นสามารถเผยแผ่ธรรมะด้วยการพูด อธิบาย ขยายความพุทธธรรมให้เกิดความแจ่มแจ้ง จูงใจ แก้วกล้า และร่าเริง จนผู้ฟังเกิดสติปัญญารู้แจ้งเห็นจริงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

แสง จันทร์งาม กล่าวว่า การสอนธรรมที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ให้เหมาะกับงานหรือโอกาสที่แสดงธรรม ปรับเนื้อหาและวิธีการให้เหมาะสมกับงาน

2. ให้เหมาะกับคน ปรับเนื้อหา ภาษาและท่วงทำนองการสอนธรรมให้เหมาะสมกับ

วัย เพศ การศึกษา อาชีพ ฯลฯ ของคนฟัง

3. ให้เป็นรูปธรรม การอธิบายธรรมะซึ่งเป็นสิ่งนามธรรมให้เป็นรูปธรรมด้วยการใช้อุปมาอุปมัย เล่านิทาน เรื่องจริง และเหตุการณ์ปัจจุบัน

4. ให้ใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ หากใช้ภาษาบาลีสันสกฤตควรอธิบายความประกอบ

5. ให้เสียงฟังชัด พูดไม่ดิ่งเกินไป ไม่ค่อยเกินไป

⁶⁹ พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *ยุทธศาสตร์แห่งการเผยแผ่พระพุทธศาสนา*, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, 2546), หน้า 44.

6. ให้มีขั้นตอน จัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นเป็นตอนจากง่ายไปหายาก ต่ำไปหาสูง น้อยไปหามาก เพื่อให้คนจดจำ ไม่ท้อ

7. อย่าดูหมิ่นคนฟัง รู้จักเตรียมตัวก่อนพูดเสมอ

8. อย่าโอ้อวด ไม่ยกตนข่มท่าน รู้จักนอบน้อมด้วยไมตรีจิต

9. อย่ากลัวคนฟัง ไม่ประหม่า ตั้งจิตให้แน่วแน่ เป็นสมาธิ

10. อย่าหวังลาภผล มุ่งเทศนาเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ฟัง โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

11. อย่าให้นานเกินไป ควรใช้เวลาที่เขากำหนด ไม่ควรเกิน 40-45 นาที หากผู้สนใจไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมง

12. อย่าให้มากข้อธรรมควรมีหัวข้อธรรมข้อเดียว นอกนั้นเป็นคำอธิบายและตัวอย่างประกอบ⁷⁰ พิสิฐ เจริญสุข แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของพระนักเทศนาว่า ควรประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. รูปสมบัติ พระนักเทศนาต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีอากัปกริยาที่สำรวมระวาง ทั้งการยืนเดิน นั่งนอน นุ่งห่มให้เรียบร้อย ตลอดถึงการพูดจาที่สำรวมก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้พบเห็น

2. สัทสมบัติ พระนักเทศนาต้องพูดจาเสียงดัง ฟังชัด ไพเราะ ชวนฟัง และรู้จักเลือกพูดในสิ่งที่ควรพูดให้ถูกต้องตามกาลเทศะ

3. รสสมบัติ พระนักเทศนาต้องทำให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกเอิบอิม ปิติ และมีศรัทธา

4. ธรรมสมบัติ พระนักเทศนาต้องมีจิตใจโอบอ้อมอารีย์ประกอบด้วยพรหมวิหารธรรม บรรณาทำให้ผู้ฟังได้ประโยชน์จากการเทศนาธรรมอย่างแท้จริง ไม่มุ่งหวังลาภสักการะใด ๆ⁷¹

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการเทศนาจะต้องประกอบด้วยบทเทศนาที่มีความชัดเจนไพเราะทั้งในเบื้องต้น ท่ามกลางและในที่สุด ประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ 1) อุเทศ ได้แก่ หัวข้อที่ยกขึ้นเป็นหลักการในการแสดงควรมีลักษณะการเริ่มต้นที่ชวนฟัง ชวนติดตาม 2) นิเทศ ได้แก่ การอธิบายขยายความอุเทศนั้นควรมีลักษณะไพเราะ ร่าเริง แจ่มแจ้งและชัดเจน 3) ปฏินิเทศ ได้แก่ การทบทวนประเด็นสำคัญหรือสรุปความ เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจง่ายจดจำง่าย ควรมีลักษณะปิดท้ายการเทศนาด้วยความประทับใจ แก่ลวกล้ำ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

2.4.2 วิธีการเผยแพร่ธรรมะของพระพุทธเจ้า

ลักษณะวิธีการเผยแพร่ธรรมะของพระพุทธเจ้ามีอยู่ 3 รูปแบบ ประกอบด้วยพระธรรมกถึกคือผู้ทำหน้าที่ในการเผยแพร่ธรรมะคือตัวสารที่จะส่งไป และผู้ฟังคือผู้รับสารในการที่จะทำให้องค์ประกอบ

⁷⁰ แสง จันทร์งาม, คู่มือนักเผยแพร่ธรรมะสำหรับพระภิกษุสามเณร, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา, 2548), หน้า 16.

⁷¹ พิสิฐ เจริญสุข, คู่มือการเผยแพร่พระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2547), หน้า 50.

เหล่านี้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีขบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรียกว่า พุทธวิธีในการสอน เพราะพระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้ที่พร้อมไปด้วยคุณสมบัติของนักเผยแผ่ และพุทธวิธีในการสอนอย่างครบถ้วน จึงได้รับการยกย่องว่า “สตุถา เทวมนุสสานิ ทรงเป็นศาสดาของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย” เพื่อให้ทราบถึงวิธีการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้าตามแนวพุทธวิธีในการสอน ผู้วิจัยจะนำประเด็นที่สำคัญในการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้า ดังนี้

จุดมุ่งหมายในการสอน

ไม่ว่าจะเสด็จไปทางไหน หรือทำอะไรพระพุทธเจ้าทรงตั้งจุดมุ่งหมายเสมอแม้แต่การสอนก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีใครปรากฏอยู่ในข่ายคือพระญาณแล้ว พระพุทธองค์ก็จะเสด็จไปแสดงธรรมโปรด เรียกว่า จุดมุ่งหมายในการสอน หรือลักษณะอาการที่พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนมี 3 อย่าง ได้แก่

1. อภิญญาธัมมเทศนา ทรงแสดงธรรมด้วยความรู้ยิ่ง คือทรงรู้ยิ่งเห็นเองแล้วจึงทรงสอนผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน
2. สนิทานธัมมเทศนา ทรงแสดงธรรมมีเหตุผล คือผู้ฟังตรึกตรองตามหรือเห็นจริงได้ และสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมให้ถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น
3. สัปภาฎิหาริยธัมมเทศนา ทรงแสดงธรรมให้เห็นจริง คือผู้ฟังนำผลนั้นไปปฏิบัติตาม พร้อมทั้งได้รับผลแห่งการปฏิบัติตามกำลังของตนๆ 4

วิธีที่ทรงสอน

วิธีที่ทรงสอนของพระพุทธเจ้ามีหลากหลายวิธีด้วยกัน ไม่ได้จำกัดอยู่ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง มีการเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับเหตุการณ์ กาลเทศะและความพร้อมของผู้ฟังกำลังแห่งสติปัญญา และสภาพแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งลักษณะวิธีที่ทรงใช้สอนบ่อย ๆ มีอยู่ 3 แนวทาง คือ

1. การสนทนา เป็นวิธีที่ทรงใช้บ่อยๆ กับผู้ที่เข้ามาเฝ้า ผู้ยังไม่เลื่อมใสศรัทธา และยังไม่เข้าใจหลักธรรมในพระพุทธศาสนา จะทรงเป็นฝ่ายถามก่อนนำเข้าสู่เนื้อหาแห่งธรรมะ ทำให้ผู้ฟังเกิดความเลื่อมใสศรัทธา โดยใช้การโน้มน้าวใจเป็นหลักในการเผยแผ่ธรรมะ

2. การบรรยาย เป็นวิธีที่ทรงใช้ในที่ประชุมใหญ่ ซึ่งผู้ฟังส่วนมากมีความรู้ มีความเข้าใจหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว ทรงใช้เป็นหลักในการเผยแผ่ธรรมะ

3. การตอบปัญหา เป็นวิธีการที่พระพุทธองค์ทรงใช้กับผู้ที่มาเข้าเฝ้า เพื่อสอบถามข้อสงสัยของตนเอง ซึ่งพระพุทธองค์ทรงใช้ข้อมูลข่าวสารเป็นหลักในการตอบปัญหาแต่ละข้อ โดยพิจารณาถึงลักษณะของปัญหาและวิธีที่เหมาะสมกับการตอบปัญหานั้นๆ ในสังคีติสูตร ได้แยกลักษณะของปัญหาไว้ 4 ประการ ได้แก่

- 3.1 เอกังสพยากรณียปัญหา หมายถึง ปัญหาที่ตอบแบบตรงไปตรงมา

- 3.2 ปฏิปุจฉาพยากรณียปัญหา หมายถึง ปัญหาที่ย้อนถามให้ชัดเจนก่อนแล้วจึงตอบปัญหานั้น

- 3.3 วิภังชพยากรณียปัญหา หมายถึง ปัญหาที่ควรแยกตอบเป็นประเด็น

3.4 ฐปณียปัญหา หมายถึง ปัญหาที่ไม่ควรตอบ ถือว่าไม่มีประโยชน์ เป็นเรื่องไร้สาระทำให้เสียเวลา

อุบายประกอบการสอน

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีเทคนิควิธีประกอบการสอนมากมาย เพื่อให้เหมาะสมกับจริตหรือความต้องการของบุคคลนั้นๆ จึงจะทำให้การเผยแผ่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1. การยกอุทาหรณ์และนิทานประกอบ เป็นรูปแบบที่พระพุทธเจ้าทรงใช้บ่อยๆ เพราะทำให้เข้าใจความได้ง่าย

2. การเปรียบเทียบกับข้ออุปมาอุปไมย ทำให้เข้าใจเรื่องราวได้ลึกซึ้ง

3. ใช้สื่อธรรมชาติใกล้ตัว ทำให้รู้จักเข้าใจง่ายเป็นอุปกรณ์การสอน

4. การสาธิตให้ดูหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่าง

5. การใช้ภาษาในความหมายใหม่เป็นเรื่องของความสามารถในโวหารธรรมหรือการใช้ภาษาผสมกับปฏิภาณไหวพริบ

6. การเลือกคน พระพุทธองค์จะทรงเลือกบุคคลที่เป็นประมุขหรือหัวหน้า แม้ในการสอนธรรมในท่ามกลางพุทธบริษัท เมื่อมีเป้าหมายจะโปรดบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ แต่ก็ไม่ทรงทิ้งบุคคลส่วนมาก ทำให้ทุกคนได้รับประโยชน์ในการฟังธรรมตามกำลังของตน

7. การรู้จักจังหวะและโอกาส เพื่อรอความพร้อมของผู้รับฟังทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ

8. ความยืดหยุ่นในการสอนมีทั้งการยกย่อง การชม การปลอบประโลมหรืออ่อนอ่อนผ่อนตาม

9. การลงโทษและให้รางวัล เมื่อเห็นว่าบุคคลใดควรยกย่องก็ยกย่อง หรือควรตำหนิก็ตำหนิ

10. การแก้ไขปัญหเฉพาะหน้า โดยจะต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญห

รูปแบบการสอนของพระพุทธเจ้า

การสอนธรรมของพระพุทธเจ้าทุกครั้ง จะทรงใช้พุทธวิธีการสอนซึ่งมีรูปแบบและวิธีการแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ทรงเตรียมแผนการสอน พร้อมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อม วิเคราะห์ผู้ฟัง มีข้อมูลไว้อย่างพร้อมมูล ตั้งแต่ต้นจนจบ ทรงใช้รูปแบบการสอนครบทั้ง 4 ประการ ได้แก่

1. สันตัสสนา อธิบายให้เห็นชัดเจนแจ่มแจ้ง เหมือนจูงมือให้ไปเห็นกับตา

2. สมาทปนา ชักจูงใจให้เห็นจริงด้วย ชวนให้คล้อยตาม จนต้องยอมรับและนำไปปฏิบัติตาม

3. สมุตเตชนา เร้าใจให้แก่วก้าบังเกิดกำลังใจปลุกให้มีอุตสาหะแข็งขันมั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จได้ไม่หวั่นระย่อต่อความเหนื่อยยาก

4. สัมปัทสนา ซโลมใจให้เข้มขึ้น ร่าเริง เบิกบาน ฟังไม่เบื่อและเปรี๊ยมด้วยความหวัง เพราะมองเห็นคุณประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการปฏิบัติ 7

แผนการสอนของพระพุทธเจ้า

เมื่อจะกล่าวถึงแนวทางการวางแผนการสอนของพระพุทธเจ้านั้น พระพุทธองค์จะทรงทำตามลำดับก่อนหลัง ดังนี้

1. วิเคราะห์ผู้ฟังพระพุทธองค์จะทรงศึกษาและเลือกบุคคลอย่างละเอียดดังปรากฏอยู่ในพุทธกิจที่ทรงใช้ประจำคือในเวลาใกล้สว่างจะทรงตรวจดูสัตว์โลกผู้สมควรได้รับพระกรุณา

2. กำหนดรู้บริบทของผู้ฟัง เช่น เพศ วัย ฐานะ ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมชุมชน จารีต ประเพณี อุปนิสัย ระดับสติปัญญา เป็นต้น

3. กำหนดเนื้อหาสาระที่จะทรงใช้สอน มีขั้นตอนการเลือกธรรมที่จะนำมาสอนนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้ฟังย่อมมีความพร้อมมีคุณสมบัติบริบททางสังคมที่ต่างกัน มีอินทรีย์ที่แก่กล้าต่างกัน การกำหนดเนื้อหาสาระที่มีความยากง่ายให้ตรงกับความต้องการของผู้รับฟัง ย่อมมีผลต่อการรับรู้ธรรมะของผู้ฟังทั้งสิ้น

4. รูปแบบการนำเสนอพระพุทธเจ้าทรงมีรูปแบบในการสอนมากมายเช่นการสนทนาการบรรยายและการตอบปัญหา เป็นต้น

5. วิธีการนำเสนอพระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีการนำเสนอที่หลากหลายเช่นบางครั้งทรงใช้วิธียกอุปมาขึ้นเปรียบเทียบบางครั้งใช้วิธีตอบปัญหาบางครั้งใช้วิธีเล่านิทานมาประกอบ เป็นต้น

6. ลดส่วนที่เกินเพิ่มส่วนที่พร่อง การสอนธรรมของพระพุทธเจ้าทรงมุ่งประโยชน์แก่อกุศล และประโยชน์ต่อชาวโลก โดยอาศัยพระกรุณาธิคุณเป็นที่ตั้ง

7. การประเมินผล พระพุทธองค์ทรงใช้วิธีการประเมินผลในการสอนธรรมะทุกครั้ง เมื่อจบการแสดงพระธรรมเทศนาแล้วจะเกิดคำว่า อัมมาภิสสมโย คือการได้บรรลุธรรมตามเหตุปัจจัย ส่วนคนที่อยู่ในที่ประชุม นั้น ก็สามารถบรรลุคุณธรรมมากน้อยต่างกันไปตามความแก่กล้าของอินทรีย์

8. การติดตามผล พระพุทธองค์จะทรงติดตามผลความคืบหน้า ในเรื่องที่ทรงสอนไป ดังเช่นทรงมอบให้พระสารีบุตรเถระเป็นพระอุปัชฌาย์อุปสมบทแก่ราธะผู้บวช ในภายหลังแล้วได้ไม่นานพระสารีบุตรนำเข้าเฝ้าพระพุทธองค์ จึงได้ตรัสถามถึงความเป็นมาของพระราธะซึ่งพระสารีบุตรก็ทูลว่าพระราธะเธอเป็นผู้ว่าง่ายสอนง่ายเหลือเกิน 6

ดังนั้น แสดงให้เห็นได้ว่า วิธีการเผยแผ่ธรรมะของพระพุทธเจ้านั้นทรงใช้พุทธวิธีในการสอนได้อย่างมีระบบ มีผลสัมฤทธิ์ทำให้พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานอย่างมั่นคงถาวรมาจนถึงปัจจุบันนี้ เพราะทรงมีพระคุณสมบัติในฐานะผู้ส่งสารมีจุดมุ่งหมาย มีวิธีการสอนมีอุปบายประกอบการสอน มีรูปแบบและแผนการสอนเป็นอย่างดี

2.5 นโยบาย แผนงานและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับโครงการพระสอนศีลธรรม

ดังที่กล่าวแล้วว่า นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่แต่ละประเทศแต่ละองค์การให้ความสนใจและสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาแก่ประเทศและองค์การของตน “โครงการเกี่ยวกับพระสอนศีลธรรม” ถือเป็นนโยบายหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาจิตใจของนักเรียนและเยาวชนอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศ จึงขอเสนอแนะนโยบาย แผนงาน ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2560-2564

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน กล่าวคือ

- (1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี และ
- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย⁷²

วิสัยทัศน์ :

สังคมอุดมสุขด้วยศีลธรรม

พันธกิจ :

พันธกิจที่ 1 พัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีศักยภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

พันธกิจที่ 2 วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ตามแนวทางพระพุทธศาสนา และเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการติดตาม ประเมินผล

พันธกิจที่ 3 บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่เด็กและเยาวชนในสถานศึกษา

พันธกิจที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้เป็นสังคมวิถีพุทธ

พันธกิจที่ 5 บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักพระพุทธศาสนา

ยุทธศาสตร์ :

⁷²โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, อ้างแล้ว, หน้า 17-

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนา และการติดตามประเมินผล
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักพระพุทธศาสนา

เป้าประสงค์ :

เป้าประสงค์ที่ 1

- 1 มีพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างการประพฤติปฏิบัติตามแนววิถีพุทธ
- 2 มีการบรรจุพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ให้เป็นบุคลากรในสถานศึกษา
- 3 มีหลักสูตรการพัฒนาพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- 4 พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในต่างประเทศ

เป้าประสงค์ที่ 2

- 5 มีเครือข่ายพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- 6 มีสื่อเทคโนโลยีด้านการสอน
- 7 งานวิจัย/ทุนวิจัย/นักวิจัย มีนักวิจัย และการวิจัยโครงการ
- 8 มีสื่อทางศีลธรรม
- 9 มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 3

- 10 มีหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน สพฐ.
- 11 มีกลุ่มสาระวิชาพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- 12 มีโรงเรียนเครือข่ายในกำกับพระสอนศีลธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4

- 13 มีศูนย์วัฒนธรรม 4 ภาค
- 14 มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

เป้าประสงค์ที่ 5

- 15 มีกองทุน/มูลนิธิพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- 16 มีเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา
- 17 มีสถาบันฝึกอบรมพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

กลยุทธ์ :

- กลยุทธ์ ที่ 1 การคัดเลือก ยกย่อง เชิดชูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนดีเด่น
- กลยุทธ์ ที่ 2 การพิจารณาคัดเลือกพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
- กลยุทธ์ ที่ 3 สร้างและพัฒนามาตรฐานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

- กลยุทธ์ ที่ 4 ส่งเสริมพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกรูป
- กลยุทธ์ ที่ 5 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- กลยุทธ์ ที่ 6 พัฒนาหลักสูตรพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- กลยุทธ์ ที่ 7 จัดอบรมและการผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การเรียนการสอนทาง

พระพุทธศาสนา

- กลยุทธ์ ที่ 8 หลักสูตรพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในต่างประเทศ
- กลยุทธ์ ที่ 9 การอบรมพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- กลยุทธ์ ที่ 10 ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานในต่างประเทศ
- กลยุทธ์ ที่ 11 พัฒนาเครือข่ายพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้เพิ่มมากขึ้น
- กลยุทธ์ ที่ 12 จัดให้มีการประชุมสัมมนาเครือข่าย แลกเปลี่ยน
- กลยุทธ์ ที่ 13 เพิ่มรายการนำเสนอผลงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- กลยุทธ์ ที่ 14 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่
- กลยุทธ์ ที่ 15 สนับสนุนให้ทุนการวิจัย
- กลยุทธ์ ที่ 16 พัฒนาพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้เป็นนักวิจัย
- กลยุทธ์ ที่ 17 สนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- กลยุทธ์ ที่ 18 จัดตั้งศูนย์เผยแพร่สื่อการสอนศีลธรรม
- กลยุทธ์ ที่ 19 สร้างพัฒนาหลักสูตรศีลธรรมในโรงเรียน
- กลยุทธ์ ที่ 20 ประเมินมาตรฐานหลักสูตร
- กลยุทธ์ ที่ 21 จัดตั้งกลุ่มสาระวิชาพระพุทธศาสนาโรงเรียนที่สอดคล้องกัน
- กลยุทธ์ ที่ 22 สนับสนุนงบประมาณโรงเรียนในเครือข่าย
- กลยุทธ์ ที่ 23 จัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 4 ภาค
- กลยุทธ์ ที่ 24 ประชุมความร่วมมือ 4 ภาค (พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โรงเรียน

ชุมชน)

- กลยุทธ์ ที่ 25 แคนนำประเพณีวันสำคัญของชาติและศาสนา
- กลยุทธ์ ที่ 26 สนับสนุนส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นอันมีพระพุทธศาสนาเป็นฐาน
- กลยุทธ์ ที่ 27 จัดตั้งกองทุนพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- กลยุทธ์ ที่ 28 ตั้งมูลนิธิ
- กลยุทธ์ ที่ 29 สนับสนุนส่งเสริมพระสอนศีลธรรมที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็น

อย่างต่ำ

- กลยุทธ์ ที่ 30 จัดภาระงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา
- กลยุทธ์ ที่ 31 มีคณะกรรมการประจำสถาบันและหลักสูตร
- กลยุทธ์ ที่ 32 จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นสำนักงาน

จาก นโยบาย แผนงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่า ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้ความสำคัญยิ่งสำหรับโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ทั้งนี้ได้จัดทำนโยบายเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนผลักดันโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเกิดความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับขีดความสามารถ/สมรรถนะ

สุเทพ เชื้อสมุทร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสอนศีลธรรมมี 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเนื้อหาและหลักสูตร (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านผลิตและการใช้สื่อ (4) ด้านการวัดและประเมินผล (5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และ (6) ด้านคุณลักษณะและเจตคติ 2) ผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มทุกคน มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีคุณภาพระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ สำหรับด้านความเป็นไปได้มีความเห็นในระดับมาก

งานวิจัยเกี่ยวกับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนทวิโช) (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า

พระมหาวันชัย อติธมโม (เปลี่ยนสะอาด) (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่มีต่อพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนบ้านหมอพัฒนานุกูล ตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

พระมหาปัญญา แล่นปิว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร พระสอนศีลธรรมจำนวนมากมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านการเรียนการสอน พระสอนศีลธรรมจำนวนมากจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลายได้แก่ การสนทนา การบรรยายประกอบสื่อการสอน การทำกิจกรรมกลุ่ม 3) ด้านสื่อและวัสดุ อุปกรณ์พระสอนศีลธรรมทุกรูปใช้สื่อการเรียนการสอนประเภทสิ่งพิมพ์และประเภทวัสดุจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล พระสอนศีลธรรมจำนวนมากวัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยแบบทดสอบตามตัวชี้วัดและมาตรฐานของหลักสูตรสถานศึกษา

สมเกียรติ เรืองอนันต์เลิศ (2539) ได้ศึกษาเรื่องการเปิดรับธรรมะในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการสัมภาษณ์นักเผยแผ่ธรรมะ จำนวน 7 รูป/ท่าน ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักและวิธีการในการเผยแผ่ธรรมะของนักเผยแผ่ธรรมะ พระพิสารธรรมพาที(พยอม กลฺยาโณ) กล่าวว่า ต้องมีความรู้โดยมีพื้นฐานมาจากศึกษา บวชเรียนในเรื่องที่ถูกต้อง ไม่เบี่ยงเบนไปทางไสยศาสตร์ ต้องรู้ให้พอ รู้ให้มั่นใจ ประพจน์ได้ในสิ่งที่รู้วิธีการก็คือ การพูดให้เป็น ทำให้ดู อยู่เป็นสุขให้เห็น หรือทำงานให้เป็นอย่างต้องมีบุคลิกดีมีความตั้งใจ มีความเข้าใจในวิธีที่จะทำให้คนสนใจได้เป็นอย่างดี

2. สถานการณ์เกี่ยวกับความเชื่อของพุทธศาสนิกชน คนไทยในสังคมเมืองและชนบท แพทย์หญิง อมรา มะลิลา กล่าวว่า ชาวพุทธส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านพุทธศาสนาเท่าที่ควรและมองพุทธศาสนาแบบไม่เป็นวิทยาศาสตร์ คนต่างจังหวัด โดยเฉพาะในแถบ ภาคอีสาน มีความเชื่อและปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนามากกว่าคนในกรุงเทพฯ ซึ่งสังคมเองมักพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องความประพฤติของสงฆ์

3. การกำหนด การวิเคราะห์ และการเปิดรับธรรมะของกลุ่มเป้าหมาย พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) กล่าวว่า จากการรับนิมนต์ เพื่อไปแสดงธรรม มิได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเองและเพื่อให้เกิดผลตัวอย่างกว้างขวางในเวลาอันรวดเร็ว จะใช้วิธีเทศน์สอนผู้บังคับบัญชาระดับผู้ใหญ่หรือผู้มีปัญญา ซึ่งจะมีผลไปถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย

4. สื่อที่ใช้ในการเผยแผ่และแนวคิดในการเลือกสื่อ พระภาวนาวิริยคุณ (ทตตชชีโวภิกขุ) กล่าวว่า อันดับแรกเกิดจากสื่อบุคคลที่อยู่รอบๆ ตัว โดยการสอนให้มีธรรมเกิดขึ้นในครอบครัวก่อนจึงจะมีผลมากในการปลูกฝังคุณธรรม โดยมีความเห็นว่าสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตโดยพื้นฐานคือตัวของผู้เผยแผ่เอง ที่จะเป็นต้นแบบแก่ชาวโลกได้ เช่น พระพุทธเจ้า ก็นำตนเองเป็นสื่อ หากการมองในแง่ทั่วไป สื่อทุกชนิดใช้ได้หมดแต่ก็ยังไม่เกิดประโยชน์ หากผู้ที่จะเผยแผ่ยังปฏิบัติไม่ได้

5. เกี่ยวกับสื่อสมัยใหม่ในยุคข้อมูลข่าวสารต่อการเผยแผ่และการเปลี่ยนแปลงการใช้สื่อ พระภาวนาวิริยคุณ (ทตตชชีโวภิกขุ) กล่าวว่า บทบาทของการสื่อสมัยใหม่นั้น มีผลต่อการเผยแผ่แต่หากแยกแยะไม่ออก ก็อาจจะนำไปใช้ในทางที่ผิด ซึ่งประการสำคัญโดยพื้นฐาน ต้องพิจารณาให้เห็นก่อนขณะนี้มีการใช้อยู่ก็คือ พระไตรปิฎก คอมพิวเตอร์อยู่ในแผ่นซีดีรอม (CD ROM) แจกจ่ายเผยแผ่แก่องค์กรต่างๆ ไปแล้ว

6. แนวคิดในการเลือกเนื้อหา การปรับเนื้อหาให้เข้ากับยุคสมัย และเนื้อหาที่ใช้พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ) กล่าวว่า ต้องเป็นการให้ความรู้ว่าจะอะไรดีมีประโยชน์ ชี้แจงเหตุผลที่ถูกที่ควร ให้เกิดความเข้าใจ ไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยน เพราะเนื้อหาธรรมะมีความทันสมัยอยู่แล้ว ขึ้นอยู่กับวิธีการเทศน์ให้น่าสนใจ ไม่ยืดตาย หากมีการคัดแปลง อาจเป็นละครธรรมะ ซึ่งก็ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ 22

ปณิตา นพพานวัน (2533) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการสื่อสารเพื่อเผยแผ่ธรรมะของสถาบันสงฆ์ไทย พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการเผยแผ่ธรรมะของสถาบันสงฆ์ไทยจำแนกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านพระสงฆ์และสถาบันสงฆ์ในฐานะผู้เผยแพร่ธรรมะเช่นการขาดแคลนพระสงฆ์ที่มีความสามารถในการเผยแพร่ธรรมะอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตชนบท
2. ปัญหาและอุปสรรคด้านรูปแบบการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ธรรมะ ปัจจุบันเน้นรูปแบบการเทศน์หรือการบรรยายธรรมภาคทฤษฎีเป็นหลัก แต่ไม่มีภาคปฏิบัติหรือจัดกิจกรรมต่อเนื่องที่เป็นรูปธรรม ทำให้การเผยแพร่ธรรมะเข้าไม่ถึงจิตใจผู้ฟังอย่างแท้จริง
3. ปัญหาและอุปสรรคด้านวิธีการหรือกลวิธีการเผยแพร่ธรรมะ เช่น ไม่มีการกำหนดหัวข้อธรรมะที่เหมาะสมกับผู้ฟัง หรือการศึกษาหัวข้อธรรมะก่อนนำไปเผยแพร่ ซึ่งพระสงฆ์ไม่ได้มีการฝึกการผลิตและการใช้สื่อดิจิทัลมาก่อน รวมทั้งสื่อต่างๆ ส่วนใหญ่จึงมุ่งใช้สื่อบุคคลเป็นหลัก ทำให้การเผยแพร่ธรรมะกระทำได้ในเขตจำกัด
4. ปัญหาและอุปสรรคด้านประชาชนผู้รับฟังธรรมะ เช่น ประชาชนขาดความรู้พื้นฐานทางศีลธรรม การศึกษาทุกระดับไม่เน้นธรรมะหรือศีลธรรม นอกจากนี้สภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญและวัฒนธรรมแบบตะวันตกที่หลั่งไหลเข้ามาสู่ประเทศไทย สภาพแวดล้อมในสังคมเช่นนี้ไม่เอื้ออำนวยให้ประชาชนสนใจธรรมะ เพราะต้องใช้เวลาและความคิดไตร่ตรองมาก โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนหรือวัยรุ่นไม่ให้ความสนใจนัก
5. ปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ธรรมะ เช่น พระสงฆ์และสถาบันยังไม่มี การวิจัยประเมินผลการเผยแพร่ธรรมะเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมปัจจุบัน หรือพื้นฐานของผู้ฟังแต่ละกลุ่มเป้าหมายและสถาบันสงฆ์มีการประชาสัมพันธ์และการใช้สื่อมวลชนในการเผยแพร่ธรรมะในปริมาณที่น้อยมาก และขาดการประสานความร่วมมือจากหลายฝ่าย

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถ

อริสา ชุมพงศ์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ขีดความสามารถ และความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ งานวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพและรายได้ที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อีกทั้งพบว่า ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

บุษยมาศ มารยาตร์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า ขีด

ความสามารถของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคลการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะขีดความสามารถด้านการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร และการวางแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และหากพิจารณาจากลักษณะนิสัยพบว่า ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีขีดความสามารถที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งที่สูงจะมีขีดความสามารถผันแปรตามไปด้วย และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.697$) แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีความสามารถในระดับสูง

ณานิสา แซ่โจ้ว(2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ขีดความสามารถหลักในงาน กรณีศึกษา ตำแหน่งช่างเทคนิค บริษัท เอ็น เอส อิลีกทรอนิกส์ กรุงเทพ (1993) จำกัด” ที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถหลักของบุคลากรที่ต้องมีร่วมกัน ซึ่งศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขีดความสามารถ (Competency) ประการที่สอง เพื่อศึกษาขีดความสามารถในงาน (Functional Competency) ของตำแหน่งงานช่างเทคนิค และประการสุดท้าย เพื่อศึกษาขีดความสามารถหลักที่พนักงานทุกคนในองค์กรต้องมีร่วมกัน (Core Competency) จากการศึกษาดังกล่าว ได้สรุปผลการศึกษาว่าขีดความสามารถหลักของพนักงาน (Core Competency) มี 6 ข้อที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างเทคนิค คือ ความมีจิตสำนึกด้านคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การใฝ่เรียนรู้ความสามารถด้านการสื่อสาร ความตระหนักในธุรกิจและเข้าใจภารกิจขององค์กร และประการสุดท้าย ความคิดริเริ่มในเชิงปฏิบัติ ส่วนขีดความสามารถในงาน (Functional Competency) ของตำแหน่งงานช่างเทคนิคที่มีระดับความจำเป็นมากต่อการปฏิบัติงาน มี 4 ขีดความสามารถได้แก่ ความรอบรู้และความสามารถด้านระบบต่างๆ ของเครื่องจักร (Machine System Knowledge) ความรู้ในการทำงานทั่วไป (General Knowledge) ทักษะด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักร (Maintenance Skills) และขีดความสามารถทางด้านสังคม (Social Competencies)

วีระยุทธ ทองเงิน (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กรสหประชาชาติ : ศึกษากรณีกรมแพทย์ทหารบก” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมขีดความสามารถของบุคลากรหน่วยแพทย์ก่อนไปปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนปฏิบัติการรักษาสันติภาพในประเทศติมอร์ตะวันออกในกรอบขององค์การสหประชาชาติ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และแนวทางการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรหน่วยแพทย์ เพื่อทำให้มีขีดความสามารถเพียงพอ โดยศึกษาด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ที่ไปปฏิบัติหน้าที่ระดับผู้บริหาร และผู้ที่ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจำนวน 13 คน และศึกษาโดยการทบทวนข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า การเตรียมขีดความสามารถก่อนไปปฏิบัติหน้าที่นั้น เนื่องจากการจัดหน่วยแพทย์เป็นการรวมบุคลากรทางการแพทย์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา จึงทำให้บุคลากรที่ไปปฏิบัติหน้าที่

เป็นผู้ที่มีขีดความสามารถในตำแหน่งหน้าที่เพราะเป็นวิชาชีพอยู่แล้ว ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นปัญหาในด้านภาษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความไม่เข้าใจในขอบเขตหน้าที่การทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ และปัจจัยด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ส่วนแนวทางการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรหน่วยแพทย์เพื่อทำให้มีขีดความสามารถเพียงพอ เมื่อจะต้องไปปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนภารกิจองค์การสหประชาชาติในอนาคต นอกจากจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีขีดความสามารถซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาปฏิบัติหน้าที่นั้นเป็นวิชาชีพ บุคลากรต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อดทน เสียสละและสิ่งที่จะต้องเพิ่มเติมคือ ขีดความสามารถด้านข่าวกรองทางการแพทย์ ด้านข้อมูลทั่วไปของประเทศที่ไปปฏิบัติหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความเข้าใจในภารกิจของหน่วยแพทย์ ด้านการจ้องการและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การสหประชาชาติ และด้านทัศนคติ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ควรมีการประชุมชี้แจงและฝึกอบรมเพื่อเตรียมขีดความสามารถของบุคลากรก่อนเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง

ปิยรัตน์ ชุณหศรี (2548) ได้ศึกษาการเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรมกรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซีเอ็มทีกรุ๊ป การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสูตรการฝึกอบรมวิธีการจัดการฝึกอบรม การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังได้รับการฝึกอบรมต่อสมรรถนะในด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และเพื่อศึกษาผลของหลักสูตรที่มีต่อการสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้านดังกล่าวเพื่อการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการและเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาหลักสูตรทั่วไปมีความเหมาะสมต่อการสร้างเสริม และพัฒนาสมรรถนะในด้าน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดีมากกว่าหลักสูตรเฉพาะ โดยเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรมมีความเหมาะสมมากกว่า สำหรับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า หลังการฝึกอบรมพนักงานสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะได้ดีมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ตามลำดับ

2. พนักงานมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรทั่วไป และหลักสูตรเฉพาะมีผลต่อการสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางด้านทักษะ ด้านความรู้ และ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกันแต่ไม่ถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่า หลักสตรูเฉพาะที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมแม้จะสามารถพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้ดีมาก แต่หลักสูตรทั้งสองก็มีผลในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้ไม่แตกต่างกันถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรางค์ศิริ ทรงคิล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขีดความสามารถหลัก (Core Competency) และขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปปรับใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่างๆของบริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษานี้ใช้วิธีดำเนินการศึกษาผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยที่การวิจัยเชิงคุณภาพจะนำมาใช้ในขั้นตอนของการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานตำแหน่งระดับบังคับบัญชาซึ่งเป็นพนักงานดีเด่น ซึ่งจะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณจะถูกนำมาใช้ในขั้นตอนของการสำรวจ (Survey) ความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับบังคับบัญชา โดยแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจะถูกนำไปสำรวจโดยจำนวนประชากรทั้งหมด 83 คน ซึ่งเป็นพนักงานในตำแหน่งระดับบังคับบัญชาประกอบด้วย พนักงานระดับตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป จำนวน 6 คน พนักงานระดับตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 11 คน พนักงานระดับตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 12 คน และพนักงานระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วย จำนวน 54 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ความถี่, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาที่ได้คือ โมเดลขีดความสามารถของบริษัทฯ ซึ่งประกอบด้วย

1. ขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Employee Core Competency) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มีความจำเป็นมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 6 รายการ ดังนี้ ลำดับที่ 1 การมีสำนึกของความรับผิดชอบ ลำดับที่ 2 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่ 3 การมุ่งสู่ผลสำเร็จ ลำดับที่ 4 ความรับผิดชอบต่อสังคมลำดับที่ 5 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้าย คือ การทำงานเป็นทีม

2. ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งระดับบังคับบัญชา ซึ่งพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มีความจำเป็นมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 8 รายการ ดังนี้ ลำดับที่ 1 การแก้ไขปัญหา ลำดับที่ 2 การเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ ลำดับที่ 3 การตัดสินใจ ลำดับที่ 4 การมุ่งเน้นลูกค้า ลำดับที่ 5 การพัฒนาบุคลากร ลำดับที่ 6 การประสานความร่วมมือ ลำดับที่ 7 ความสามารถที่จะทำงานได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน และลำดับสุดท้าย คือความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขีดความสามารถที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ในแต่ละงานวิจัยมีวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยก็คือ เพื่อกำหนดขีดความสามารถหลัก (Core Competency) และขีด

ความสามารถในตำแหน่งงาน (Functional Competency) โดยขีดความสามารถที่ได้จากการวิจัยนั้นจะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานและการพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ ซึ่งการศึกษาเหล่านี้ก็ได้เป็นแนวทางให้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ด้วยเช่นกัน โดยการศึกษานี้ได้ทำการศึกษากำหนดขีดความสามารถหลักของพระสอนศีลธรรมและผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวจะได้นำมาใช้เป็นพื้นฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทางพุทธศาสนาต่อไป

งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

เทพนรินทร์ เพชรรัตน์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาวิจัยพบว่า “ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนมากผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามระดับชั้นยศ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001”

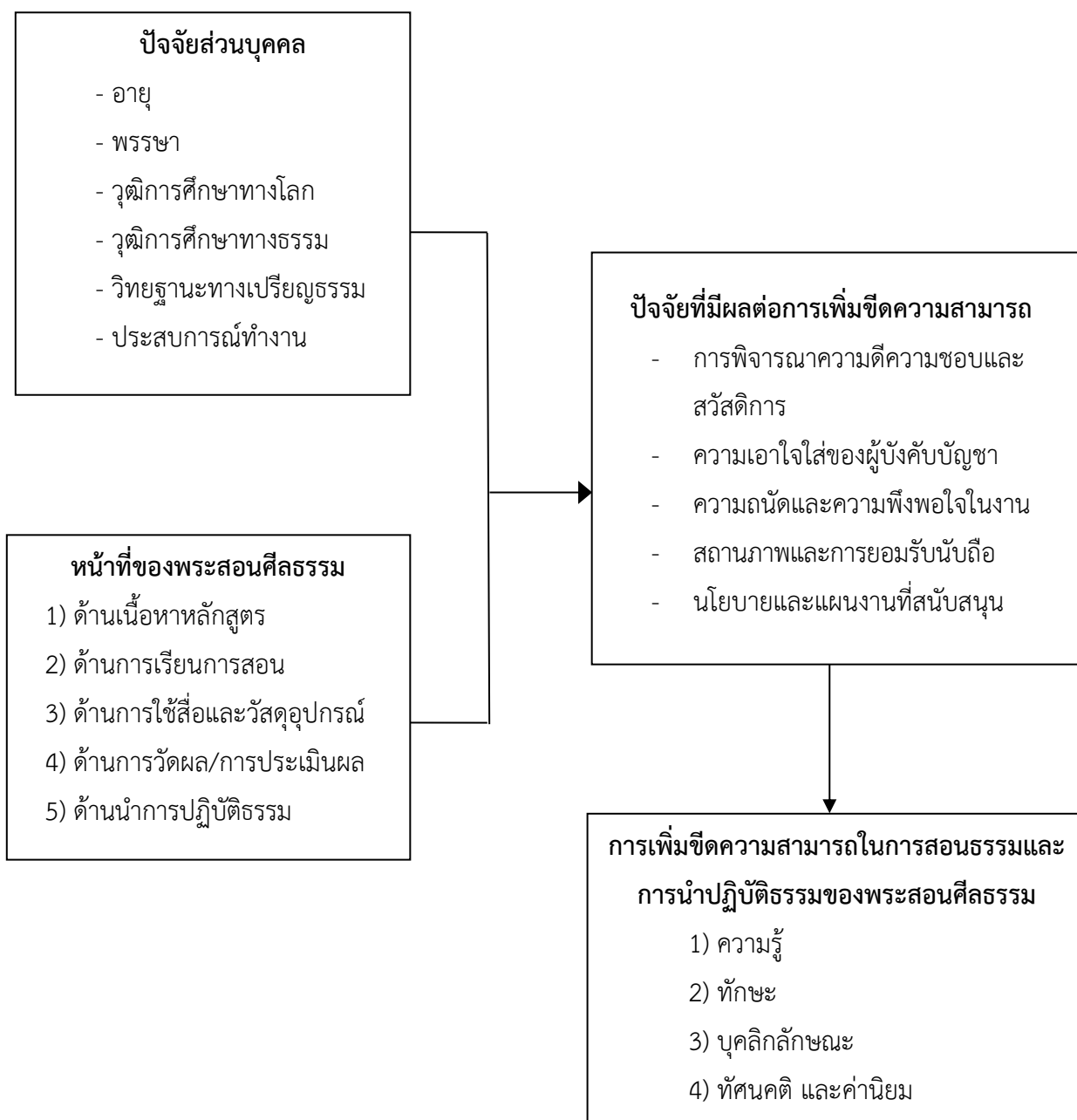
ศุภวุฒิ สังข์อ่อน (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการศึกษาศึกษา “โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจ และเปรียบเทียบสภาพขวัญ และกำลังใจกับภูมิหลังบางประการของนายตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยทางด้านความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพของงาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรมศักดิ์ศรีของอาชีพ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น และนายตำรวจที่มีภูมิหลังทางด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนตำรวจ อายุ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีสภาพขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน”

ธวัชชัย พาภิรมย์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดสกลนคร” โดยมีประชากรในการศึกษาคือข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 36 นาย และชั้นประทวน จำนวน 252 นาย พบว่า “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านความรู้สึกมีส่วนร่วมในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จในชีวิตราชการ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้าน

โอกาสความก้าวหน้าของงานที่ตนได้รับมอบหมาย ด้านนโยบายและการบริหารของตำรวจ และด้านสภาพทางสังคมและการยอมรับจากประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ”

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากเจตนารมณ์การที่จะเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสอนศีลธรรมและนำไปปฏิบัติธรรมแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศชาติ โดยมีหลักความเชื่อว่า ปัจจัยที่จะทำให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดีที่สุด คือ การที่บุคคลได้ใช้ขีดความสามารถของตนอย่างเต็มที่และเต็มกำลัง ทั้งนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการสนับสนุนด้วยปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถของคนทำงานตามทฤษฎีต่าง ๆ แต่ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการปฏิบัติหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม เลือกใช้ทฤษฎีของอาร์โนลด์และเฟลด์แมน และตัวแบบการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำไปปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ใช้ทฤษฎีตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 4 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน คือ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรในการศึกษา
- 3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) สังกัดพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ จำนวน 523 รูป กลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณตามสูตรของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 222 ตัวอย่าง และสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified Random)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการบริหารและดำเนินการโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน 5 ท่าน

3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากพื้นที่จริง คือรวบรวมคำตอบของพระสอนศีลธรรม สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยจะเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองแล้วนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผล

สำหรับข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลจาก หอสมุดแห่งชาติ หอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หอสมุดมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย หอสมุดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หอสมุดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สํารวจเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และหนังสือที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาว่าม้งานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หรือหนังสือเล่มใดที่ทำการศึกษาเรื่องในลักษณะนี้ไว้บ้าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการโดยมี ลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice) ประกอบด้วย อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม วิทยฐานะทางเปรียญธรรม ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรม และนำการปฏิบัติธรรม มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามกรอบความสามารถตามหน้าที่ของพระ สอนศีลธรรม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร
- 2) ด้านการเรียนการสอน
- 3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์
- 4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล_และ
- 5) ด้านวิธีการปฏิบัติธรรม

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)¹ โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

¹ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2551), หน้า 43.

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามตามทฤษฎีของอาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ
- 2) ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา
- 3) ความถนัดและความพึงพอใจในงาน
- 4) สถานภาพและการยอมรับนับถือ

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถอยู่ในระดับระดับน้อย
1	หมายถึง	มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

3.3.2 การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสัมภาษณ์

การวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ (Interview) โดยจะเน้นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการ

สอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์บุคคลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของพระสอนศีลธรรม ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) อยู่ใน 4 ประเด็นคือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บุคลิกลักษณะ (Traits) 4) ทศนคติ (Attitude) หรือค่านิยม (Values) ซึ่งแต่ละประเด็นเป็นองค์ประกอบของการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) นั้น หัวหน้าโครงการวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยได้เดินทางไปสู่พื้นที่จริง เพื่อสำรวจสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนตามความเป็นจริง และร่วมกันกำหนดประเด็นคำถามและข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม เมื่อถึงเวลาลงภาคสนามจริง คณะผู้วิจัยก็ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) การสร้างแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้จากพื้นที่
- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย
- จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง และนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมและครอบคลุมขอบข่ายงานวิจัย
- ผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพิพินิจ (face validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ตรวจสอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตัดทอนเพิ่มเติมสำนวนภาษาในแต่ละประเด็น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

- 1) ขอความอนุเคราะห์เพื่อเข้าสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อหัวหน้าโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2) ส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 222 ฉบับไปยังสำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพระสอนศีลธรรม และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน
- 3) การส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจัดส่งด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์
- 4) เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายชื่อสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน
- 5) การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้หลังจากแบบสอบถามไปแล้ว 222 ฉบับ ได้รับคืน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

- 6) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดระเบียบข้อมูล
- 7) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) หัวหน้าโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของพระสอนศีลธรรมเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 222 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

- 1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

- 2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval)² 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	พระสอนศีลธรรมมีสภาพขีดความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	พระสอนศีลธรรมมีสภาพขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	พระสอนศีลธรรมมีสภาพขีดความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	พระสอนศีลธรรมมีสภาพขีดความสามารถอยู่ในระดับน้อย

² บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543), หน้า 103.

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง พระสอนศีลธรรมมีสภาพขีดความสามารถอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval)³ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีผลกระทบอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีผลกระทบอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีผลกระทบอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	มีผลกระทบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์⁴ แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.21	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

5) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อให้ได้ความจริงว่าผลการวิจัยเป็นไปในทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผลการวิจัยเป็นไปในทางเดียวกันควรนำเสนอการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมและจัดพิมพ์เป็นคู่มือต่อไป ถ้าผลการวิจัยยังไม่เป็นไปในทาง

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 103.

⁴ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540), หน้า 144.

เดียวกันก็ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการในการวิจัยใหม่และเสนอแนะให้มีการทำวิจัยต่อไปเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมและถูกต้องต่อไป

3.7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.7.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage = %)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	หมายถึง	ค่าร้อยละ
	f	หมายถึง	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	n	หมายถึง	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
	X_i	หมายถึง	คะแนนแต่ละจำนวน
	n	หมายถึง	จำนวนข้อมูล
	$\sum_{i=1}^n x_i$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนแต่ละจำนวน

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ	$S.D.$	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	n	หมายถึง	จำนวนข้อมูล
	X_i	หมายถึง	ค่าคะแนนแต่ละคน
	\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของ

พระสอนศีลธรรม โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ⁵

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
$\sum x$	หมายถึง	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X
$\sum y$	หมายถึง	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y
$\sum x^2$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนน y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	หมายถึง	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y แต่ละคู่
n	หมายถึง	จำนวนคู่ของข้อมูล

⁵ วาโร เฟ็งสวัสต์, *วิธีวิทยาการวิจัย*. (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน, 2551), หน้า 304.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน คือ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือด้วยแบบสอบถาม จำนวน 222 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ สำหรับตอบปัญหา และวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Person Product Movement Correlation)

P แทน ความน่าจะเป็น (Probability)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X แทน ปัจจัยที่มีผลต่อสภาพขีดความสามารถ

X_1 แทน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ

- X_2 แทน ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา
 X_3 แทน ด้านความกดดันและความพึงพอใจในงาน
 X_4 แทน ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ
 Y แทน สภาพขีดความสามารถ
 Y_1 แทน ด้านเนื้อหาหลักสูตร
 Y_2 แทน ด้านการเรียนการสอน
 Y_3 แทน ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์
 Y_4 แทน ด้านการวัดผลและการประเมินผล
 Y_5 แทน ด้านการนำปฏิบัติธรรม

4.1.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้มาจากการตอบแบบสอบถามของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย(ส่วนกลาง) จำนวนแบบสอบถาม 222

ฉบับ เมื่อจำแนกตาม อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม วิชยฐานะทาง
เปรียญธรรม ประสบการณ์การทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	อายุ		
	20 – 25 ปี	13	5.9
	26 – 30 ปี	51	23.0
	31 – 35 ปี	76	34.2
	36 – 40 ปี	50	22.5
	41 – 45 ปี	15	6.8
	46 ปีขึ้นไป	17	7.7
2.	พรรษา		
	ต่ำกว่า 3 พรรษา	0	0.0
	3 – 6 พรรษา	53	23.9
	7 – 10 พรรษา	85	38.3
	11 – 15 พรรษา	54	24.3
	16 – 20 พรรษา	15	6.8
	เกินกว่า 20 พรรษาขึ้นไป	15	6.8
3.	วุฒิการศึกษาทางโลก		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	15.8
	ปริญญาตรี	110	49.5
	ปริญญาโท	60	27.0
	ปริญญาเอก	17	7.7
4.	วุฒิการศึกษาทางธรรม		
	นักธรรมตรี	0	0.0

นักธรรมโท	45	20.3
นักธรรมเอก	177	79.7
ไม่มีวิทยฐานะทางนักธรรม	0	0.0
5. วิทยฐานะทางเปรียญธรรม		
เปรียญตรี (ป.ธ. 1 - 2 - 3)	43	19.4
เปรียญโท (ป.ธ. 4 - 5 - 6)	63	28.4
เปรียญเอก (ป.ธ. 7 - 8 - 9)	50	22.5
ไม่มีวิทยฐานะทางเปรียญธรรม	66	29.7
6. ประสบการณ์การสอนศีลธรรมในโรงเรียน		
1 - 4 ปี	90	40.5
5 - 8 ปี	82	36.9
9 - 12 ปี	36	16.2
มากกว่า 13 ปี	14	6.3
รวม	222	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 222 รูป มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.2. รองลงมา มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 น้อยที่สุดคืออายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.9 มีพรรษา 7-10 พรรษา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา มี 11-15 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 24.3 มี 3-6 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 23.9 น้อยที่สุดคือ มีพรรษา 16-20 พรรษา และเกินกว่า 20 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 6.8 เท่ากัน (ต่ำกว่า 3 พรรษา ไม่มี เพราะคุณสมบัติพระสอนศีลธรรมที่ทางมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้มีพรรษาไม่ต่ำกว่า 3 พรรษา) เป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษาทางโลกระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.0 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.8 น้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 7.7 เป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษาทางธรรม ระดับนักธรรมเอก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมา ระดับนักธรรมโท คิดเป็นร้อยละ 20.3 พรรษา (ระดับนักธรรมตรี และไม่มีวิทยฐานะ ไม่มี เพราะคุณสมบัติพระสอนศีลธรรมที่ทางมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้มีพระสอนศีลธรรม ความรู้ไม่ต่ำกว่านักธรรมโท) เป็นผู้ไม่มีวิทยฐานะทางเปรียญธรรม ระดับไม่มีวิทยฐานะทางเปรียญธรรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา ระดับเปรียญธรรมโท (ป.ธ.4-5-6) คิดเป็นร้อยละ 28.4 น้อย

ที่สุดคือระดับเปรียญธรรมตรี (ป.ธ.1-2-3) คิดเป็นร้อยละ 19.4 มีประสบการณ์การสอนศีลธรรมในโรงเรียน มากที่สุด 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา มีประสบการณ์ 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 น้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตอนที่ 2 สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากการศึกษาสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากรทั้งหมดจำนวน 222 รูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	สภาพขีดความสามารถ	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1.	ด้านเนื้อหาหลักสูตร	4.08	0.65	มาก	2
2.	ด้านการเรียนการสอน	4.06	0.64	มาก	3
3.	ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์	4.06	0.62	มาก	4
4.	ด้านการวัดผลและการประเมินผล	4.03	0.64	มาก	5
5.	ด้านการนำปฏิบัติธรรม	4.13	0.60	มาก	1
	รวม	4.07	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการนำปฏิบัติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านเนื้อหาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) และมีค่าน้อยสุดคือด้านการวัดผลและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรม และนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านเนื้อหาหลักสูตร จำแนก รายข้อ

ข้อที่	สภาพขีดความสามารถ ด้านเนื้อหาหลักสูตร	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1.	มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรของพระสอนศีลธรรม	4.21	0.82	มาก	1
2.	มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่จะสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่ทำการสอน เช่น หลักการจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของวิชาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4.09	0.74	มาก	4
3.	มีความสามารถในการกำหนดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับเวลาในการเรียน	4.11	0.83	มาก	2
4.	มีความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในรายวิชาพระพุทธศาสนา	3.98	0.85	มาก	7
5.	มีความรู้ในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดประสงค์รายวิชาพระพุทธศาสนา	4.05	0.87	มาก	5
6.	มีความสามารถในการปรับเนื้อหาบทเรียน วิชาพระพุทธศาสนาให้เชื่อมโยงกับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรม และการปฏิบัติในชีวิตประจำวันของนักเรียน	4.05	0.83	มาก	6
7.	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนิเทศการอบรมศีลธรรม	4.09	0.88	มาก	3
รวม		4.08	0.65	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านเนื้อหาหลักสูตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ ข้อ 1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และ การใช้หลักสูตรของพระสอนศีลธรรม ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.82) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 3 มีความสามารถในการกำหนดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับเวลาในการเรียน ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 4 มีความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในรายวิชาพระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการเรียนการสอน จำแนกรายข้อ

ข้อที่	สภาพขีดความสามารถ ด้านการเรียนการสอน	n =222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
8.	มีความสามารถในการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำบันทึกการสอน	4.19	0.78	มาก	1
9.	มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การเสริมแรงและการสรุปบทเรียน	4.04	0.84	มาก	6
10.	มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การสาธิต การเล่านิทาน การแสดง บทบาทสมมติ	4.09	0.87	มาก	2
11.	มีความสามารถในการสอนที่คำนึงถึงวัย ความสนใจของนักเรียน พื้นฐานสภาพ ทางครอบครัว สภาพแวดล้อม สติปัญญา ของนักเรียน	4.02	0.84	มาก	7
12.	มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน เช่น มีภาวะผู้นำ สื่อสาร สร้างความเข้าใจ	4.08	0.93	มาก	3

	และความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ควบคุม อารมณ์ได้อย่างเหมาะสม				
13.	มีความสามารถในการสร้างสรรค์ทักษะ และกระบวนการที่พึงประสงค์ของการ เรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เช่น ทักษะการคิด การแก้ปัญหาการเรียนรู้ และ กระบวนการกลุ่ม	3.99	0.84	มาก	8
14.	สามารถจัดสภาพแวดล้อมภายใน ห้องเรียน และนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	4.05	0.84	มาก	5
15.	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ได้ ด้วยการนำหลักธรรมของ พระพุทธศาสนามาใช้ในเหตุการณ์นั้น	4.08	0.88	มาก	4
	รวม	4.07	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของ
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการเรียนการสอน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$,
S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มี
มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 8 มีความสามารถในการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำบันทึก
การสอน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 10 มีความสามารถในการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การสาธิต การเล่านิทาน การแสดงบทบาทสมมติ
($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 13 มีความสามารถในการสร้าง
สร้างทักษะ และกระบวนการที่พึงประสงค์ของการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม เช่น ทักษะการคิด การแก้ปัญหาการเรียนรู้ และกระบวนการกลุ่ม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. =
0.84)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและ
นำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์
จำแนกรายข้อ

ข้อที่	สภาพขีดความสามารถ ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
16.	มีความรู้ด้านการเลือก การปรับปรุง ดัดแปลงสื่อที่มีอยู่ให้สัมพันธ์กับ จุดมุ่งหมายของเรื่องที่สอน	4.20	0.88	มาก	1
17.	มีความสามารถในการทำสื่อง่าย ๆ เช่น การนำเอาวัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น วัสดุ เหลือใช้มาผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอน	3.95	0.83	มาก	8
18.	มีความสามารถในการคิดค้น ผลิต และ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อ การเรียนรู้โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	4.00	0.87	มาก	6
19.	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต เพาเวอร์พอยนต์	3.95	0.86	มาก	7
20.	มีความสามารถในการใช้สื่ออย่าง เหมาะสมและถูกวิธี โดยรู้จักลักษณะ และคุณสมบัติของสื่อการสอน ข้อดี และ ข้อจำกัดของตัวสื่อและการใช้สื่อแต่ละ อย่าง	4.08	0.82	มาก	4
21.	มีความสามารถในการใช้ห้องปฏิบัติการ และห้องจริยธรรม เพื่อให้นักเรียนเกิด การเรียนรู้และเข้าใจหลักธรรมของ พระพุทธศาสนา	4.03	0.83	มาก	5
22.	มีความสามารถในการนำนวัตกรรมทาง การศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการเรียน การสอน	4.12	0.84	มาก	2
23.	มีความสามารถในการหยิบยกเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน มาใช้ เป็นสื่อในการเรียนการสอนแก่นักเรียน	4.09	0.89	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.06	0.62	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 16 มีความรู้ด้านการเลือก การปรับปรุงตัดแปลงสื่อที่มีอยู่ให้สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่สอน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 22 มีความสามารถในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 17 มีความสามารถในการทำสื่อง่าย ๆ เช่น การนำเอาวัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น วัสดุเหลือใช้มาผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการวัดผลและการประเมินผล จำแนกรายข้อ

ข้อที่	สภาพขีดความสามารถ ด้านการวัดผลและการประเมินผล	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
24.	มีความสามารถในการวัดผล/ ประเมินผล หลักสูตรการการเรียน การสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน	4.15	0.83	มาก	2
25.	มีความสามารถในการวัดผล/ ประเมินผล เนื้อหาบทเรียนที่ เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน	4.08	0.82	มาก	4
26.	มีความสามารถในการวัดผล/ ประเมินผล การเรียนการสอนของ บทเรียน	4.19	0.82	มาก	1
27.	สามารถทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการ วัดผล/ประเมินผล ของการเรียนการ สอนที่ผ่านมาเป็นประจำ	4.07	0.79	มาก	5
28.	มีความสามารถในการวัดผล/ ประเมินผล จุดเด่น จุดด้อย ของ นักเรียนแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง	4.00	0.94	มาก	7

29.	มีความสามารถในการประเมินผลการ ใช้สื่อการเรียนการสอน ที่เหมาะสม กับบทเรียน	3.97	0.87	มาก	10
30.	มีความสามารถนำเสนอ วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการ วัดผล/ประเมินผลที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ได้	4.01	0.88	มาก	6
31.	สามารถนำผลการวัดผล/การ ประเมินผล มาถ่ายทอดความรู้ให้แก่ เพื่อนครูพระสอนศีลธรรม เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาใน กาเรียนการสอน	4.00	0.86	มาก	8
32.	สามารถรวบรวม จำแนก และจัดกลุ่ม ของสภาพปัญหาของผู้เรียน บทเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา ในกาเรียนการสอน	3.99	0.86	มาก	9
33.	สามารถนำหลัก ธรรม ของ พระพุทธศาสนา มาเชื่อมโยงกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้เป็น หลักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ของนักเรียน	3.96	0.88	มาก	11
34.	สามารถใช้หลักปฏิบัติของการฝึก สมาธิ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจิต วิญญาณของนักเรียน เน้นให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ธรรมควบคู่การปฏิบัติ ธรรม	4.15	0.80	มาก	3
รวม		4.03	0.64	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของ
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการวัดผลและการประเมินผล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดย

เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 26 มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล การเรียนการสอนของบทเรียน($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 24 มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล หลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 33 สามารถนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาเชื่อมโยงกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นหลักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของนักเรียน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและ นำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการนำปฏิบัติธรรม จำแนกรายข้อ

ข้อที่	สภาพขีดความสามารถ ด้านการนำปฏิบัติธรรม	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
35.	สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการรู้จักควบคุมอารมณ์ ความคิด พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับนักเรียน	4.30	0.84	มาก	1
36.	สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ด้านจริยธรรมและการแสดงออกที่เหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อทำให้เกิดความศรัทธาที่จะถือตามได้	4.14	0.75	มาก	3
37.	สามารถแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้มีความใฝ่รู้ ใฝ่ดี ในเรื่องที่สอน มีความความรู้รอบตัวอย่างกว้างขวาง ทันสมัยทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา	4.09	0.80	มาก	6
38.	สามารถปฏิบัติตนในการนำธรรมที่ตนได้สอนแล้ว ไปปฏิบัติให้นักเรียนได้รู้ และเป็นแบบโน้มนำไปการปฏิบัติตามในชีวิตประจำวัน	4.10	0.81	มาก	5

39.	สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของ กัลยาณมิตรที่ดีของนักเรียน ตามองค์ คุณของความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ	4.05	0.88	มาก	7
40.	สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของ กัลยาณมิตรที่ดีของนักเรียน ตามองค์ คุณของความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ	4.13	0.86	มาก	4
41.	สามารถนำหลักธรรม มาใช้กระตุ้น ใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการ กระทำของนักเรียนในชั้นเรียนได้	4.14	0.76	มาก	2
รวม		4.13	0.60	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของ
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการนำปฏิบัติธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$,
S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่
มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 35 สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการรู้จักควบคุมอารมณ์
ความคิด พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
รองลงมาคือ ข้อ 41 สามารถนำหลักธรรม มาใช้กระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ
ของนักเรียนในชั้นเรียนได้ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.76) และ ข้อ 36 สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
นักเรียน ด้านจริยธรรมและการแสดงออกที่เหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อทำให้เกิดความศรัทธาที่จะถือ
ตามได้ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 39 สามารถปฏิบัติตนเป็น
แบบอย่างของกัลยาณมิตรที่ดีของนักเรียน ตามองค์คุณของความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ
($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.88)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำ การปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและ
นำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังรายละเอียดของการ
วิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

	ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถ ของพระสอนศีลธรรม	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1.	ด้านการพิจารณาความดี ความชอบและสวัสดิการ	3.68	0.92	มาก	4
2.	ด้านความเอาใจใส่ของ ผู้บังคับบัญชา	3.95	0.74	มาก	3
3.	ด้านความถนัดและความพึง พอใจในงาน	4.00	0.74	มาก	2
4.	ด้านสถานภาพและการยอมรับ นับถือ	4.20	0.59	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.95	0.56	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74) ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.74) และมีค่าน้อยสุดคือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถ ด้านพิจารณาความดีความชอบและ สวัสดิการ	n = 222			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1.	การได้รับความสะดวกและความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.05	1.02	มาก	1
2.	สวัสดิการต่างๆเช่นค่าพาหนะเป็นต้น ที่เพียงพอ	3.52	1.19	มาก	7
3.	การพิจารณาความดีความชอบจาก ผลการปฏิบัติงาน	3.73	1.16	มาก	3
4.	นิยัต/ค่าตอบแทนสำหรับพระ สอนศีลธรรม ที่เหมาะสม	3.56	1.28	มาก	5
5.	การเลื่อนสมณศักดิ์และตำแหน่ง ทางคณะสงฆ์	3.54	1.23	มาก	6
6.	การเพิ่มสวัสดิการอื่นๆที่เหมาะสมกับ ผลการปฏิบัติงาน	3.58	1.22	มาก	4
7.	ความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบและสวัสดิการ	3.78	1.02	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.68	0.92	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 1 การได้รับความสะดวกและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 1.02) รองลงมาคือ ข้อ 7 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.02) และ ข้อ 3 การ

พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 2 สวัสดิการต่างๆเช่นค่าพาหนะเป็นต้นที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 1.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
8.	การเอาใจใส่ให้กำลังใจและติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา	4.01	0.97	มาก	2
9.	การสนับสนุนและดูแลช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา	3.84	0.96	มาก	7
10.	การส่งเสริมการศึกษาอบรมในระดับที่สูงขึ้นขององค์กร	3.91	1.00	มาก	6
11.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะเข้ามาช่วยเหลือ	4.04	0.93	มาก	1
12.	การให้กำลังใจและติดตามผลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา	3.95	0.88	มาก	4
13.	การยอมรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.98	0.92	มาก	3
14.	การจัดหาจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.92	มาก	5
รวม		3.95	0.74	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ

เช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 11 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะเข้ามาช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.93) รองลงมาคือ ข้อ 8 การเอาใจใส่ให้กำลังใจและติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.97) และข้อ 13 การยอมรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 9 การสนับสนุนและดูแลช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถด้านความถนัดและความพอใจในงาน	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
15.	การได้รับมอบหมายงานตามความถนัดและเชี่ยวชาญ	3.87	0.94	มาก	9
16.	ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	3.96	0.93	มาก	8
17.	ความพึงพอใจในสถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	3.98	0.98	มาก	7
18.	ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ	4.05	0.90	มาก	3
19.	ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.03	0.96	มาก	4
20.	ความพึงพอใจในการใช้ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา	4.06	0.88	มาก	2
21.	ความพึงพอใจในการใช้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.93	มาก	5
22.	ความพึงพอใจในการได้ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.92	มาก	1
23.	ความพึงพอใจในการวัดผลและประเมินผลความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.00	0.97	มาก	6
รวม		4.00	0.74	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำ การปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ เช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 22 ความพึงพอใจในการได้ใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ข้อ 20 ความพึงพอใจในการใช้ ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.88) และข้อ 18 ความพึงพอใจในผลสำเร็จของ งานที่ได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 15 การได้รับ มอบหมายงานตามความถนัดและเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ ในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านสถานภาพและการ ยอมรับนับถือ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถ ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ	n = 222			ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
24.	การปฏิบัติงานในฐานะพระสอน ศีลธรรม ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ	4.25	0.76	มาก	1
25.	ประสบการณ์การสอนธรรมและการ นำปฏิบัติธรรมทำให้ประชาชนนับถือ	4.15	0.75	มาก	5
26.	การยอมรับในความรู้ความสามารถ ของพระสอนศีลธรรม	4.23	0.81	มาก	2
27.	ความร่วมมือด้านการสอนศีลธรรม และนำปฏิบัติธรรมจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	4.17	0.80	มาก	4
28.	การปฏิบัติตนในฐานะพุทธทายาทที่ดี ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	4.20	0.84	มาก	3
รวม		4.20	0.59	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำ การปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ

เช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 24 การปฏิบัติงานในฐานะพระสอนศีลธรรม ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ข้อ 26 การยอมรับในความรู้ความสามารถของพระสอนศีลธรรม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) และ ข้อ 28 การปฏิบัติตนในฐานะพุทธทายาทที่ดีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 25 ประสบการณ์การสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมทำให้ประชาชนนับถือ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม

ตารางที่ 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X
Y ₁	0.053	0.447**	0.546**	0.663**	0.522**
Y ₂	0.060	0.441**	0.568**	0.654**	0.527**
Y ₃	0.083	0.504**	0.590**	0.704**	0.577**
Y ₄	0.049	0.471**	0.591**	0.659**	0.541**
Y ₅	0.054	0.475**	0.644**	0.725**	0.580**
Y	0.065	0.512**	0.642**	0.745**	0.601**

*p < .05

**p < .01

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถ รายด้านพบว่า

1. การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับต่ำ ($r_{x_1y} = 0.065$) อย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_1y_3} = 0.083$) (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_1y_2} = 0.060$) (Y_5) ด้านนำการปฏิบัติธรรม ($r_{x_1y_5} = 0.054$) (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_1y_1} = 0.053$) และ (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_1y_4} = 0.049$) ตามลำดับ

2. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y} = 0.512$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_2y_3} = 0.504$) (Y_5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม ($r_{x_2y_5} = 0.475$) (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_2y_4} = 0.471$) (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_2y_1} = 0.447$) และ (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_2y_2} = 0.441$) ตามลำดับ

3. ความถนัดและความพึงพอใจในงาน (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_3y} = 0.642$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม ($r_{x_3y_5} = 0.644$) (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_3y_4} = 0.591$) (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_3y_3} = 0.590$) (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_3y_2} = 0.568$) และ (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_3y_1} = 0.546$) ตามลำดับ

4. สถานภาพและการยอมรับนับถือ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_4y} = 0.745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม ($r_{x_4y_5} = 0.725$) (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_4y_3} = 0.704$) (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_4y_1} = 0.663$) (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_4y_4} = 0.659$) และ (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_4y_2} = 0.654$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม
ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอข้อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถ
ด้านเนื้อหาหลักสูตร

ที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1	ผู้เรียนขาดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย เช่น มารยาทไทย เอกลักษณ์ไทย	3	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทย และเอกลักษณ์ไทยให้มากขึ้น	3
2	ในการใช้หลักสูตรของชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 บางหน่วยหลักสูตรในตัวชี้วัดต้องทำความเข้าใจที่ยากเกินกว่าอายุและวัยของผู้เรียน	2	ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสม พอเหมาะพอดีกับช่วงอายุของผู้เรียน	2
3	หลักสูตรควรเน้นการนำไปใช้ในชีวิตได้จริงมากกว่านี้	2	ปรับปรุงหลักสูตรด้านคุณธรรมเสริม เพื่อให้ตรงกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	2
4	ผู้สอนมีความรู้และทักษะในเนื้อหาไม่เพียงพอ	2	จัดให้มีการทดสอบความรู้และทักษะของผู้สอนเพื่อทำให้เกิดความรู้และทักษะที่เหมาะสม	2
5	ด้านนิติรัฐเข้ามาแทรกแซงกับหลักสูตรพระพุทธศาสนา	1	ควรจัดให้พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ	1

จากตารางที่ 14 พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอปัญหา ด้านเนื้อหาหลักสูตร คือ 1) ผู้เรียนขาดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย เช่น มารยาทไทย เอกลักษณ์ไทย มากที่สุดจำนวน 3 รูป รองลงมาคือ 2) ในการใช้หลักสูตรของชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 บางหน่วยหลักสูตร ตัวชี้วัด

ต้องทำความเข้าใจที่ยากเกินกว่าอายุและวัยของผู้เรียน 3) หลักสูตรควรเน้นการนำไปใช้ในชีวิตได้จริงมากกว่านี้ 4) ผู้สอนมีความรู้และทักษะในเนื้อหาไม่เพียงพอ จำนวน 2 รูป และ 5) ด้านนิติรัฐเข้ามาแทรกแซงกับหลักสูตรพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป

ทั้งนี้ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ด้านเนื้อหาหลักสูตร คือ 1) จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทย และเอกลักษณ์ไทยให้มากขึ้น มากที่สุด จำนวน 3 รูป รองลงมาคือ 2) ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสม พอเหมาะพอดีกับช่วงอายุของผู้เรียน 3) ปรับปรุงหลักสูตรด้านคุณธรรมเสริม เพื่อให้ตรงกับเหตุการณ์ปัจจุบัน 4) จัดให้มีการทดสอบความรู้และทักษะของผู้สอนเพื่อทำให้เกิดความรู้และทักษะที่เหมาะสม จำนวน 2 รูป และ 5) ควรจัดให้พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ จำนวน 1 รูป

ตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถด้านการเรียนการสอน

ที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1	ชั่วโมงการสอนพระพุทธศาสนามีมีน้อยไม่เพียงพอกับเนื้อหาที่ทำการเรียนการสอน	5	ควรขยาย/เพิ่มเติมชั่วโมงของการเรียนการสอนให้มากขึ้น	4
2	กิจกรรมของสถานศึกษามากเกินไป นักเรียนไม่มีโอกาสเข้าถึงเนื้อหาพระพุทธศาสนา	3	ควรลดกิจกรรมของทางสถานศึกษาลงบ้าง เพื่อนำเวลาให้นักเรียนได้เข้าถึงเนื้อหาพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้น	4
3	ผู้เรียนขาดสมาธิและความใส่ใจในการเรียนรู้	2	จัดอบรมเสริมทักษะในด้านสอนแก่ผู้สอน และหากิจกรรมเสริมการเรียนเพื่อดึงความสนใจของผู้เรียน	2
4	ผู้สอนขาดความเอาใจใส่เท่าที่ควรจะเป็น	1	จัดการอบรมผู้สอนให้เป็นอันหนึ่งเดียวกัน	1

จากตารางที่ 15 พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอปัญหา ด้านการเรียนการสอน คือ 1) ชั่วโมงการสอนพระพุทธศาสนามีมีน้อยไม่เพียงพอกับเนื้อหาที่ทำการเรียนการสอน มากที่สุด จำนวน 5 รูป รองลงมาคือ 2) กิจกรรมของสถานศึกษามากเกินไป นักเรียนไม่มีโอกาสเข้าถึง

เนื้อหาพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป 3) ผู้เรียนขาดสมาธิและความใส่ใจในการเรียนรู้ จำนวน 2 รูป และ 4) ผู้สอนขาดความเอาใจใส่เท่าที่ควรจะเป็น จำนวน 1 รูป

ทั้งนี้ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา ด้านการเรียนการสอน คือ 1) ควรขยาย/เพิ่มเติมชั่วโมงของการเรียนการสอนให้มากขึ้น และ 2) ควรลดกิจกรรมของทางสถานศึกษาลงบ้าง เพื่อนำเวลามาให้แก่นักเรียนได้เข้าถึงเนื้อหาพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้น จำนวน 4 รูป รองลงมาคือ 3) จัดอบรมเสริมทักษะในด้านสอนแก่ผู้สอน และหากิจกรรมเสริมการเรียนเพื่อดึงความสนใจของผู้เรียน จำนวน 2 รูป และ 4) จัดการอบรมผู้สอนให้เป็นอันหนึ่งเดียวกัน จำนวน 1 รูป

ตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์

ที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1	ขาดสื่อและอุปกรณ์การสอน เช่น หนังสืออ่านประกอบ แหล่งค้นคว้า สื่อการเรียนการสอน	5	ควรจัดงบประมาณอุดหนุนในการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ให้สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น	6
2	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่ทันสมัย	4	ควรพัฒนาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมากขึ้น	3
3	ผู้สอนไม่มีความรู้ในด้านการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์	2	ควรจัดให้มีการอบรมการใช้สื่อการสอนแก่ผู้สอน	2

จากตารางที่ 16 พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอปัญหา ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ คือ 1) ขาดสื่อและอุปกรณ์การสอน เช่น หนังสืออ่านประกอบ แหล่งค้นคว้า สื่อการเรียนการสอน มากที่สุด จำนวน 5 รูป รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่ทันสมัย จำนวน 4 รูป และ 3) ผู้สอนไม่มีความรู้ในด้านการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 2 รูป

ทั้งนี้ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ คือ 1) ควรจัดงบประมาณอุดหนุนในการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ให้สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น จำนวน 6 รูป รองลงมาคือ 2) ควรพัฒนาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมากขึ้น จำนวน 3 รูป และ 3) ควรจัดให้มีการอบรมการใช้สื่อการสอนแก่ผู้สอน จำนวน 2 รูป

ตารางที่ 17 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวัดผลและการประเมินผล

ที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1	ขาดขั้นตอนการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้การสอนที่มาตรฐานและสม่ำเสมอ	3	ควรจัดให้มีการนำเสนอการวัดผลและการประเมินผลที่มีมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ	3
2	ไม่มีผู้ติดตามการวัดผลและการประเมินผลที่ชัดเจน	2	จัดให้มีผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมการวัดผลและการประเมินผล	2
3	ผู้สอนขาดทัศนคติที่ดีต่อการสอน เพื่อให้เกิดความรักความปรารถนาดี เมตตาแก่ผู้เรียน	2	ต้องจัดกิจกรรมอบรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้สอน	2
4	ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความสามารถแต่ขาดสมาธิในการเรียน	2	ก่อนเข้าเรียน จัดกิจกรรมนำสวดมนต์และนั่งสมาธิ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียน	2

จากตารางที่ 17 พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอปัญหา ด้านการวัดผลและการประเมินผล คือ 1) ขาดขั้นตอนการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้การสอนที่สม่ำเสมอ มากที่สุด จำนวน 3 รูป รองลงมาคือ 2) ไม่มีผู้ติดตามการวัดผลและการประเมินผลที่ชัดเจน และ 3) ผู้สอนขาดทัศนคติที่ดีต่อการสอน เพื่อให้เกิดความรักความปรารถนาดี เมตตาแก่ผู้เรียน และ 4) ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความสามารถแต่ขาดสมาธิในการเรียน จำนวน 2 รูป

ทั้งนี้ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา ด้านการวัดผลและการประเมินผล คือ 1) ควรจัดให้มีการนำเสนอการวัดผลและการประเมินผลที่มีมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 3 รูป รองลงมาคือ 2) จัดให้มีผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมการวัดผลและการประเมินผล 3) ต้องจัดกิจกรรมอบรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้สอน และ 4) ก่อนเข้าเรียนจัดกิจกรรมนำสวดมนต์และนั่งสมาธิ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียน จำนวน 2 รูป

ตารางที่ 18 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการนำปฏิบัติธรรม

ที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1	สถานศึกษาบางแห่งไม่ให้ความสำคัญในการทำวัตรสวดมนต์ในวันศุกร์	2	จัดให้มีกิจกรรมทำวัตรสวดมนต์ทุกวันศุกร์เป็นกิจกรรมประจำสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	2
2	ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ	2	จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	2
3	ผู้สอนไม่มีขวัญกำลังใจ และขาดการเอาใจใส่ดูแลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1	จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	1
4	สถานการณ์ปัจจุบันทำให้คนส่วนใหญ่ทำกิจกรรมของศาสนาน้อยลง	1	จัดให้มีกิจกรรมการทำบุญตักบาตรฟังเทศนา ในโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อให้นักเรียนคุ้นเคยกับการทำกิจกรรมทางศาสนา	1

จากตารางที่ 18 พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอปัญหา ด้านการนำปฏิบัติธรรม คือ 1) สถานศึกษาบางแห่งไม่ให้ความสำคัญในการทำวัตรสวดมนต์ในวันศุกร์ และ 2) ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ มากที่สุด จำนวน 2 รูป รองลงมาคือ 3) ผู้สอนไม่มีขวัญกำลังใจ และขาดการเอาใจใส่ดูแลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 4) สถานการณ์ปัจจุบันทำให้คนส่วนใหญ่ทำกิจกรรมของศาสนาน้อยลง จำนวน 1 รูป

ทั้งนี้ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา ด้านการนำปฏิบัติธรรม คือ 1) จัดให้มีกิจกรรมทำวัตรสวดมนต์ทุกวันศุกร์เป็นกิจกรรมประจำสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และ 2) จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป รองลงมาคือ 3) จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และ 4) จัดให้มีกิจกรรมการทำบุญตักบาตรฟังเทศนา ในโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อให้นักเรียนคุ้นเคยกับการทำกิจกรรมทางศาสนา จำนวน 1 รูป

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์บุคคลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 5 ท่าน ใน 5 ประเด็น คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บุคลิกลักษณะ (Traits) 4) แนวคิด/ความคิดของตน (Self-Concepts) 5) ทศนคติ (Attitude) หรือค่านิยม (Values) ซึ่งแต่ละประเด็นเป็นองค์ประกอบของการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. การเพิ่มขีดความสามารถด้านความรู้ (Knowledge)

ประเด็นคำถามที่ 1 ท่านคิดว่า ความรู้มีความเกี่ยวข้องหรือสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อย่างไร ?

ในประเด็นนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะแสดงความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนทั้งทางโลกและทางธรรมจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม การศึกษาทางธรรมทั้งแผนกนักธรรมและแผนกบาลีจะทำให้พระสอนศีลธรรม มีความรู้ความเข้าใจในพุทธประวัติและหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าอย่างถ่องแท้ ถ้าไม่มีความรู้ด้านหลักธรรมแล้วจะไม่สามารถเผยแผ่พุทธศาสนาได้อย่างถูกต้อง ไม่สามารถสอนธรรมแก่พุทธศาสนิกชนได้ ทั้งนี้นอกจากจะมีความรู้ด้านหลักธรรมแล้ว พระสอนศีลธรรมควรจะมีความรู้ทางด้านภาษาบาลีด้วย เนื่องจากการแสดงธรรมหรือการนำปฏิบัติธรรมจะต้องใช้เนื้อหาหรือเรื่องราวในพระธรรมบทมาประยุกต์ใช้ในการยกตัวอย่างเปรียบเทียบได้ชัดเจน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม ซึ่งพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธศาสนาและมีความรู้ทางโลกเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านนี้ เพราะการทำหน้าที่เป็นพระสอนศีลธรรม ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ จำเป็นที่พระสอนศีลธรรม จะต้องมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมเพื่อทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ประเด็นคำถามที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านความรู้ ควรมีรูปแบบและลักษณะ อย่างไร ?

ในประเด็นนี้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่ให้สัมภาษณ์คล้าย ๆ กันว่า พระสอนศีลธรรมจะเป็นผู้ทรงความรู้ในลักษณะท่องจำหลักธรรม

มากกว่าความเข้าใจ ดังนั้น จึงยังขาดการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน การเพิ่มขีดความสามารถด้านความรู้ควรมีรูปแบบที่ชัดเจนและหลากหลายเพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการสอนธรรมซึ่งเป็นการเผยแผ่ธรรมแก่นักเรียนในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

ทั้งนี้ รูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนควรเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งทางโลกและทางธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ในการเผยแผ่หลักธรรมทางพุทธศาสนา เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน องค์กรและหน่วยงานที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายจะต้องมีบุคลากรที่มีทั้งความรู้และความสามารถมีความเชี่ยวชาญจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาดังกล่าว ดังนั้น โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจึงควรมีงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาให้กับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนด้านความรู้ ไว้ว่า ในการสอนธรรมนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะว่า พระสอนศีลธรรมส่วนใหญ่ขาดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่มีการศึกษาค้นคว้าหลักธรรมะที่เรียกว่า ธรรมวิจย อย่างถ่องแท้ ทำให้การสอนธรรมขาดประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการเผยแผ่พุทธศาสนาเป็นอย่างมาก ดังนั้น รูปแบบหรือลักษณะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในปัจจุบันจะต้องเน้นให้พระสอนศีลธรรมได้มีการศึกษาค้นคว้าพระไตรปิฎก เรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดความชำนาญทั้งทางโลกและทางธรรมซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น สรุปได้ว่า การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านความรู้ ควรมีรูปแบบที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้พระสอนศีลธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังต้องมีเทคนิคให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าใจเทคนิคการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการจัดการองค์ความรู้ร่วมกันโดยมีเป้าประสงค์เพื่อต้องการให้การเผยแผ่ธรรมะได้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนในสถานศึกษาและประชาชนในชุมชนท้องถิ่นและในทุกกระดับ

2) การเพิ่มขีดความสามารถด้านทักษะ (Skill)

ประเด็นคำถามที่ 1 ท่านคิดว่า ทักษะ (skills) มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอย่างไร ?

จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชาของพระสอนศีลธรรมจะให้ความคิดเห็นตรงกันว่า ทักษะ (skill) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสอนธรรม ผู้ที่มีความชำนาญในการสอนธรรม มีความสามารถในการใช้ภาษาและการใช้เทคนิควิธีในการสอนอย่างหลากหลายจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานด้านนี้ ทั้งนี้ทักษะจะเป็นสิ่งที่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต้องการจะทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการบรรยายธรรม ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ทางพุทธศาสนา เป็นต้น ความชำนาญในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมที่พระสอนศีลธรรมทุกรูปจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น

ในประเด็นนี้มีผู้อำนวยการสำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในการปฏิบัติงานด้านนี้ เป้าหมายอยู่ที่การสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น พร้อมกับสามารถนำแนวคิด หลักการเกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งพระสอนศีลธรรมจะต้องมีทักษะการสอน โดยทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการสร้างศรัทธาให้ผู้ฟังคือนักเรียนและเยาวชน เกิดความเชื่อความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามให้เกิดประโยชน์กับตนเองและสังคม เนื่องจากบางรูปเป็นพระสงฆ์ยังขาดประสบการณ์หรือความถนัดในการพัฒนาขีดความสามารถ จึงควรให้ความสำคัญหรือมุ่งเน้นกระบวนการเพื่อหารูปแบบลักษณะที่เด่นชัดในการ พัฒนาขีดความสามารถที่เหมาะสมกับสมณะเพศ โดยเริ่มต้นจากการสำรวจความถนัดและความต้องการตามสภาพจริงของพระสอนศีลธรรม เพื่อวางแผนพัฒนากระบวนการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น จากการสัมภาษณ์จึงสรุปได้ว่า ทักษะจะมีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม ซึ่งทักษะที่จำเป็นคือ ทักษะการบรรยายธรรม ทักษะการค้นคว้าหลักธรรม และทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทักษะดังกล่าวจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ แต่ทั้งนี้สิ่งสำคัญพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จะต้องมีความสัมพันธ์ที่เทียบพร้อมด้วยความรู้และความประพฤติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ประเด็นคำถามที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านทักษะควรมีรูปแบบและลักษณะ อย่างไร ?

ในประเด็นนี้พระสอนศีลธรรมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ให้สัมภาษณ์แตกต่างกันไป ดังนี้

1) รูปแบบการพัฒนาทักษะควรมีการประชุมกันเฉพาะเรื่องเฉพาะกลุ่มเพื่อนำข้อมูลไป

พัฒนาต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละสถานศึกษาแต่ละพื้นที่มีบริบทแตกต่างกันไป การจะพัฒนาทักษะในแต่ละด้านจะต้องศึกษาบริบทต่าง ๆ ให้รอบด้าน การอบรมหรือเทคนิคการพัฒนาทักษะให้พระสอนศีลธรรมได้เรียนรู้ก่อนลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินให้ชัดเจนเพื่อทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ

2) การเพิ่มขีดความสามารถควรเน้นการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง พระสอนศีลธรรมควรมีพระสอนศีลธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ๆ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาเป็นที่ปรึกษาหรือได้เข้าร่วมทำงานฝึกประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จะทำให้พระสอนศีลธรรมรุ่นใหม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงซึ่งจะทำให้พอกพูนทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาทักษะโดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมภายในหน่วยงานทางมหาวิทยาลัย โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับพระสอนศีลธรรม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาเป็นวิทยากร หรืออาจจะมีการจัดบทเรียนออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักสูตรจะต้องมีการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสวงหารูปแบบในการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

จากแนวทางดังกล่าวนี้ สามารถสรุปได้ว่า การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านทักษะควรมีวิธีการที่หลากหลาย จัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อหาทางออกของปัญหาร่วมกัน นอกจากนี้ควรจะมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งคฤหัสถ์และบรรพชิตเข้ามาร่วมเป็นที่ปรึกษา เพื่อให้พระสอนศีลธรรมได้ทำงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของพระสอนศีลธรรมแต่ละรูป รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อให้พัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง

3) การเพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)

ประเด็นคำถามที่ 1 ท่านคิดว่า บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อย่างไร ?

ในประเด็นนี้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ส่วนใหญ่จะให้สัมภาษณ์สอดคล้องกันว่า บุคลิกลักษณะประจำตัวของพระสอนศีลธรรมจะมีความสำคัญในการปฏิบัติงานและการสอนธรรมในพระพุทธศาสนาจะเรียกว่า ปฏิปทา หมายถึงแนวทางปฏิบัติ ลักษณะเฉพาะของพระสงฆ์ ปฏิปทานาน่าเลื่อมใสจะสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้พบเห็น ในสมัยพุทธกาลจะมีพระเถระหลายรูปที่มีปฏิปทาน่าเลื่อมใสซึ่งสามารถชักนำให้ประชาชนทั่วไปได้เกิดความศรัทธาในพระพุทธศาสนา ได้เข้ามาฟังธรรมะและปฏิบัติธรรมจนเกิด

ดวงตาเห็นธรรมเป็นจำนวนมาก สำหรับบุคลิกลักษณะประจำตัวหรือปฏิปทานี้ จะรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของพระสอนศีลธรรมด้วย

ทั้งนี้ในสังคมไทยพระสงฆ์จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ในแต่ละชุมชนท้องถิ่นก็จะมีพระสงฆ์ที่เข้ามาเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน ความเป็นผู้นำของพระสงฆ์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ชุมชนนั้น ๆ เข้มแข็ง พระสอนศีลธรรมบางรูปได้แสดงความคิดเห็นว่า ถ้าพูดถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมแล้ว พบว่าความสามารถเฉพาะตัวจะเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะพระสอนศีลธรรมแต่ละรูปจะมีบุคลิกแตกต่างกันไป ในแต่ละพื้นที่ก็มีพระสงฆ์ที่ชาวบ้านเคารพนับถือ ถ้าสามารถนำบุคลิกที่น่าเลื่อมใสและความสามารถมารวมกันได้ก็ส่งผลดีต่อการสร้างศรัทธาให้กับนักเรียน เยาวชนและประชาชนทุกระดับ เพราะบางพื้นที่ชาวบ้านจะเลื่อมใสพระที่มีความรู้ความสามารถ แต่ในบางพื้นที่ก็จะเลื่อมใสพระที่มีปฏิปทาหรือวัตรปฏิบัติที่เรียบร้อย ถ้าเพิ่มขีดความสามารถจะต้องให้ความสำคัญกับความสามารถเฉพาะตัวของพระสงฆ์ มีวัตรปฏิบัติที่น่าเลื่อมใสในศรัทธา ซึ่งบุคลิกเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขทำให้การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของพระสอนศีลธรรมจะมีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมในบางสถานการณ์เท่านั้น เพราะบางครั้งการสอนธรรมที่จะประสบความสำเร็จจะต้องอยู่ที่ประสบการณ์ที่สั่งสมอบรมมา พระสอนศีลธรรมที่เน้นบุคลิกลักษณะอย่างเดียวจะสร้างศรัทธาให้กับนักเรียนและประชาชนในท้องถิ่นได้ในระดับหนึ่ง แต่จะไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นหรือความศรัทธาแก่นักเรียนและประชาชนได้อย่างยั่งยืน การสอนธรรมจะอาศัยเพียงบุคลิกลักษณะเพียงอย่างเดียวก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับการสร้างประสบการณ์หรือการมีความรู้ความสามารถได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรม เพราะจะเป็นการสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นเป็นเบื้องต้นแก่นักเรียน เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น เมื่อมีความศรัทธาเกิดขึ้นแล้วการจะสอนธรรมหรือนำปฏิบัติธรรมก็จะประสบผลสำเร็จ เนื่องจากสังคมไทยจะมีความเคารพนับถือพระสงฆ์เป็นทุนเดิม เมื่อพระสอนศีลธรรมสามารถเพิ่มขีดความสามารถในด้านนี้ได้ก็จะส่งผลดีต่อการสอนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นคำถามที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) ควรมีรูปแบบและลักษณะอย่างไร ?

จากการสัมภาษณ์พระสอนศีลธรรมและผู้บังคับบัญชาธรรมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ก็จะแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับมุมมองและประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งตำแหน่งการปกครองซึ่งจากการสังเกตการให้สัมภาษณ์ ถ้าพระสอนศีลธรรมมีทั้งพระผู้มีอายุพรรษาน้อย และพระเถระผู้มี

อายุพรรษามาก ทำให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการสอนธรรมและนำปฏิบัติที่ต่างกันไป ดังนั้น ก็จะเน้นให้ความสำคัญกับรูปแบบการเพิ่มขีดความสามารถโดยการจัดอบรมสัมมนา เข้าปฏิบัติธรรม แต่ถ้าพระสอนศีลธรรมที่เป็นพระอนุเถระ (พระที่มีพรรษาน้อย) ก็จะเน้นให้พัฒนาตนเองโดยการฝึกประสบการณ์การทำงานกับพระเถระผู้มีประสบการณ์มากกว่า

ทั้งนี้การให้สัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ดังนี้

1) การเพิ่มขีดความสามารถควรเน้นการพัฒนาบุคลิกลักษณะของพระสอนศีลธรรมให้นักเรียน เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้เกิดความเลื่อมใสในศรัทธา โดยควรมีการอบรมวัตรปฏิบัติของพระสอนศีลธรรมให้มีความรู้ความเข้าใจและให้พระสอนศีลธรรมทุกรูปตระหนักถึงความสำคัญของการตั้งมั่นอยู่ในสมณภาวะที่น่าเลื่อมใส

2) ลักษณะความเป็นผู้นำของพระสอนศีลธรรมจะต้องเป็นที่ยอมรับของประชาชน การพัฒนาจึงต้องให้พระสอนศีลธรรมได้ฝึกประสบการณ์การเป็นผู้นำ โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่จะต้องมอบหมายงานสำคัญให้ได้ลงมือปฏิบัติ โดยมีการประเมินคุณลักษณะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

3) บทบาทการเผยแพร่ธรรมหรือการสอนธรรมเป็นหน้าที่และภารกิจสำคัญของพระสอนศีลธรรม ทำให้ต้องมีการพัฒนาบทบาทด้านนี้ให้เป็นรูปธรรม และให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของพระสอนศีลธรรม สำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้นสังกัด จะต้องมีการคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่นี้ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับ

จากแนวทางดังกล่าวข้างต้นทำให้มองเห็นว่า รูปแบบการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลจะเน้นไปที่การอบรมเพิ่มพูนบุคลิกลักษณะให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งจะต้องมีการเข้าปฏิบัติธรรมกรรมฐานซึ่งจะเป็นแนวทางพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีสมาธิในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การเพิ่มขีดความสามารถด้านทัศนคติ/ค่านิยม (attitude /values)

ประเด็นคำถามที่ 1 ท่านคิดว่า ทัศนคติ/ค่านิยม (attitude /values) มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อย่างไร ?

ในประเด็นนี้พระสอนศีลธรรมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนใหญ่ได้ให้สัมภาษณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุสำคัญที่มีผลทำให้งานปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ทัศนคติและค่านิยมของพระสอนศีลธรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ การได้รับความสะดวกและความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เข้าไปปฏิบัติงาน การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าพาหนะ เป็นต้น ที่

เพียงพอ เพราะในการปฏิบัติงานจะต้องออกเผยแผ่ธรรมะในสถานที่ต่าง ๆ การพิจารณาความดี ความชอบจากผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน การเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสมณเพศ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวจะมีความสำคัญแตกต่างกันไป พระสอนศีลธรรมรูปหนึ่งได้ให้สัมภาษณ์ว่า การได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลทำให้พระสอนศีลธรรมมีกำลังใจในการเผยแผ่ธรรมซึ่งไม่สอดคล้องกับบางรูปที่ให้สัมภาษณ์ว่า ปัจจัยที่สำคัญคืองบประมาณในการดำเนินการเพราะในการเดินทางไปปฏิบัติงานตามสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้ง มีค่าใช้จ่ายสูง การเดินทางลำบาก งบประมาณจะเข้ามามีส่วนร่วมสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ถ้าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอการปฏิบัติงานก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรแต่เพราะมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจึงทำให้ยังสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ยังพบประเด็นสำคัญคือ การเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม นอกจากจะมีทัศนคติและค่านิยมเป็นสาเหตุสำคัญแล้วยังเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถ เห็นได้จากพระสอนศีลธรรมบางรูปได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความมุ่งมั่นในการเผยแผ่ศาสนา เพื่อให้พุทธศาสนามีความมั่นคงในสังคม นักเรียน เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นสามารถนำหลักธรรมะของพระพุทธเจ้าไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

สิ่งนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้พระสอนศีลธรรมได้พัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะของตนเอง เช่น การศึกษาเล่าเรียน การเข้าอบรมกรรมฐาน การศึกษาหาความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับพระสอนศีลธรรมอีกหลายรูปที่ให้สัมภาษณ์ว่า มีทัศนคติและค่านิยมที่มุ่งมั่นจะทำให้การสนองงานของพระพุทธศาสนา ทำหน้าที่ของพุทธทายาทที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่พระสอนศีลธรรมที่ได้รับมอบหมายจากต้นสังกัด จึงตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พระสอนศีลธรรมเป็นผู้ที่มีความเสียสละเข้ามาทำงานโดยมีความตั้งใจเป็นเบื้องต้นในการตอบแทนบุญคุณพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะได้ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้นสังกัด หลังจากศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จทั้งทางโลกและทางธรรม ความมุ่งมั่นนี้จึงเป็นแรงผลักดันให้มีความตั้งใจในการทำงานและเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานต่อไป

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ทัศนคติและค่านิยมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จะมีความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเพื่อสนองงานในฐานะพุทธทายาทของพระพุทธศาสนา รวมทั้งงานเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้นักเรียน เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความเป็นพลวัตอย่างรวดเร็วทำให้เกิดปัญหามากมายในสังคม พระสอน

ศีลธรรมในโรงเรียน จึงได้เข้ามามีบทบาทในด้านนี้โดยมีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ประเด็นคำถามที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านทัศนคติ/ค่านิยม ควรจะมีรูปแบบและลักษณะอย่างไร ?

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบของการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมด้านทัศนคติและค่านิยม พบว่า รูปแบบควรมีลักษณะที่หลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์ของปัญหาและควรมีการบูรณาการรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวควรมีลักษณะ ดังนี้

1) รูปแบบการสร้างทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรมีนโยบายหรือแผนงานพัฒนาระบบการทำงานของพระสอนศีลธรรมให้ชัดเจน โดยนโยบายจะต้องเน้นส่งเสริมสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2) สร้างทัศนคติในการทำงานให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้เข้าใจบทบาทและภารกิจหน้าที่อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากหน้าที่ดังกล่าวเป็นภาระที่จะต้องรับผิดชอบในการเผยแผ่และจรรโลงพุทธศาสนา โดยการเสียสละในการทำงาน มุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรมีการสนับสนุนงบประมาณและสวัสดิการที่เพียงพอเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พระสอนศีลธรรมเนื่องจากในค่านิยม/ค่าตอบแทนและ ค่าพาหนะในการเดินทาง ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์สังคมในปัจจุบันที่ค่าครองชีพค่อนข้างสูง

สรุปได้ว่า รูปแบบการเพิ่มขีดความสามารถด้านทัศนคติและค่านิยมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเน้นให้เห็นถึงนโยบายหรือแผนงานที่ต้องมีความชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องเสียสละในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรมและมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้นสังกัด ควรจะมีการสนับสนุนค่านิยม/ค่าตอบแทน และค่าพาหนะในการเดินทางให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อยู่ใน 4 ประเด็นคือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บุคลิกลักษณะ (Traits) และ 4) ทัศนคติ/ค่านิยม (attitude /values) โดยในแต่ละประเด็นนั้นจะสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสำคัญและรูปแบบของการเพิ่มขีดความสามารถ ทำให้มองเห็นว่า สมรรถนะที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะและทัศนคติ/ค่านิยม เป็นสิ่งสำคัญมีความเกี่ยวเนื่องกับการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

สมรรถนะคือความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมซึ่งพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธ

ศาสนาและมีความรู้ทางโลกเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านนี้เพราะ การทำหน้าที่เป็นพระสอนศีลธรรมถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญในการตอบสนองพระพุทธศาสนา และปฏิบัติงานตามนโยบายของโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในสังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้น สังกัด สมรรถนะคือทักษะ (Skill) จะมีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม ในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมซึ่งทักษะที่จำเป็นคือ ทักษะการบรรยายธรรม ทักษะการ ค้นคว้าหลักธรรม และทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทักษะดังกล่าวจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ สมรรถนะคือบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) มีความสำคัญและมีความ เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมเพราะจะเป็นการสร้างความเลื่อมใสความ ศรัทธาให้เกิดขึ้นเป็นเบื้องต้นแก่นักเรียน เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น

เมื่อมีความศรัทธาเกิดขึ้นแล้วการจะสอนธรรมหรือนำปฏิบัติธรรมก็จะประสบผลสำเร็จ เนื่องจากสังคมไทยจะมีความเคารพนับถือพระสงฆ์เป็นทุนเดิม เมื่อพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สามารถเพิ่มขีดความสามารถในด้านนี้ได้ก็จะส่งผลดีต่อการสอนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน สมรรถนะคือทัศนคติและค่านิยม (attitude/values) จะมีความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถ ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเพื่อสนองงานของพระพุทธศาสนา รวมทั้งงานเผยแผ่ หลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา เพื่อให้ให้นักเรียน เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้นำไป ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความเป็นพลวัต รวดเร็วทำให้เกิดปัญหามากมายในสังคม พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจึงได้เข้ามามีบทบาทใน ด้านนี้โดยมีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ส่วนรูปแบบของการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระ สอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านความรู้ (Knowledge) ควรจะมีรูปแบบที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้วยการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม จัดอบรมพัฒนาสมรรถนะการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยเน้นให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

นอกจากนี้วิธีในการพัฒนาขีดความสามารถยังต้องมีเทคนิคให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าใจเทคนิคการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการจัดการองค์ความรู้ร่วมกัน โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อต้องการให้การเผยแผ่ธรรมะได้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน เยาวชน ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น และประชาชนในทุกๆระดับ ด้านทักษะ (Skill) ควรมีวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นการประชุมสัมมนา เพื่อหาทางออกของปัญหาร่วมกันซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนทักษะการแก้ปัญหาเพราะแต่ละพื้นที่จะมี ปัญหาแตกต่างกันไป

เมื่อมีการประชุมร่วมกันจะสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันได้ นอกจากนี้ควรจะมี การเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและบรรพชิตเข้ามาร่วมเป็นที่ปรึกษาเพื่อจะให้พระสอนศีลธรรมใน

โรงเรียนได้ทำงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของพระสอนศีลธรรม รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อให้พัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) จะเน้นไปที่การอบรมเพิ่มพูนบุคลิกลักษณะให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นแนวทางพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนรูปแบบการเพิ่มขีดความสามารถด้านทัศนคติและค่านิยม จะเน้นไปที่นโยบายหรือแผนงานที่ต้องมีความชัดเจน ให้พระสอนศีลธรรมได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องเสียสละในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งสำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนของมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้นสังกัด ควรจะมีการสนับสนุนค่านิยม/ค่าตอบแทน/ค่าพาหนะในการเดินทาง ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน คือ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 3) เพื่อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 222 รูป มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.2. รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 น้อยที่สุดคืออายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.9 มีพรรษา 7-10 พรรษา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมามี 11-15 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 24.3 มี 3-6 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 23.9 น้อยที่สุดคือ มีพรรษา 16-20 พรรษาและเกินกว่า 20 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 6.8 เท่ากัน (ต่ำกว่า 3 พรรษา ไม่มีเพราะคุณสมบัติพระสอนศีลธรรมที่ทางมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้มีพรรษาไม่ต่ำกว่า 3 พรรษา) เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาทางโลกระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.0 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.8 น้อยที่สุดคือระดับ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 7.7 เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาทางธรรม ระดับนักธรรมเอก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาระดับนักธรรมโท คิดเป็นร้อยละ 20.3 พรรษา (ระดับนักธรรมตรี และไม่มีวิทยฐานะ ไม่มีเพราะคุณสมบัติพระสอนศีลธรรมที่ทางมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้มีพระสอนศีลธรรมความรู้ไม่ต่ำกว่านักธรรมโท) เป็นผู้มีวิทยฐานะทางเปรียญธรรม ระดับไม่มีวิทยฐานะทางเปรียญธรรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา

ระดับเปรียญธรรมโท (ป.ธ.4-5-6) คิดเป็นร้อยละ 28.4 น้อยที่สุดคือระดับเปรียญธรรมตรี (ป.ธ.1-2-3) คิดเป็นร้อยละ 19.4 มีประสบการณ์การสอนศีลธรรมในโรงเรียน มากที่สุด 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา มีประสบการณ์ 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 น้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.3

ผลการศึกษาสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนำปฏิบัติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านเนื้อหาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) และมีค่าน้อยสุดคือด้านการวัดผลและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

5.1.1 เมื่อพิจารณาสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านเนื้อหาหลักสูตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ ข้อ 1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรของพระสอนศีลธรรม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 3 มีความสามารถในการกำหนดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับเวลาในการเรียน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 4 มีความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในรายวิชาพระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.85)

2. ด้านการเรียนการสอน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ ข้อ 8 มีความสามารถในการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำบันทึกการสอน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 10 มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การสาธิต การเล่านิทาน การแสดงบทบาทสมมติ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 13 มีความสามารถในการสร้างสร้างทักษะ และกระบวนการที่พึงประสงค์ของการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เช่น ทักษะการคิด การแก้ปัญหาการเรียนรู้ และกระบวนการกลุ่ม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.84)

3. ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 16 มีความรู้ด้านการเลือก การปรับปรุงตัดแปลงสื่อที่มีอยู่ให้สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่สอน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 22 มีความสามารถในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 17 มีความสามารถในการทำสื่อง่าย ๆ เช่น การนำเอาวัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น วัสดุเหลือใช้มาผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.83)

4. ด้านการวัดผลและการประเมินผล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 26 มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล การเรียนการสอนของบทเรียน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 24 มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล หลักสูตรการการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 33 สามารถนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาเชื่อมโยงกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นหลักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของนักเรียน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.88)

5. ด้านการนำปฏิบัติธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 35 สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการรู้จักควบคุมอารมณ์ ความคิด พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 41 สามารถนำหลักธรรม มาใช้กระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของนักเรียนในชั้นเรียนได้ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.76) และ ข้อ 36 สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ด้านจริยธรรมและการแสดงออกที่เหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อทำให้เกิดความศรัทธาที่จะถือตามได้ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 39 สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของกัลยาณมิตรที่ดีของนักเรียน ตามองค์คุณของความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.88)

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.59)

รองลงมาคือ ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74) ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.74869) และมีค่าน้อยสุดคือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

5.1.2 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 1 การได้รับความสะดวกและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 1.02) รองลงมาคือ ข้อ 7 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.02) และ ข้อ 3 การพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.16) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 2 สวัสดิการต่าง ๆ เช่นค่าพาหนะเป็นต้นที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.19) ตามลำดับ

2. ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 11 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะเข้ามาช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.93) รองลงมาคือ ข้อ 8 การเอาใจใส่ให้กำลังใจและติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.97) และข้อ 13 การยอมรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 9 การสนับสนุนและดูแลช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

3. ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ตามลำดับได้แก่ ข้อ 22 ความพึงพอใจในการได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ข้อ 20 ความพึงพอใจในการใช้ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.88) และข้อ 18 ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 15 การได้รับมอบหมายงานตามความถนัดและเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

4. ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ ข้อ 24 การปฏิบัติงานในฐานะพระสอนศีลธรรม ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ข้อ 26 การยอมรับในความรู้ความสามารถของพระสอนศีลธรรม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) และ ข้อ 28 การปฏิบัติตนในฐานะพุทธทายาทที่ดีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 25 ประสิทธิภาพการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมทำให้ประชาชนนับถือ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกเช่นกัน และในแต่ละด้านมีค่าความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับต่ำ ($r_{x_1y} = 0.065$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_1y_3} = 0.083$) (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_1y_2} = 0.060$) (Y_5) ด้านนำการปฏิบัติธรรม ($r_{x_1y_5} = 0.054$) (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_1y_1} = 0.053$) และ (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_1y_4} = 0.049$) ตามลำดับ

2. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y} = 0.512$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_2y_3} = 0.504$) (Y_5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม ($r_{x_2y_5} = 0.475$) (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_2y_4} = 0.471$) (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_2y_1} = 0.447$) และ (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_2y_2} = 0.441$) ตามลำดับ

3. ความถนัดและความพึงพอใจในงาน (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_3y} = 0.642$) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาลำดับ ดังนี้ (Y_5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม ($r_{x_3y_5} = 0.644$) (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_3y_4} = 0.591$) (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_3y_3} = 0.590$) (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_3y_2} = 0.568$) และ (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_3y_1} = 0.546$) ตามลำดับ

4. สถานภาพและการยอมรับนับถือ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_4y} = 0.745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาลำดับ ดังนี้ (Y_5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม ($r_{x_4y_5} = 0.725$) (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_4y_3} = 0.704$) (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_4y_1} = 0.663$) (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_4y_4} = 0.659$) และ (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_4y_2} = 0.654$) ตามลำดับ

5.1.4 ข้อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า

- 1) ปัญหาด้านเนื้อหาหลักสูตร คือ
 - 1.1) ผู้เรียนขาดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย เช่น มารยาทไทย เอกลักษณ์ไทย
 - 1.2) ในการใช้หลักสูตรของชั้นประถมปีที่ 1-3 บางหน่วยหลักสูตร ตัวชี้วัดต้องทำความเข้าใจที่ยากเกินกว่าอายุและวัยของผู้เรียน
 แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ
 - 1.3) จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทย และเอกลักษณ์ไทยให้มากขึ้น
 - 1.4) ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสม พอเหมาะพอดีกับช่วงอายุของผู้เรียน
- 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน คือ
 - 2.1) ชั่วโมงการสอนพระพุทธศาสนามีน้อยไม่เพียงพอกับเนื้อหาที่ทำการเรียนการสอน
 - 2.2) กิจกรรมของสถานศึกษามากเกินไป นักเรียนไม่มีโอกาสเข้าถึงเนื้อหาพระพุทธศาสนา
 แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ
 - 2.3) ควรขยาย/เพิ่มเติมชั่วโมงของการเรียนการสอนให้มากขึ้น
 - 2.4) ควรลดกิจกรรมของทางสถานศึกษาบางส่วน เพื่อนำเวลามาให้นักเรียนได้เข้าถึงเนื้อหาพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้น
- 3) ปัญหาด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ คือ

- 3.1) ขาดสื่อและอุปกรณ์การสอน เช่น หนังสืออ่านประกอบ แหล่งค้นคว้า สื่อการเรียนการสอน
- 3.2) วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่ทันสมัย
แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ
- 3.3) ควรจัดงบประมาณอุดหนุนในการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ให้สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น
- 3.4) ควรพัฒนาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมากขึ้น
- 4) ปัญหาด้านการวัดผลและการประเมินผล คือ
 - 4.1) ขาดขั้นตอนการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอนที่มาตรฐานและสม่ำเสมอ
 - 4.2) ไม่มีผู้ติดตามการวัดผลและการประเมินผลที่ชัดเจน
แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ
 - 4.3) ควรจัดให้มีการนำเสนอการวัดผลและการประเมินผลที่มีมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ
 - 4.4) จัดให้มีผู้ทำหน้าที่ควบคุมการวัดผลและการประเมินผล
- 5) ปัญหาด้านการนำปฏิบัติธรรม คือ
 - 5.1) ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ
 - 5.2) ผู้สอนไม่มีขวัญกำลังใจ และขาดการเอาใจใส่ดูแลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ
 - 5.3) จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
 - 5.4) จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความรู้ ควรมีรูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ของพระสอนศีลธรรม ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ในการเผยแผ่หลักธรรมทางพุทธศาสนา เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน องค์กรและหน่วยงานที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายจะต้องมีบุคลากรที่มีทั้งความรู้และความสามารถมีความเชี่ยวชาญ จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาดังกล่าว โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจึงควรจะมีงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาให้กับพระสอนศีลธรรมอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านความรู้ควรมีรูปแบบที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม จัดอบรมพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้พระสอนศีลธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีเทคนิคให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าใจเทคนิคการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการจัดการองค์ความรู้ร่วมกัน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อต้องการให้การเผยแพร่ธรรมะได้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนในสถานศึกษาและประชาชนในชุมชนท้องถิ่นและในทุกๆระดับ

2) ด้านทักษะ ควรมีรูปแบบที่หลากหลาย เพราะมีสถานศึกษาแต่ละพื้นที่ที่พระสอนศีลธรรมไปปฏิบัติหน้าที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้น 1) รูปแบบการพัฒนาทักษะควรมีการประชุมกันเฉพาะเรื่องเฉพาะกลุ่มเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาให้เหมาะสมกับกับแต่ละพื้นที่ 2) การเพิ่มขีดความสามารถควรเน้นการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จะทำให้พระสอนศีลธรรมรุ่นใหม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงซึ่งจะทำให้พอกพูนทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การพัฒนาทักษะโดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมภายในหน่วยงานทางมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักสูตรจะต้องมีการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสวงหารูปแบบในการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ทั้งนี้ การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านทักษะ ควรมีวิธีการที่หลากหลาย จัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อหาทางออกของปัญหาาร่วมกัน นอกจากนี้ควรจะมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งคฤหัสถ์และบรรพชิตเข้ามาร่วมเป็นที่ปรึกษา เพื่อจะให้พระสอนศีลธรรมได้ทำงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของพระสอนศีลธรรมแต่ละรูป รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อให้พัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง

3) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ควรมีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยดัดศักยภาพหรือบุคลิกลักษณะประจำตัวที่โดดเด่นของพระสอนศีลธรรมแต่ละรูปมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ให้นักเรียน เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เพื่อฝึกประสบการณ์การเป็นผู้นำจิตวิญญาณของประชาชนในชุมชน และเพื่อการทำหน้าที่การเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบไป

ทั้งนี้ การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรเน้นไปที่การอบรมเพิ่มพูนบุคลิกลักษณะให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งจะต้องมีการเข้าปฏิบัติธรรมกรรมฐานซึ่งจะเป็นแนวทางพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีสมาธิในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านทัศนคติและค่านิยม ควรจะรูปแบบควรมีลักษณะที่หลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์ของปัญหาและควรมีการบูรณาการรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ควรมีนโยบายหรือแผนงานพัฒนาระบบการทำงานของพระสอนศีลธรรมให้ชัดเจน 2) สร้างทัศนคติในการทำงานของพระสอนศีลธรรม ให้เข้าใจบทบาทและภารกิจหน้าที่อย่างถูกต้อง มีความรับผิดชอบ เสียสละ มุ่งเป้าหมายเพื่อจรรโลงพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง และ 3) ควรมีการสนับสนุนงบประมาณและสวัสดิการที่เพียงพอเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พระสอนศีลธรรม อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

ทั้งนี้ การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านทัศนคติและค่านิยม ควรเน้นให้เห็นถึงนโยบายหรือแผนงานที่ต้องมีความชัดเจน ในการส่งเสริมสนับสนุนให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องเสียสละในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรม และมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้นสังกัด ควรมีการสนับสนุนค่านิตยภัต/ค่าตอบแทนและ ค่าพาหนะในการเดินทาง ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

5.2.1 สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม จากการศึกษาสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระสอนศีลธรรมส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี และ 26-30 ปี ที่เป็นวัยที่ยังมีพลังกำลังและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่จะเป็นผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติทั้งทางโลกทางธรรมทางโลกจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนทางธรรมจะจบนักธรรมชั้นเอกเป็นส่วนมาก อีกทั้งมีวิถีสู่ทางเปรียญธรรม ในระดับเปรียญธรรมโท (ป.ธ.4-5-6) โดยมีประสบการณ์การสอนศีลธรรมในโรงเรียนมากที่สุด 1-4 ปี และรองลงมามีประสบการณ์ 5-8 ปี ส่งผลทำให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ความรู้มาพัฒนาขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พระมหาปัญญา แล่นปีว ทำการศึกษาเรื่อง "ศึกษาการปฏิบัติงานของพระสอน

ศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2" พบว่า พระสอนศีลธรรมจำนวนมากมีความเข้าใจในมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะพระสอนศีลธรรมที่ได้รับคัดเลือกให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องผ่านการอบรมจากโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จากศูนย์วัฒนธรรมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์ประสานงานพระสอนศีลธรรมประจำจังหวัด หรือสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดในแต่ละพื้นที่ ก่อนเข้าปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนจึงส่งผลให้พระสอนศีลธรรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพอสมควร อีกอย่างหนึ่งเมื่อพระสอนศีลธรรมได้เข้าไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาก็ได้รับคำแนะนำจากครูที่เลี้ยงเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษาอีกครั้งจึงส่งผลให้พระสอนศีลธรรมมีความเข้าใจในหลักสูตรมากยิ่งขึ้น¹ ทั้งนี้ **สุเทพ เชื้อสมุทร** ทำการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา” พบว่า พระสอนศีลธรรม ที่มีอายุ 20 ถึง 50 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาทางสามัญระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมชั้นตรี-เอก มีประสบการณ์การสอนศีลธรรมในโรงเรียนตั้งแต่ 1-10 ปี ควรได้รับการอบรมพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะในด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการผลิตและการใช้สื่อ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านคุณลักษณะและเจตคติ ควรได้รับการอบรม ปฐมนิเทศ การกำกับติดตาม การประเมินผล และการรายงานผลเกี่ยวกับสมรรถนะในแต่ละด้าน โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นผู้จัดหรือดำเนินการ มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาถวายความรู้ เพื่อให้มีความรู้ทักษะที่เหมาะสมในปฏิบัติหน้าที่พระสอนศีลธรรม² และเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาโครงการพระสอนศีลธรรมมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนในสถานศึกษาผู้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศในอนาคต สอดคล้องกับ **กรมการศาสนา** ที่ได้รับบุถึงบทบาทและหน้าที่ของ “พระสอนศีลธรรม” ไว้ว่าหมายถึง พระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านปริยัติ

¹ พระมหาปัญญา แล่นปิว, "ศึกษาการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2", **สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553), หน้า 104.

² สุเทพ เชื้อสมุทร, "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา", **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2556), หน้า 225-228.

และปฏิบัติ เข้าไปอบรมสั่งสอนนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อปลูกฝังหลักธรรมทางศาสนาแก่นักเรียน จนเกิดความรู้คู่คุณธรรม³

ทั้งนี้สภาพขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนส่วนใหญ่ จะเป็นความสามารถแบบปัจเจกบุคคล กล่าวคือมีความสามารถเฉพาะบุคคลที่บุคคลอื่น ๆ ไม่มี เพราะเป็นความสามารถที่แต่ละบุคคลมีอยู่ซึ่งแตกต่างกันไป เป็นความสามารถที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในตำแหน่งพระสอนศีลธรรม เพื่อการทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่ักเรียน เยาวชนในสถานศึกษาต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ McLagan (1997) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ขีดความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นกระบวนการของขีดความสามารถทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สามารถประยุกต์ใช้ได้จากขีดความสามารถในลักษณะนี้ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ เช่นเดียวกับ **เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล** กล่าวไว้ว่า ขีดความสามารถเป็นทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skills, Knowledge and Attributes) ของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง⁴ กล่าวคือ ในการทำงานอย่างหนึ่ง เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสภาพขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำปฏิบัติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเน้นงานด้านการเผยแผ่และการเป็นผู้นำเป็นหลัก โดยการสอนธรรมและนำปฏิบัติธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน เยาวชนในสถานศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งมีการอบรมสั่งสอนแนะนำเผยแผ่ธรรมให้นักเรียน และเยาวชนได้รับความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับ คุณสมบัติของพระธรรมวิทยากร ในฐานะครูพระสอนศีลธรรม ที่กำหนดโดย **แผนกพระธรรมวิทยากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย** ที่ได้กำหนด ไว้ดังนี้ว่า พระสอนศีลธรรม จะต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ในอันที่จะทำงานเพื่อเผย

³ กรมการศาสนา, **คู่มือการดำเนินงานตามโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548), หน้า 3.

⁴ **เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล**, “Competency-based Human Resource Management”, **วารสารการบริหารคน**, 21 (ตุลาคม – ธันวาคม 2543), หน้า 12-18.

แผ่พระพุทธศาสนา และมีคุณธรรมของความเป็นนักสังคมอยู่ในจิตใจ⁵ ทั้งนี้โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ถือเป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญ ที่จะดำรงพระพุทธศาสนาให้คงอยู่เนื่องจากการสอนศีลธรรมให้แก่นักเรียนเป็นการเผยแผ่หลักธรรมและแนวทางปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาไปสู่เด็กและเยาวชนผู้เป็นยุวพุทธทายาท ก่อให้เกิดการสืบสานและสร้างเสริมสมาชิกทางพระพุทธศาสนาให้เพิ่มขึ้น พระสอนศีลธรรมทำหน้าที่อบรมแนะนำความรู้ทางพระพุทธศาสนาแก่นักเรียน เยาวชน และประชาชน พระสอนศีลธรรมทำหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและเยาวชน เพื่อให้เกิดความศรัทธาหรือเลื่อมใส และปฏิบัติตามและให้ความอุปถัมภ์กิจกรรมทางพระพุทธศาสนาทำให้พระพุทธศาสนามีความเจริญมั่นคงและแพร่หลายสืบต่อไปในอนาคต

ความสามารถในด้านการนำปฏิบัติธรรมจึงเป็นความสามารถในด้านการเผยแผ่ธรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ David McClelland กล่าวว่าขีดความสามารถ เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของขีดความสามารถจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland ได้กล่าวไว้ว่า ขีดความสามารถเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่ขีดความสามารถ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดขีดความสามารถ ดังนั้นความรู้โดด ๆ จะไม่เป็นขีดความสามารถ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถ

ทั้งนี้เห็นได้ว่า ขีดความสามารถในการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการเผยแผ่ความรู้ทางพระพุทธศาสนา พระสอนศีลธรรมทำหน้าที่เป็นผู้นำการปฏิบัติธรรม ทำให้นักเรียนสามารถนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันสิ่งนี้ถือว่าเป็นขีดความสามารถ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการสอนธรรมถือว่าเป็นทักษะ แสดงให้เห็นความสามารถในการสอนธรรมให้นักเรียนเยาวชนเข้าใจหลักธรรมและเรื่องราวเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาได้อย่างน่าสนใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยง่าย เป็นการนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากบทเรียนทั่วไป ถือได้ว่าเป็นขีดความสามารถในการนำปฏิบัติธรรมที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ McLagan (1997) ซึ่งได้ให้ความสำคัญเห็นต่อลักษณะขีดความสามารถในมุมมองต่าง ๆ ที่รวมทั้งมุมมองขีดความสามารถที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์เข้าด้วยกัน คือ ขีดความสามารถตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency

⁵ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, งานปฐมนิเทศพระธรรมวิทยากร, (กรุงเทพมหานคร: สุรวุฒน์, 2542), หน้า 6.

as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดนั้น สามารถวินิจฉัยได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกหรือกลยุทธ์ที่คนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของขีดความสามารถในลักษณะนี้ จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้จะรวมไปถึง การมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมายการค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไปได้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ McClelland พบว่าความสามารถที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีที่สุดในงาน

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติหน้าที่ไปได้ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ ขวัญและกำลังใจของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมมีผลกระทบต่องานของบุคคลในองค์กรแม้ว่าขวัญและกำลังใจจะมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรคนที่มีขวัญและกำลังใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายอยู่อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจต่ำหรือขวัญและกำลังใจเสียจะเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ไม่ดีกระด้างระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชาเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ พฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้นเฉื่อยชา การมาเข้าทำงานช้าการเลิกงานก่อนเวลาการลากิจลาป่วยอยู่เป็นประจำรวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่น อัตราความถี่ของการบรรจุบุคคลเข้าออกของหน่วยงานบ่อย ๆ ย่อมแสดงให้เห็นถึงสภาพขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรนั้นอยู่ในระดับต่ำต้องการได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ โยเดอร์ (Yoder Dale) ที่ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่าเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกรูปของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน

อื่น ๆ เป็นต้น และเกี่ยวข้องกับความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรักพวกพ้อง คนทำงานที่มีกำลังขวัญสูง (High Morale) จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เขาจะทำงานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงานอย่างดี ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีกำลังขวัญต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยสนใจทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน มีความรู้สึกทางลบต่อการทำงาน⁶ การบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้น ส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนั้นยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นขวัญและกำลังใจจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรม ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ความถนัดและความพึงพอใจในงาน และสถานภาพและการยอมรับนับถือ ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวถือว่าเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นหรือลดลงเกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพื่อสนองงานตามโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ทั้งนี้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ **สมยศ นาวิกาน** ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคือ การยกย่องและสถานภาพ ความมั่นคง ความเป็นอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ขวัญและกำลังใจจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก ขวัญและกำลังใจไม่ดีย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการพัฒนา⁷ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมพงษ์ เกษมสิน** ที่ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจของหมู่คณะหรือขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะขวัญและกำลังใจที่ดีขององค์การจะช่วยให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานอย่างมากมาย การปฏิบัติงานหากไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติงานนั้นอาจล้มเหลวได้⁸ ดังนั้น การส่งเสริมขวัญและกำลังใจควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่มีอาจมองข้ามได้

⁶ โยเดอร์ (Yoder Dale) อังโน ยุวดี ฐิริโกศัย, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา, 2545), หน้า 21 – 22.

⁷ สมยศ นาวิกาน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, 2538).

⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2541).

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำ การปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถใน การสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ในด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน และด้านความเอาใจใส่ของ ผู้บังคับบัญชา และมีค่าน้อยสุดคือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ ตามลำดับ

สำหรับผลการวิจัยฉบับนี้ พบว่า สถานภาพและการยอมรับนับถือ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะ ทำให้พระสอนศีลธรรมสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มนุษย์เป็นสัตว์ สังคมตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการทางสังคม (Social/Love/Belonging Needs) และความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการความนับถือและสถานะ ทางสังคม การยอมรับนับถือแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การยอมรับนับถือตนเอง(Self-Respect) และ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) ทั้งนี้ในฐานะของผู้ปฏิบัติงานหากได้รับ สถานภาพที่เหมาะสมและมีกรยอมรับนับถือตามสถานภาพอันเป็นที่ยอมรับของสังคมแวดล้อม จะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ **สมยศ นาวิการ** ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ สนับสนุนการสร้างขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการยกย่องและสภาพภาพ ไว้ว่า การ ยกย่องและสถานภาพ เป็นปัจจัยที่ทุกคนยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการยกย่องนั้น จะต้องจริงใจและอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่สูงกว่าธรรมดา การยกย่องจะเป็นสิ่งจูงใจมากน้อยแค่ ไหน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล บางคนมีความต้องการบางคนไม่มีความต้องการ⁹ และ สอดคล้องกับแนวคิดของ **ชูศักดิ์ เทียงตรง** ที่กล่าวว่า ความต้องการยอมรับนับถือจากคนอื่นให้เห็นว่า ตนมีความสำคัญ (Esteem needs) คือ ต้องการให้คนอื่นเป็นความสำคัญของตนว่า ควรได้รับการ ยอมรับนับถือไว้วางใจ¹⁰

นอกจากนี้ ความถนัดและความพึงพอใจในงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานตามขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระภิกษุสงฆ์ที่เข้ามา รับหน้าที่นี้มีความสนใจปฏิบัติงานในตำแหน่งพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จะเกิดความพอใจในการ ปฏิบัติงานได้ดี ต้องมีความถนัดและเชี่ยวชาญที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของพระสอน ศีลธรรม เพราะงานของพระสอนศีลธรรม เป็นงานที่ต้องใช้ความเมตตาวิริยะพากเพียรในการอบรม และนำความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาแก่นักเรียนที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ในสถานศึกษาที่มี

⁹ สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า, 2538), หน้า 394-398.

¹⁰ ชูศักดิ์ เทียงตรง, **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย- ธรรมศาสตร์, 2526), หน้า 185 – 187.

ความแตกต่างกันในหลายบริบท มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ความกดดันและความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของเดวิส คีท (Davis Keith) ที่ได้กล่าวว่า ความกดดันและความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพราะในการปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจ ซาบซึ้งถึงระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์กรแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ รวมทั้งมีขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวกและทางด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา ได้แก่ สภาพเงื่อนไขของการทำงาน (Working condition) ทั้งนี้ลักษณะงานที่ทำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจที่ลูกจ้างมีต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ทำท้าทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงานและความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มีมากเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจของลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ

5.2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทของพระสอนศีลธรรมในปัจจุบัน มีคุณสมบัติที่เหมาะสมด้วยวัยวุฒิ คุณวุฒิ และจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะทัศนคติและค่านิยมในการทำหน้าที่พระสอนศีลธรรมอย่างครบถ้วนเหมาะสม เป็นที่น่าเลื่อมใสเคารพศรัทธาในบทบาทพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน การพัฒนาขีดความสามารถจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจหรือปัจจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

ส่วนใหญ่จะเป็นผู้เสียสละเข้ามารับภาระหน้าที่เป็นผู้สนองงานของโครงการพระสอนศีลธรรม สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งมีภาระหน้าที่จำนวนมากที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งของโครงการฯ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้นอกจากจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเสียสละของพระสอนศีลธรรมแล้ว ยังจะต้องมีปัจจัยแรงจูงใจให้พระสอนศีลธรรมได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ความถนัดและความพึงพอใจในงาน และสถานภาพและการยอมรับนับถือ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อสภาพขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับสภาพขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม สอดคล้องกับกับ **นพพงษ์ บุญจิตราดุล** ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานบุคคลเพื่อนร่วมงานองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร หรือต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ดังนั้น จึงจำเป็นที่ขวัญและกำลังใจของคนในหน่วยงานจะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอถ้าร่างกายเรารู้สึกว่าสุขภาพดีวัดได้ด้วยความแข็งแรงหน่วยงานของเราจะมีความมั่นคงแข็งแรงก็ต้องวัดได้ด้วยขวัญและกำลังใจของคนทำงานขวัญและกำลังใจในหน่วยงานจะดูได้จากทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงานความกระตือรือร้นของคนทำงานความสามัคคีกลมเกลียวของคนในหน่วยงานการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงานดังนั้นหน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญและกำลังใจให้คนทำงานด้วยดีและทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน¹¹

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Parry (1996) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์การขีดความสามารถมีความสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกันมุมมองที่เกี่ยวกับขีดความสามารถอาจจะมีหลากหลายตามค่ายของความคิด เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองขีดความสามารถว่าเป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า (Input) ที่พนักงานมีความรู้ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานในขณะที่ประเทศอังกฤษมองว่า ขีดความสามารถเป็นผลลัพธ์ (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่ทำงานกำหนดขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดขอบเขตของขีดความสามารถยังมีความแตกต่างกัน เช่น ในบางงานเน้นเฉพาะขีดความสามารถหลักและกว้างๆ แต่ใน

¹¹ นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพมหานคร, 2529), หน้า 20.

บางงานต้องการให้ระบุขีดความสามารถถึงในรายละเอียดงาน หรือแม้แต่การตีความของขีดความสามารถในแต่ละงานจะแตกต่างกันออกไป บางครั้งได้รวมบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และรูปแบบบางอย่างไว้ด้วยกัน แต่บางครั้งไม่รวม¹² เช่นเดียวกับเดวิส (Davis) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลิตผล (Productivity) ในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ว่า “การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมีขวัญและกำลังใจเพียงอย่างเดียวมิได้หมายความว่า จะทำให้ประสิทธิภาพหรือผลิตผลในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นสูงขึ้นเสมอไปทุกกรณีแต่กลับพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจนั้นมีความสัมพันธ์กันในหลายรูปแบบเช่น ผลผลิตของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานสูงขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่กลับต่ำ ผลผลิตของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานต่ำขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่กลับสูง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ อริสา ชุมพงศ์ และคณะ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขีดความสามารถ และความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้ที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อีกทั้งพบว่า ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน¹³

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพและการยอมรับนับถือ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรม (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_4y} = 0.745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สถานภาพและการยอมรับนับถือ (X_4) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย

¹² Parry, S.B., “The quest for competencies”, *Training*, (July,1996), pp. 48-56.

¹³ อริสา ชุมพงศ์, อนิวัช แก้วจางงค์ และอรจันท์ ศิริโชติ, “ขีดความสามารถและความต้องการการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่,” รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 5, วันที่ 16 พฤษภาคม 2557 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาลด ดังนี้ (Y_5) ด้านการนำปฏิบัติธรรม ($r_{x_4y_5} = 0.725$) (Y_3) ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ($r_{x_4y_3} = 0.704$) (Y_1) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ($r_{x_4y_1} = 0.663$) (Y_4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($r_{x_4y_4} = 0.659$) และ (Y_2) ด้านการเรียนการสอน ($r_{x_4y_2} = 0.654$) ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการยกย่อง การยอมรับนับถือและสถานภาพ นับว่าเป็นปัจจัยที่ทุกคนยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการยกย่องและนับถือนั้นจะต้องจริงใจและอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่สูงกว่าธรรมดาการยกย่องจะเป็นสิ่งจูงใจมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล บางคนมีความต้องการบางคนไม่มีความต้องการ สำหรับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานแต่ละครั้งจะเจอกับปัญหาและอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง ในบางหน่วยงาน บางสถานศึกษา อาจจะยังไม่ยอมรับสถานภาพของพระสอนศีลธรรมหรืออาจจะยังไม่เห็นคุณค่าของบทบาทหน้าที่นี้ จึงทำให้การประสานงานในพื้นที่ที่มีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนก็ต้องการให้มีการยอมรับสถานภาพนี้ให้สถานศึกษานั้น ๆ ได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังของผู้บริหารโครงการพระสอนศีลธรรม และมหาวิทยาลัยฯ และสังคม ได้เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้การยอมรับบทบาทและให้การช่วยเหลือเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วว่า ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จความรู้ความสามารถนับถือตนเองรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายการมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชีวิตบุคคลสำคัญที่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องของสังคม ความต้องการนี้เป็นทฤษฎีการพึงพอใจอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self - confidence) ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ค (Herzberg) ที่ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งสรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Spencer และ Spencer (1993) พบว่าขีดความสามารถในลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ซึ่งประกอบไปด้วยแรงจูงใจ (Motives) ลักษณะส่วนบุคคล (Traits) อุดมโนทัศน์ส่วนบุคคลหรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ

ตนเองของบุคคล (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุษยามาส มารยาตร์** (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ขีดความสามารถของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคลการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะขีดความสามารถด้านการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร และการวางแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และหากพิจารณาจากลักษณะนิสัยพบว่า ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีขีดความสามารถที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งที่สูง จะมีขีดความสามารถผันแปรตามไปด้วย และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.697$) แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล การปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีความสามารถในระดับสูง ¹⁴

5.2.4 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม พบว่า ด้านความรู้ ควรมีรูปแบบที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม จัดอบรมพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้พระสอนศีลธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีเทคนิคให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าใจเทคนิคการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการจัดการองค์ความรู้ร่วมกัน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อต้องการให้การเผยแผ่ธรรมะได้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนในสถานศึกษาและประชาชนในชุมชนท้องถิ่นและในทุกๆระดับ แนวทางทั้งหมดดังกล่าวเป็นวิธีการที่ได้จากการสัมภาษณ์พระสอนศีลธรรมและผู้บริหารโครงการพระสอนศีลธรรม ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่า แนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมมีหลากหลายที่มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสมรรถนะความรู้ความสามารถของแต่ละคนในการนำไปใช้ในการพัฒนา ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ **อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์** ที่ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมีวิธีการมากมายที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือการพัฒนาและที่องค์กรต่าง ๆ ใช้กัน ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (OJT : On the Job Training) 2) การสอนงาน (Coaching) 3) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) 4) การ

¹⁴ บุษยามาส มารยาตร์, “การประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย”, *ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542).*

หมุนเวียนงาน (Job Rotation) 5) การทำกิจกรรม (Activity) 6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) 7) การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) 8) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา (Meeting and Seminar) 9) การศึกษาต่อ (Continuous Studying) 10) การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) 11) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enlargement)¹⁵ ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม นั้นสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ ทุกวิธีการจะต้องมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ส่วนการจะใช้วิธีการแบบใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น งบประมาณ บริบทของพื้นที่และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ **จิระประภา อัครบวร** ได้นำเสนอว่า ขีดความสามารถสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม แต่ขีดความสามารถด้านบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลทางจิตวิทยากล่าวว่ามีที่การหล่อหลอมมาตั้งแต่วัยเด็กและติดตัวบุคคลนั้น ๆ มาตั้งแต่เกิด ดังนั้นการพัฒนาขีดความสามารถหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลอาจต้องใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน (Job assignment) การกำหนด KPI (Key Performance Indicator) การติดตามผู้ปฏิบัติงานดีในการทำงาน (Shadowing) เป็นต้น¹⁶ สอดรับกับการศึกษาของ **วิทยา จันทรศิริ** ที่ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร การจัดกิจกรรมเสริมทักษะความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกฝนและฝึกอบรมเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นในองค์กร การดำเนินการพัฒนาควรมีรูปแบบวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และพิจารณาถึงความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาแต่ละสมรรถนะ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถรับความรู้และได้ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น¹⁷

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม ด้วยกิจกรรมการศึกษาอบรม การส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม การจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ถือว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาอบรม จะเป็นกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับพระสอนศีลธรรม อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับ

¹⁵ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, *Competency Based HRM/HRD*, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2550), หน้า 196.

¹⁶ จิระประภา อัครบวร, *สร้างคนสร้างผลงาน*, (กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996), 2549).

¹⁷ วิทยา จันทรศิริ, “การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต*, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551), หน้า 224.

การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวพระสอนศีลธรรม และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงานทางพุทธศาสนา ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์มุมมองความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกันบนสถานการณ์เดียวกัน หรือเหตุการณ์เดียวกัน ทำให้ได้เห็นถึงเทคนิควิธีการในการนำมาปรับใช้หรือการแก้ไขปัญหา อันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน อย่างไรก็ตามการศึกษาดูงานจะเกิดคุณค่ามากน้อยเพียงใดนั้น พระสอนศีลธรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้รูปแบบวิธีการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ หลักสำคัญคือ พระสอนศีลธรรมจำเป็นที่จะความเข้าใจถึงจุดประสงค์หรือเป้าหมายสำคัญในการศึกษาดูงาน มีความใส่ใจกระตุ้นทุกคนเกิดความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมศึกษาดูงาน และเกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่น มุ่งหวังเดียวกัน เพื่อให้การศึกษาดูงานเกิดประโยชน์หรือสัมฤทธิ์ผล สร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวพระสอนศีลธรรม สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแบบทีมของโครงการพระสอนศีลธรรมให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

ดังนั้น รูปแบบการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) การส่งเสริมการศึกษาต่อของพระสอนศีลธรรม ควรมีการส่งเสริมด้านการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น หลักสูตรการบริหารจัดการการศึกษา หลักสูตรพุทธศาสนศึกษา หลักสูตรการผลิตสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น และควรจะศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะการได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานและตรงกับความสนใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการนำความรู้ที่ได้มาใช้ ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ได้เป็นอย่างดี ควรมีกองทุนหรือให้การสนับสนุนแก่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ที่มีความสนใจศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจและเกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมให้ดียิ่งขึ้น

2) การอบรม พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรจะเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศถือได้ว่าเป็นอุปกรณ์ที่มีความสำคัญและความจำเป็นที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพตลอดจนความความสะดวกในการปฏิบัติงานบุคลากร จึงควรเล็งเห็นความสำคัญและเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับตนเองและยังเป็นการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดการฝึกอบรม หรือจัดส่งพระสอนศีลธรรมไปฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ เพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วและประสิทธิภาพคุณภาพสูงที่สุดในงานนั้น ๆ

3) การสัมมนา พระสอนศีลธรรมควรจะเข้าสัมมนาประจำปี ทั้งนี้เพราะถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานทางพุทธศาสนา ซึ่งถือได้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการรวบรวมประเมินและสรุปผลการดำเนินงานของโครงการพระสอนศีลธรรมของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยแต่ละปีหน่วยงานควรมีการจัดพระสอนศีลธรรมเข้ารับการสัมมนาเป็นประจำทุกปีเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ ทั้งนี้รูปแบบควรจัดให้มีการสัมมนาขึ้นภายในหน่วยงานหรือส่งพระสอนศีลธรรมไปสัมมนายังหน่วยงานอื่นเป็นประจำ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งพระสอนศีลธรรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

4) การศึกษาดูงานการปฏิบัติที่ดี และการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมแต่ละพื้นที่ ควรมีการศึกษาดูงานของหน่วยงาน ในสังกัดที่อยู่ต่างพื้นที่ ทั้งนี้เพราะการได้ไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานอื่น ๆ ถือเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดในการปฏิบัติงานโดยมีการนำความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ที่ได้รับมาปรับเปลี่ยนและประยุกต์กับหน่วยงานของตนซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ถือได้ว่าเป็นการสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่แปลกใหม่ ความรู้ที่หลากหลายรวมถึงรูปแบบแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับพระสอนศีลธรรม ซึ่งสิ่งที่ได้รับสามารถนำมาพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น

5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง พระสอนศีลธรรม ควรจะเรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะการได้รับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ ทั้งนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการให้ความรู้และทบทวนลักษณะของงานในหน้าที่ของพระสอนศีลธรรมอยู่เป็นประจำ เพื่อการทำงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพมากที่สุด

6) การส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้นักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น ๆ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้แท้จริง มีศรัทธายอมรับ และสามารถนำไปใช้ดำรงชีวิต ไม่เบียดเบียนกันและกัน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของครอบครัวของสังคม ทำให้ตนเองครอบครัวและสังคมเป็นสุข ถือว่าเป็นเรื่องไม่ถ้อยหนัก กับสภาพการณ์ในสังคมยุคปัจจุบันนี้ โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจึงควรมีแผนงานและนโยบายในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากพระสอนศีลธรรมนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการเผยแผ่หลักธรรมทางพุทธศาสนา ถ้ามีการพัฒนาขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมใน

โรงเรียนอย่างต่อเนื่องแล้ว จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านการเผยแพร่หลักธรรม คำสอนแก่นักเรียนผู้เป็นยุวพุทธทายาทได้

7) การเข้าหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นภายในองค์กร (In-house Training) และภายนอกองค์กร (External Training) หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นให้กับพระสอนศีลธรรม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายภายนอกมาเป็นวิทยากร หรืออาจจะมีการจัดบทเรียนออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้พระสอนศีลธรรมควรเข้าหลักสูตรการฝึกอบรมภายนอกองค์กร (External Training) ซึ่งหมายถึงการส่งกลุ่มพระสอนศีลธรรมไปอบรมภายนอกทั้งการอบรมระยะสั้นและระยะปานกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รวมทั้งนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปเสนอต่อผู้บริหารเพื่อกำหนดรูปแบบและแผนการพัฒนาต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) เนื่องจากขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมแต่ละรูปนั้น ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมตามความถนัด เน้นพัฒนาขีดความสามารถเฉพาะตัว โดยโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรจะดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ และได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างจริงจัง

2) แม้ว่าพระสอนศีลธรรมที่มีศรัทธา มีความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะ ทัศนคติและค่านิยมที่ดี จะมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ชัดเจน ควรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมเฉพาะตัวบุคคล ควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม โดยทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดให้มีการมอบรางวัลในการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมที่ยังมี

ข้อดีอย่างต่าง ๆ อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เช่น การให้ทุนในการศึกษาต่อ การจัดการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา เป็นต้น

3) โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ควรจะเร่งดำเนินการตามแผนงาน ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมอย่างเป็นรูปธรรม มีการวัดผลและประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ในด้านตัวของพระสอนศีลธรรมแต่ละรูปควร มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การศึกษาต่อใน หลักสูตรที่สนใจและเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติการเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม เป็นต้น

4) โครงการพระสอนศีลธรรม ควรสนับสนุนส่งเสริมแก่พระสอนศีลธรรมที่มีความ สนใจศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีการให้ความรู้และทบทวนลักษณะของงานในหน้าที่ของ พระสอนศีลธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการทำงานอย่างถูกต้องและมีคุณภาพประสิทธิภาพมากที่สุด อาทิ การให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก สำหรับพระสอนศีลธรรมที่มี ผลงานการปฏิบัติงานที่ดี

5) จัดทำกิจกรรมประชาสัมพันธ์โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อให้ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนพระภิกษุสงฆ์ที่มีความสนใจในการปฏิบัติงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้มีส่วนร่วมได้มากยิ่งขึ้น อันเป็นการขยายเครือข่ายในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้กว้างไกลยิ่งขึ้น จัดหลักสูตรพระสอนศีลธรรม โดยเป็นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรม ซึ่ง จะต้องมิตั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งฝึกประสบการณ์การทำงานก่อนมีการแต่งตั้งไปปฏิบัติ หน้าที่ในสถานศึกษา ในพื้นที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อสนองงานของคณะสงฆ์และทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ของแต่ละสังกัด

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนารูปแบบการแห่งการเรีนรู้ของพระ สอนศีลธรรมในโรงเรียน ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางร่วมกันในการ พัฒนาการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ที่มี เนื้อหาหลักสูตร รูปแบบเดียวกัน การเรียนการสอน การ วัดผลและการประเมินผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1. หนังสือทั่วไป

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น, กรมการศาสนา. (2548 ก). **คู่มือการดำเนินงานตามโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- (2548 ข). **คู่มือการดำเนินงานตามโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ปีงบประมาณ 2548**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). **โครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 6 และ 7 ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2561). **คู่มือพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพมหานคร : ก.พลพิมพ์ (1996).
- ชูศักดิ์ เทียตรง. (2526). **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- दनัย เทียนพุด. (2544). **ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ Key Performance Indicators (KPIs)**. กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็นที คอนซัลแตนท์.
- ธารรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). **เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพมหานคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2546). **ยุทธศาสตร์แห่งการเผยแผ่พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พิสิฐ เจริญสุข. (2547). **คู่มือการเผยแพร่พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2542). **งานปฐมนิเทศพระธรรมวิทยากร**. กรุงเทพมหานคร: สุรวัดน์.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). **BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร : แปซิฟิค.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน
- วิจิตร อวาทกุล. (2528). **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์เศ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2541). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
- สำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรม. (2559). **คู่มือโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2549). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์ จำกัด (มหาชน).
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2540). **การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2535). **การบริหารแบบผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสง จันทร์งาม. (2548). **คู่มือนักเผยแพร่ธรรมะสำหรับพระภิกษุสามเณร**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). **Competency Based HRM/HRD**. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์การพิมพ์.

2. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ฉานิสา แซ่โจ้ว. (2547). “การวิเคราะห์ขีดความสามารถหลักในงาน กรณีศึกษา : ตำแหน่งช่างเทคนิค บริษัท เอ็น เอส อีเล็กทรอนิกส์ กรุงเทพ (1993) จำกัด”. **ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ** โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดรุณี พร้อมทวีสิทธิ์. (2545). “ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ต่อสวัสดิการที่ได้รับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.จังหวัดชลบุรี”. **ปัญหาพิเศษรัฐ**

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทพนรินทร์ เพชรรัตน์. (2551). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธวัชชัย พาภิรมย์. (2541). “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดสกลนคร”.

สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล เพ็ชรประดับ (2549). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร”. **ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชวน วงษ์ชา. (2539). “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด
ส.ช.ป.และสังกัดกรมสามัญศึกษาในอำเภอกันทรมย์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **ภาคินิพนธ์ปริญญา
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญเลิศ ปันสันเทียะ. (2537). “สภาพการจัดการเรียนการสอนที่กระบวนการของครูมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”. **ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.

บุษยามาส มารยาตร์. (2542). “การประเมินขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย”. **ภาคินิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**,
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปนัดดา นพพานวัน. (2533). “การศึกษากระบวนการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ธรรม : สถาบันสงฆ์ไทย”,
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรบัณฑิต. ภาควิชาการประชาสัมพันธ์. บัณฑิตวิทยาลัย :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยรัตน์ ชุณหศรี. (2548). “การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม :
กรณีศึกษา 5 บริษัท ในเครือซัมมิทกรุ๊ป”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิต-
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนทวิโช). (2561). “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการสอน
ศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. วิทยาลัยครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- พระมหาปัญญา แล่นปิว. (2553). "ศึกษาการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2". **สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระมหาวันชัย อติธมโม (เปลี่ยนสะอาด). (2554). "ความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่มีต่อพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนบ้านหมอพัฒนานุกูล ตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี". **วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระราชรัตน์มงคล (มนตรี ยางอิสาร). (2554). "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระสอนศีลธรรม ตามโครงการกระทรวงศึกษาธิการ". **ปริญญา** นิพนธ์ดุขฎฐิบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวดี ฐิริโกศัย. (2545). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- ระพีพัฒน์ ปาละวงค์. (2532) "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลกรมตำรวจ". **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรงค์ศิริ ทรงศีล. (2549). "การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เอ็น เอส เค แปร์ริงส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด". **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยา จันท์ศิริ. (2551). "การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ". **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎฐิบัณฑิต**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิสา โรจรุ่งสัจย์. (2545). "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- วีระยุทธ ทองเงิน. (2549). "การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์การสหประชาชาติ : ศึกษากรณี กรมแพทย์ทหารบก". **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเทพ เชื้อสมุทร. (2556). "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา".
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้าน
 การจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2553). "การปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน".
 รายงานการวิจัย. นครปฐม : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

3. วารสาร

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency-based Human Resource Management.
 วารสารการบริหารคน. 21 (ตุลาคม – ธันวาคม 2543). หน้า 12-18.
 วรากรณ์ สามโกเศศ. (2542). "ปัจจัยแวดล้อมโลกก่อนเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม". **มติชน**. 25
 พฤศจิกายน. หน้า 6.
 วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2550). *การพัฒนาโมเดลสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์*.
การจัดการภาครัฐและเอกชน. 3(9). หน้า 5.
 ศรีัญญา อรุณภู. "การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจ
 การบริหารของบริษัทเคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด", **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, 5(2), มกราคม-
 มิถุนายน 2557, หน้า 92.
 สมิต สัชฌุกร. (2541). "การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้". **Quality Journal**.
 2(12). (พฤศจิกายน-ธันวาคม). หน้า 7.
 อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). "การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล". **วารสารการ
 บริหารคน**. 21 (ตุลาคม – ธันวาคม 2543). หน้า 19-22.

4. รายงานการประชุมวิชาการ หรือการสัมมนาทางวิชาการ

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). Competency : เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์,
เอกสารความรู้ สตร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์. **เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ**, 31
 มกราคม 2548.
 อริสา ชุมพงศ์, อนิวัช แก้วจันทน์ และอรจันทร์ ศิริโชคติ. (2557). "ขีดความสามารถและความ
 ต้องการการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่," **รายงานการประชุมวิชาการ
 ระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 5**. วันที่ 16 พฤษภาคม 2557 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

2. ภาษาอังกฤษ

A.H. Maslow, A Theory of Human Motivation, **Psychological Review**, 50(4), 1943, pp. 370-396.

Beard, D., Lee, G., & Hogg, B. (1994). **Competence development centers**. Berkshire : McGraw-Hill.

Dale and Hes Dales, M and Hes, K. (1995). **Creating Training miracles**. Sydney: Prentice Hall, p. 80.

Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. (1959). **The Motivation to work**. Newyork: John Wiley & Son.

McClelland, David C. (1993) . “Testing for competence rather than Intelligence.” **American Psychologist**. Retrieved December 11, 2005.

._____ . “Testing for Competence rather than for Intelligence,” **American Psychologist**. Vol.17 No.7, pp. 57 – 83.

Mclagan, P.. (1997). “Competencies: The next generation”. **Training and Development**. 51(5). pp. 40-47.

Nordhaug, O.’(1993). **Human capital in organization: Competence, training, and learning**. Oslo : Scandinavian University Press.

Parry, S.B., “The quest for competencies”, **Training**, (July,1996), pp. 48-56.

Spencer, L.M & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: Models for Superior Performance**. New York : John Wiley & Sons.

Wood, R. & Payne, T.. (1998). **Competency-based recruitment and selection**. Chichester : John Wiley & Sons. pp. 22-23.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)
เรื่อง

ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม
ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่	ชื่อ/ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	พระมหาวิโรจน์ คุตตวิโร, ดร.	ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการพิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการ	ด้านการสอน ศีลธรรมใน โรงเรียน
2	พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์), ดร.	หัวหน้าสำนักงานพระสอนศีลธรรมใน โรงเรียน	ด้านการใช้ ภาษาที่สอน ศีลธรรม
3	ศ.(กิตติคุณ) สุมานพ ศิวรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย	ด้านการวิจัย และวิชาการ ด้านพุทธ ศาสนศึกษา

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง

ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม
ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย “ ✓ ” ลงใน ()
หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำ
ผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของ
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

โดยระดับการแสดงความเห็น	กรณีเห็นด้วย	มากที่สุด	= 5
		มาก	= 4
		ปานกลาง	= 3
		น้อย	= 2
		น้อยที่สุด	= 1

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและ
การนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ของบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวชิวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม
สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติ
ธรรมของพระสอนศีลธรรม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ (เศษของปี ที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่า โปรดนับเป็น 1 ปี) 1 []
- () 1. 20 - 25 ปี () 2. 26 - 30 ปี
- () 3. 31 - 35 ปี () 4. 36 - 40 ปี
- () 5. 41 - 45 ปี () 6. 46 ปี ขึ้นไป
2. จำนวนพรรษา (เศษของปี ที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่า โปรดนับเป็น 1 ปี) 2 []
- () 1. ต่ำกว่า 3 พรรษา () 2. 3 - 6 พรรษา
- () 3. 7 - 10 พรรษา () 4. 11 - 15 พรรษา
- () 5. 16 - 20 พรรษา () 6. เกินกว่า 20 พรรษาขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสายสามัญ/วุฒิการศึกษาทางโลก 3 []
- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- () 3. ปริญญาโท/มหาบัณฑิต
- () 4. ปริญญาเอก/ดุษฎีบัณฑิต
4. วิทยฐานะทางธรรม/วุฒิการศึกษาทางธรรม 4 []
- () 1. นักรธรรมตรี
- () 2. นักรธรรมโท
- () 3. นักรธรรมเอก
- () 4. ไม่มีวิทยฐานะทางนักรธรรม
5. วิทยฐานะทางเปรียญธรรม 5 []
- () 1. เปรียญตรี (ป.ธ. 1-2 / 3)
- () 2.) เปรียญโท (ป.ธ. 4 - 6)
- () 3. เปรียญเอก (ป.ธ. 7 - 9)
- () 4. ไม่มีวิทยฐานะทางเปรียญธรรม
6. ประสบการณ์การสอนศีลธรรมในโรงเรียน (เศษของปี ที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่า โปรดนับเป็น 1 ปี) 6 []
- () 1. เวลา 1 - 4 ปี
- () 2. เวลา 5 - 8 ปี
- () 3. เวลา 9 - 12 ปี
- () 4. เวลา 13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอน
ศีลธรรม สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณารายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อต่อไปนี้
ว่า ท่านมีระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อยู่ในระดับใด

7. ท่านมีขีดความสามารถตามหน้าที่ของพระสอนศีลธรรมในการสอนธรรมและนำปฏิบัติธรรม

ข้อที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ระดับขีดความสามารถ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านเนื้อหาหลักสูตร					
1	มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรของพระสอนศีลธรรม					
2	มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่จะสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่ทำการสอน เช่น หลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของวิชาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
3	มีความสามารถในการกำหนดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับเวลาในการเรียน					
4	มีความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในรายวิชาพระพุทธศาสนา					
5	มีความรู้ในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดประสงค์รายวิชาพระพุทธศาสนา					
6	มีความสามารถปรับเนื้อหาบทเรียนวิชาพระพุทธศาสนาให้เชื่อมโยงสภาพสังคม วัฒนธรรม และการปฏิบัติในชีวิตประจำวันของนักเรียน					
7	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการอบรมศีลธรรม					

ข้อที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ระดับขีดความสามารถ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการเรียนการสอน						
8	มีความสามารถในการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำบันทึกการสอน					
9	มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การเสริมแรงและการสรุปบทเรียน					
10	มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การสาธิต การเล่านิทาน การแสดงบทบาทสมมติ					
11	มีความสามารถในการสอนที่คำนึงถึงวัย ความสนใจของนักเรียน พื้นฐานสภาพทางครอบครัว สภาพแวดล้อม สติปัญญาของนักเรียน					
12	มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน เช่น มีภาวะผู้นำ สื่อสาร สร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม					
13	มีความสามารถในการเสริมสร้างทักษะ และกระบวนการที่พึงประสงค์ของการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เช่น ทักษะการคิด การแก้ปัญหาการเรียนรู้ และกระบวนการกลุ่ม					
14	สามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
15	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ ด้วยการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาใช้ในเหตุการณ์นั้น					

ข้อที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ระดับขีดความสามารถ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์						
16	มีความรู้ด้านการเลือก การปรับปรุงดัดแปลงสื่อที่มีอยู่ให้สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่สอน					
17	มีความสามารถในการทำสื่อง่าย ๆ เช่น การนำเอาวัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น วัสดุเหลือใช้มาผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอน					
18	มีความสามารถในการคิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม					
19	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต เพาเวอร์พอยนท์					
20	มีความสามารถในการใช้สื่ออย่างเหมาะสมและถูกวิธี โดยรู้จักลักษณะและคุณสมบัติของสื่อการสอน ข้อดี และข้อจำกัดของตัวสื่อและการใช้สื่อแต่ละอย่าง					
21	มีความสามารถในการใช้ห้องปฏิบัติการและห้องจริยธรรม เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจหลักธรรมของพระพุทธศาสนา					
22	มีความสามารถในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอน					
23	มีความสามารถในการหยิบยกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน มาใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอนแก่นักเรียน					
24	มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล หลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน					
25	มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล เนื้อหาบทเรียนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน					

ข้อที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ระดับขีดความสามารถ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านการวัดผล/การประเมินผล					
26	มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล การเรียนการสอนของบทเรียน					
27	สามารถทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดผล/ประเมินผล ของการเรียนการสอนที่ผ่านมาเป็นประจำ					
28	มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล จุดเด่น จุดด้อย ของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง					
29	มีความสามารถในการประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับบทเรียน					
30	มีความสามารถนำเสนอ วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวัดผล/ประเมินผลที่ปฏิบัติงานมาแล้วได้					
31	สามารถนำผลการวัดผล/การประเมินผล มาถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนครูพระสอนศีลธรรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอน					
32	สามารถรวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน บทเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอน					
33	สามารถนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาเชื่อมโยงกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นหลักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของนักเรียน					
34	สามารถใช้หลักปฏิบัติของการฝึกสมาธิ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจิตวิญญาณของนักเรียน เน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ธรรมควบคู่การปฏิบัติธรรม					

ข้อที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ระดับขีดความสามารถ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านนำการปฏิบัติธรรม						
35	สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการรู้จักควบคุมอารมณ์ ความคิด พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับนักเรียน					
36	สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ด้านจริยธรรมและการแสดงออกที่เหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อทำให้เกิดความศรัทธาที่จะถือตามได้					
37	สามารถแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้มีความใฝ่รู้ใฝ่ดี ในเรื่องที่สอน มีความความรู้รอบตัวอย่างกว้างขวาง ทันสมัยทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา					
38	สามารถปฏิบัติตนในการนำธรรมที่ตนได้สอนแล้ว ไปปฏิบัติให้นักเรียนได้รู้ และเป็นแบบในการนำไปปฏิบัติตามในชีวิตประจำวัน					
39	สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของกัลยาณมิตรที่ดีของนักเรียน ตามองค์คุณของความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ					
40	สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้นำหลักธรรมจากบทเรียนไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน					
41	สามารถนำหลักธรรม มาใช้กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของนักเรียนในชั้นเรียนได้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

คำชี้แจง : กรุณาอ่านข้อความแล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือใกล้เคียงตามความเป็นจริงมากที่สุด

8. ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมอยู่ในระดับใด

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ					
1	การได้รับความสะดวกและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
2	สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าพาหนะ เป็นต้น ที่เพียงพอ					
3	การพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน					
4	นิยัตินัด/ค่าตอบแทนสำหรับพระสอนศีลธรรม ที่เหมาะสม					
5	การเลื่อนสมณศักดิ์และตำแหน่งทางคณะสงฆ์					
6	การเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
7	ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ					
	ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา					
8	การเอาใจใส่ให้กำลังใจและติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา					
9	การสนับสนุนและดูแลช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา					
10	การส่งเสริมการศึกษาอบรมในระดับที่สูงขึ้นขององค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะเข้ามาช่วยเหลือ					
12	การให้กำลังใจและติดตามผลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา					
13	การยอมรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา					
14	การจัดหาจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน					
	ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน					
15	การได้รับมอบหมายงานตามความถนัดและเชี่ยวชาญ					
16	ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
17	ความพึงพอใจในสถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
18	ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ					
19	ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ					
20	ความพึงพอใจในการใช้ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา					
21	ความพึงพอใจในการใช้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
21	ความพึงพอใจในการใช้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
22	ความพึงพอใจในการได้ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน					
23	ความพึงพอใจในการวัดผลและประเมินผลความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ	ระดับขีดความสามารถ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ					
24	การปฏิบัติงานในฐานะพระสอนศีลธรรม ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ					
25	ประสบการณ์การสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมทำให้ประชาชนนับถือ					
26	การยอมรับในความรู้ความสามารถของพระสอนศีลธรรม					
27	ความร่วมมือด้านการสอนศีลธรรมและนำปฏิบัติธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
28	การปฏิบัติตนในฐานะพุทธทายาทที่ดีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรม และการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม

1) การเพิ่มขีดความสามารถด้านเนื้อหาหลักสูตร

ปัญหา

.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

.....

2) การเพิ่มขีดความสามารถด้านการเรียนการสอน

ปัญหา.....

.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

.....

.....

3) การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการใช้สื่อและอุปกรณ์

ปัญหา.....

.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

.....

.....

4) การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการวัดผลและการประเมินผล

ปัญหา.....

.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

.....

.....

5) การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการนำปฏิบัติธรรม

ปัญหา.....

.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

.....

.....

ขออนุโมทนา/ขอบคุณ

สำหรับการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้

พระเมธาวิจารย์, รศ.ดร.

หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์
เรื่อง

ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม
ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่	ชื่อ/ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	พระเทพบัณฑิต (ธรรณิศ)	อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	
2	พระธรรมกิตติเมธี (เกษม)	อดีตประธานกรรมการบริหารพระสอนศีลธรรม	
3	พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์)	หัวหน้าสำนักงานพระสอนศีลธรรม มจร	
4	พระกิตติพล ญาณพโล	นักวิชาการศึกษา	
5	นายชาญชัย สุขจันโท	นักวิชาการศึกษา	

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำไปปฏิบัติธรรม ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำไปปฏิบัติธรรม โดยจะสัมภาษณ์ใน 5 ประเด็นคือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บุคลิกลักษณะ (Traits) 4) แนวคิด/ความคิดของตน (Self-Concepts) 5) ทศนคติ (Attitude) หรือค่านิยม (Values) ซึ่งแต่ละประเด็นเป็นองค์ประกอบของการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในการแสดงธรรมและการนำไปปฏิบัติธรรม

2. ผลการสัมภาษณ์ของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและรายงานผลในภาพรวมเท่านั้น
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณและอนุโมทนาเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.

หัวหน้าโครงการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับ สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำปฏิบัติของพระสอนศีลธรรมใน
โรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1. ท่านคิดว่า กิจกรรมตามหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม ด้านเนื้อหาหลักสูตร ควรมีลักษณะ
ทั้ง 8 ประการนี้ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- 1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการใช้
หลักสูตรของพระสอนศีลธรรม
- 2) มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่จะสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่ทำการสอน
เช่น หลักการจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของวิชาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม
- 3) มีความสามารถในการกำหนดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับเวลา
ในการเรียน
- 4) มีความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ครอบคลุมและสอดคล้อง
กับมาตรฐานการเรียนรู้ในรายวิชาพระพุทธศาสนา
- 5) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กวัยต่าง ๆ ทั้งทางด้านจิตวิทยา
สรีรวิทยาและสังคมวิทยา
- 6) มีความรู้ในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดประสงค์รายวิชา
พระพุทธศาสนา
- 7) มีความสามารถในการปรับเนื้อหาบทเรียน วิชาพระพุทธศาสนาให้เชื่อมโยงกับ
สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม และการปฏิบัติในชีวิตประจำวันของนักเรียน
- 8) มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนและความร่วมมือช่วยแก้ปัญหาการ
เรียนการสอน

2. ท่านคิดว่า กิจกรรมตามหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม ด้านการเรียนการสอน ควรมีลักษณะ ทั้ง 10 ประการนี้ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการอบรมศีลธรรม
- 2) มีความสามารถในการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำบันทึกการสอน
- 3) มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การเสริมแรงและการสรุปบทเรียน
- 4) มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การสาธิต การเล่านิทาน การแสดงบทบาทสมมติ
- 5) มีความสามารถในการสอนที่คำนึงถึงวัย ความสนใจของนักเรียน พื้นฐานสภาพทางครอบครัว สภาพแวดล้อม สติปัญญาของนักเรียน
- 6) มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน เช่น มีภาวะผู้นำ สื่อสาร สร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม
- 7) มีความสามารถในการเสริมสร้างทักษะ และกระบวนการที่พึงประสงค์ของการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เช่น ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการกลุ่ม
- 8) สามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 9) สามารถแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
- 10) สามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ ด้วยการนำหลักพุทธธรรมหรือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในเหตุการณ์นั้น

3. ท่านคิดว่า กิจกรรมตามหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ควรมีลักษณะ ทั้ง 9 ประการนี้ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- 1) มีความรู้ด้านการเลือก การปรับปรุงดัดแปลงสื่อที่มีอยู่ให้สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่สอน
- 2) มีความสามารถในการทำสื่อง่าย ๆ เช่น การนำเอาวัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น วัสดุเหลือใช้มาผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอน
- 3) มีความสามารถในการคิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

- 4) มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต เพาเวอร์พอยนท
- 5) มีความสามารถในการใช้สื่ออย่างเหมาะสมและถูกวิธี โดยรู้จักลักษณะและคุณสมบัติของสื่อการสอน ข้อดี และข้อจำกัดของตัวสื่อและการใช้สื่อแต่ละอย่าง
- 6) มีความสามารถในการใช้ห้องปฏิบัติการและห้องจริยธรรม เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจหลักธรรมของพระพุทธศาสนา
- 7) มีความสามารถในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอน
- 8) มีความสามารถในการใช้สื่อดัดแปลง และสื่อดัดตนวัสดุ เช่น เครื่องฉายข้าม-ศีรษะ เทปเสียง วีดีทัศน์
- 9) มีความสามารถในการหยิบยกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน มาใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอนแก่นักเรียน

4. ท่านคิดว่า กิจกรรมตามหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม ด้านการวัดผลและการประเมินผล ควร มีลักษณะ ทั้ง 9 ประการนี้ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- 1) มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล หลักสูตรการการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน
- 2) มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล เนื้อหาบทเรียนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน
- 3) มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล การเรียนการสอนของบทเรียน
- 4) สามารถทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดผล/ประเมินผล ของการเรียนการสอนที่ผ่านมาเป็นประจำ
- 5) มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล จุดเด่น จุดด้อย ของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง
- 6) มีความสามารถในการประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับบทเรียน
- 7) มีความสามารถนำเสนอ วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวัดผล/ประเมินผลที่ปฏิบัติงานมาแล้วได้
- 8) สามารถนำผลการวัดผล/การประเมินผล มาถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนครูพระสอน

ศีลธรรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข้ปัญหาในการเรียนการสอน

- 9) สามารถรวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน บทเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข้ปัญหาในการเรียนการสอน

5. ท่านคิดว่า กิจกรรมตามหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม ด้านการนำการปฏิบัติธรรม ควรมีลักษณะ ทั้ง 9 ประการนี้ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- 1) สามารถนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาเชื่อมโยงกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นหลักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของนักเรียน
- 2) สามารถใช้หลักปฏิบัติของการฝึกสมาธิ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจิตวิญญาณของนักเรียน เน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ธรรมควบคู่การปฏิบัติธรรม
- 3) สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการรู้จักควบคุมอารมณ์ ความคิด พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับนักเรียน
- 4) สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ด้านจริยธรรมและการแสดงออกที่เหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อทำให้เกิดความศรัทธาที่จะถือตามได้
- 5) สามารถแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้มีความใฝ่รู้ ใฝ่ดี ในเรื่องที่สอน มีความรู้รอบตัวอย่างกว้างขวาง ทันสมัยทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา
- 6) สามารถปฏิบัติตนในการนำธรรมที่ตนได้สอนแล้ว ไปปฏิบัติให้นักเรียนได้รู้ และเป็นแบบในการนำไปปฏิบัติตามในชีวิตประจำวัน
- 7) สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของกัลยาณมิตรที่ดีของนักเรียน ตามองค์คุณของความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ
- 8) สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้นำหลักธรรมจากบทเรียนไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
- 9) สามารถนำหลักธรรม มาใช้กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของนักเรียนในชั้นเรียนได้

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำปฏิบัติของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

6. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ ทั้ง 7 ประการนี้ มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม หรือไม่

- 1) การได้รับความสะดวกและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
 - 2) สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าพาหนะ เป็นต้น ที่เพียงพอ
 - 3) การพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน
 - 4) นิตยภัต/ค่าตอบแทนสำหรับพระสอนศีลธรรม ที่เหมาะสม
 - 5) การเลื่อนสมณศักดิ์และตำแหน่งทางคณะสงฆ์
 - 6) การเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน
 - 7) ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการ
7. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ทั้ง 7 ประการนี้ มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม หรือไม่
- 1) การเอาใจใส่ให้กำลังใจและติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา
 - 2) การสนับสนุนและดูแลช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา
 - 3) การส่งเสริมการศึกษาอบรมในระดับที่สูงขึ้นขององค์กร
 - 4) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะเข้ามาช่วยเหลือ
 - 5) การให้กำลังใจและติดตามผลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา
 - 6) การยอมรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา
 - 7) การจัดหาจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
8. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน ทั้ง 10 ประการนี้ มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม หรือไม่
- 1) การได้รับมอบหมายงานตามความถนัดและเชี่ยวชาญ
 - 2) ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน
 - 3) ความพึงพอใจในสถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน
 - 4) ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ
 - 5) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ
 - 6) ความพึงพอใจในการใช้ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา
 - 7) ความพึงพอใจในการใช้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 8) ความพึงพอใจในการได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 9) ความพึงพอใจในการวัดผลและประเมินผลความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 10) ความพึงพอใจในการเป็นผู้นำปฏิบัติธรรมของชุมชน

9. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ทั้ง 6 ประการนี้ มีผลต่อ

การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม หรือไม่

- 1) การปฏิบัติงานในฐานะพระสอนศีลธรรม ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ
- 2) ภาวะผู้นำของพระสอนศีลธรรมที่มีบทบาทในการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- 3) ประสบการณ์การสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมทำให้ประชาชนนับถือ
- 4) การยอมรับในความรู้ความสามารถของพระสอนศีลธรรม
- 5) ความร่วมมือด้านการสอนศีลธรรมและนำปฏิบัติธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 6) การปฏิบัติตนในฐานะพุทธทายาทที่ดีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

10. การเพิ่มขีดความสามารถด้านความรู้ (Knowledge)

ประเด็นคำถามที่ 1 ท่านคิดว่า ความรู้มีความเกี่ยวข้องหรือสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อย่างไร?

.....

.....

.....

ประเด็นคำถามที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านความรู้ ควรมีรูปแบบและลักษณะ อย่างไร?

.....

.....

11. การเพิ่มขีดความสามารถด้านทักษะ (Skill)

ประเด็นคำถามที่ 1 ท่านคิดว่า ทักษะ (skills) มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อย่างไร ?

.....

.....

ประเด็นคำถามที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม ด้านทักษะควรมีรูปแบบและลักษณะ อย่างไร?

ภาคผนวก จ

ประเมินความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)

แบบประเมินความสอดคล้องเครื่องมือวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ
แบบประเมินค่าดัชนีของความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถาม

รายนามของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ผู้ทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. พระมหาวิโรจน์ คุตตวีโร, ดร.

ตำแหน่ง : ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ : ด้านการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

2. พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์), ดร.

ตำแหน่ง : หัวหน้าสำนักงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

ผู้ทรงคุณวุฒิ : ด้านการใช้ภาษาที่สอนศีลธรรม

3. ศ.(กิตติคุณ) ดร. สุมานพ ศิวรัตน์

ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ : ด้านการวิจัยและวิชาการด้านพุทธศาสนศึกษา

แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัย

ความต้องการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย “ ✓ ” ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำชี้แจง ขอความกรุณาประเมินความสอดคล้องของข้อความในแบบสอบถามนี้ ตามความคิดเห็นของท่าน โดยกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้น **สอดคล้อง**กับวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนด 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้น **สอดคล้อง**กับวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนด -1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้น **ไม่สอดคล้อง**กับวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถด้านการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม
สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลวิจัยชุดที่ (บ)

1. อายุ (เศษของปี ที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่า โปรดนับเป็น 1 ปี) 1 []
- () 1. 20 - 25 ปี () 2. 26 - 30 ปี
- () 3. 31 - 35 ปี () 4. 36 - 40 ปี
- () 5. 41 - 45 ปี () 6. 46 ปี ขึ้นไป
2. จำนวนพรรษา (เศษของปี ที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่า โปรดนับเป็น 1 ปี) 2 []
- () 1. ต่ำกว่า 3 พรรษา () 2. 3 - 6 พรรษา
- () 3. 7 - 10 พรรษา () 4. 11 - 15 พรรษา
- () 5. 16 - 20 พรรษา () 6. เกินกว่า 20 พรรษาขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสายสามัญ/วุฒิการศึกษาทางโลก 3 []
- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- () 3. ปริญญาโท/มหาบัณฑิต
- () 4. ปริญญาเอก/ดุษฎีบัณฑิต
4. วิชยฐานะทางธรรม/วุฒิการศึกษาทางธรรม 4 []
- () 1. นักธรรมตรี () 2. นักธรรมโท
- () 3. นักธรรมเอก () 4. ไม่มีวิชยฐานะทางนักธรรม
5. วิชยฐานะทางเปรียญธรรม 5 []
- () 1. เปรียญตรี (ป.ธ. 1 - 2 - 3) () 2. เปรียญโท (ป.ธ. 4 - 5 - 6)
- () 3. เปรียญเอก (ป.ธ. 7 - 8 - 9) () 4. ไม่มีวิชยฐานะทางเปรียญธรรม
6. ประสบการณ์การสอนศีลธรรมในโรงเรียน (เศษของปี ที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่า โปรดนับเป็น 1 ปี) 6 []
- () 1. เวลา 1 - 4 ปี
- () 2. เวลา 5 - 8 ปี
- () 3. เวลา 9 - 12 ปี
- () 4. เวลา 13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพขีดความสามารถในการสอนธรรมและนำการปฏิบัติธรรมของพระสอน
ศีลธรรม สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณารายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อต่อไปนี้
ว่า ท่านมีระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อยู่ในระดับใด

7. ท่านมีขีดความสามารถตามหน้าที่ของพระสอนศีลธรรมในการสอนธรรมและนำปฏิบัติธรรม

ข้อ ที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC = ΣR/N	แปล ผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
ด้านเนื้อหาหลักสูตร							
1	มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรของพระสอนศีลธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่จะสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่ทำการสอน เช่น หลักการจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของวิชาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	มีความสามารถในการกำหนดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับเวลาในการเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	มีความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในรายวิชาพระพุทธศาสนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กวัยต่าง ๆ ทั้งทางด้านจิตวิทยา สรีรวิทยาและสังคมวิทยา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	มีความรู้ในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดประสงค์รายวิชาพระพุทธศาสนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	มีความสามารถในการปรับเนื้อหาบทเรียน วิชาพระพุทธศาสนาให้เชื่อมโยงกับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรม และการปฏิบัติในชีวิตประจำวันของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนและความร่วมมือช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC = ΣR/N	แปล ผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
ด้านการเรียนการสอน							
9	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการอบรม ศีลธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	มีความสามารถในการวางแผนการสอน เตรียมการ สอน ทำบันทึกการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน เช่น การ นำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การเสริมแรงและ การสรุปบทเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลาย เช่น การบรรยาย การสาธิต การเล่า นิทาน การแสดงบทบาทสมมติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	มีความสามารถในการสอนที่คำนึงถึงวัย ความสนใจ ของนักเรียน พื้นฐานสภาพทางครอบครัว สภาพแวดล้อม สติปัญญาของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน เช่น มีภาวะ ผู้นำ สื่อสาร สร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดี กับนักเรียน ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	มีความสามารถในการเสร้างสร้างทักษะ และ กระบวนการที่พึงประสงค์ของการเรียนกลุ่มสาระ การเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เช่น ทักษะการคิด การแก้ปัญหาการเรียนรู้ และ กระบวนการกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	สามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	สามารถแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC = ΣR/N	แปล ผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
18	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ ด้วยการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาใช้ในเหตุการณ์นั้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์							
19	มีความรู้ด้านการเลือก การปรับปรุงดัดแปลงสื่อที่มีอยู่ให้สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่สอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	มีความสามารถในการทำสื่อง่าย ๆ เช่น การนำเอาวัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น วัสดุเหลือใช้มาผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	มีความสามารถในการคิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต เพาเวอร์พอยน์ท์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	มีความสามารถในการใช้สื่ออย่างเหมาะสมและถูกวิธี โดยรู้จักลักษณะและคุณสมบัติของสื่อการเรียน ข้อดี และข้อจำกัดของตัวสื่อและการใช้สื่อแต่ละอย่าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	มีความสามารถในการใช้ห้องปฏิบัติการและห้องจรรยาธรรม เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจหลักธรรมของพระพุทธศาสนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	มีความสามารถในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	มีความสามารถในการใช้สื่อดิจิทัล และ สื่อดิจิทัล เช่น เครื่องฉายข้ามศีรษะ เทปเสียง วีดีทัศน์	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	แปล ผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
27	มีความสามารถในการหยิบยกเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน มาใช้เป็นสื่อ ในการเรียนการสอนแก่นักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการวัดผล/การประเมินผล							
28	มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล หลักสูตรการการเรียนการสอนที่เหมาะสม กับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล เนื้อหาบทเรียนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ใน ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล การเรียนการสอนของบทเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	สามารถทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดผล/ ประเมินผล ของการเรียนการสอนที่ผ่านมา เป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	มีความสามารถในการวัดผล/ประเมินผล จุดเด่น จุดด้อย ของนักเรียนแต่ละคนได้ อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	มีความสามารถในการประเมินผลการใช้สื่อ การเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับบทเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	มีความสามารถนำเสนอ วิเคราะห์ แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวัดผล/ ประเมินผลที่ปฏิบัติงานมาแล้วได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	สามารถนำผลการวัดผล/การประเมินผล มา ถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนครูพระสอน ศีลธรรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข ปัญหาในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ/กิจกรรมตามหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC = ΣR/N	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
36	สามารถรวบรวม จำแนก และจัดกลุ่ม ของสภาพปัญหาของผู้เรียน บทเรียนเพื่อ เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาใน กาเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านนําการปฏิบัติธรรม							
37	สามารถนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มา เชื่อมโยงกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้เป็น หลักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของ นักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	สามารถใช้หลักปฏิบัติของการฝึกสมาธิ เป็น เครื่องมือในการพัฒนาจิตวิญญาณของนักเรียน เน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ธรรมควบคู่การ ปฏิบัติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการรู้จัก ควบคุมอารมณ์ ความคิด พฤติกรรมที่ถูกต้อง เหมาะสมให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ด้าน จริยธรรมและการแสดงออกที่เหมาะสมกับ กาลเทศะ เพื่อทำให้เกิดความศรัทธาที่จะถือ ตามได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	สามารถแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้มีความ ใฝ่รู้ ใฝ่ดี ในเรื่องที่สอน มีความความรู้รอบตัว อย่างกว้างขวาง ทันทสมัยทันวิทยาการที่ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	สามารถปฏิบัติตนในการนำธรรมที่ตนได้สอน แล้ว ไปปฏิบัติให้นักเรียนได้รู้ และเป็นแบบใน นำไปการปฏิบัติตามในชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของ กัลยาณมิตรที่ดีของนักเรียน ตามองค์คุณของ ความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

44	สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้นำหลักธรรมจากบทเรียนไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	สามารถนำหลักธรรม มาใช้กระตุ้นจิตใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของนักเรียนในชั้นเรียนได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

คำชี้แจง : กรุณาอ่านข้อความแล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือใกล้เคียงตามความเป็นจริงมากที่สุด

8. ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถของพระสอนศีลธรรมอยู่ในระดับใด

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC = ΣR/N	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ด้านการพิจารณาความดีความชอบ และสวัสดิการ						
1	การได้รับความสะดวกและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าพาหนะ เป็นต้น ที่เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	การพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	นิยัตินัด/ค่าตอบแทนสำหรับพระสอนศีลธรรมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	การเลื่อนสมณศักดิ์และตำแหน่งทางคณะสงฆ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	การเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC = ΣR/N	แปล ผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
7	ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และสวัสดิการ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา							
8	การเอาใจใส่ให้กำลังใจและติดตามการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	การสนับสนุนและดูแลช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	การส่งเสริมการศึกษาอบรมในระดับที่สูงขึ้นของ องค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะเข้า มาช่วยเหลือ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	การให้กำลังใจและติดตามผลในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	การยอมรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของ ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	การจัดหาจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน							
15	การได้รับมอบหมายงานตามความถนัดและ เชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ความพึงพอใจในสถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC = ΣR/N	แปล ผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
ด้านความถนัดและความพึงพอใจในงาน							
20	ความพึงพอใจในการใช้ความรู้เกี่ยวกับ พระพุทธศาสนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ความพึงพอใจในการใช้ทักษะประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ความพึงพอใจในการได้ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ความพึงพอใจในการวัดผลและประเมินผลความ ดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ความพึงพอใจในการเป็นผู้นำปฏิบัติธรรมของ ชุมชน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ							
25	การปฏิบัติงานในฐานะพระสอนศีลธรรม ทำให้ เกิดการยอมรับนับถือ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ภาวะผู้นำของพระสอนศีลธรรมที่มีบทบาทในการ ส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	ประสบการณ์การสอนธรรมและการนำปฏิบัติ ธรรมทำให้ประชาชนนับถือ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	การยอมรับในความรู้ความสามารถของพระสอน ศีลธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ความร่วมมือด้านการสอนศีลธรรมและนำปฏิบัติ ธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	การปฏิบัติตนในฐานะพุทธทายาทที่ดีในการเผย แผ่พระพุทธศาสนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรม

ของพระสอนศีลธรรม

1) การเพิ่มขีดความสามารถด้านเนื้อหาหลักสูตร

ปัญหา

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

2) การเพิ่มขีดความสามารถด้านการเรียนการสอน

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

3) การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการใช้สื่อและอุปกรณ์

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

4) การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการวัดผลและการประเมินผล

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

5) การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการนำปฏิบัติธรรม

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

.....

ขออนุโมทนา/ขอบคุณ

สำหรับการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้

พระเมธาวิจารย์, รศ.ดร.

หัวหน้าโครงการวิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

1. หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ พระเมธาวิเชียร (สุเทพ), รศ.ดร. นามสกุล พุทธจรรยา ฉายา ปสิวิโก

ตำแหน่งปัจจุบัน

1. อธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. อธิการบดีและเลขานุการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. อธิการบดีและเลขานุการสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

หน่วยงานที่สังกัด/ที่อยู่ปัจจุบัน

- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เลขที่ 248 หมู่ 1 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

ประวัติการศึกษา

- นักรธรรมชั้นเอก เปรียญธรรม 4 ประโยค
- ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาศาสนาและปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ปริญญาเอก Ph.D. (Buddhist Studies) มหาวิทยาลัยเดลี ประเทศอินเดีย
- ปริญญาเอก Ph.D. (Public Administration) มหาวิทยาลัยมคร ประเทศอินเดีย
- ปริญญาเอก Ph.D. (Educational Management) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประเทศไทย

.....

2. อาจารย์ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ นางสาวสาลินี นามสกุล รักกตัญญู

ตำแหน่งปัจจุบัน

1. อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. หัวหน้าฝ่ายห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

หน่วยงานที่สังกัด/ที่อยู่ปัจจุบัน

- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ฝ่ายห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เลขที่ ๒๔๘ ตำบลศาลายาอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๓๗๑๗๐

ประวัติการศึกษา

- ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปริญญาโท M.A. (Linguistics) University of Delhi India
- ปริญญาเอก Ph.D. (Public Administration) มหาวิทยาลัยมจร ประเทศอินเดีย
- ปริญญาเอก Ph.D. (Buddhist Studies) มหาวิทยาลัยมจร ประเทศอินเดีย

.....