



การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
CHILD DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH BHAVANA IV : A CASE STUDY
OF TRAINING CENTER FOR CHILDREN UNDER COMPULSORY SCHOOL IN
THUNGKRU DISTRICT, BANGKOK

พระปลัดนพดล หนูธูมนโน (พลายแก้ว)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

CHILD DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH BHAVANA IV : A CASE STUDY
OF TRAINING CENTER FOR CHILDREN UNDER COMPULSORY SCHOOL IN
THUNGKRU DISTRICT, BANGKOK

Phrapalad Nopphadol Hattamano (Phlaikaew)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Social Development)
Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

.....
(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ
(พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.) กรรมการ
(ผศ.ดร.ภักดี มานะหิรัญเวท) กรรมการ
(อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร.) กรรมการ
..... กรรมการ
(ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร. ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง กรรมการ
ชื่อผู้วิจัย
(พระปลัดนพดล หงษ์มโน)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : พระปลัดนพดล หนูธมโน (พลายแก้ว)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ ป.ธ.๕, พธ.บ., M.S.W., Ph.D. (Social Work)

: ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง ป.ธ.๗, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Sociology)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๕/มีนาคม/๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

การดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ปกครองนักเรียน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๐ คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านศีลภาวนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เหลืออยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาพุทธศาสนิกชนตามหลักภาวนา ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑

ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ พบว่า

๑) ด้านกายภาวนา ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ควรจัดอบรม และกฎเกณฑ์ในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้แก่เด็กนักเรียน โดยร่วมมือกับวัดและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เด็กนักเรียนมีสุขภาพกายที่ดีและแข็งแรง

๒) ด้านสีกภาวนา ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ควรร่วมกับองค์กรทางศาสนาให้มีการส่งเสริมด้านจริยธรรม ปลูกฝังเรื่องการรักษาศีล เพื่อเป็นพื้นฐานให้กับเด็กนักเรียน

๓) ด้านจิตตภาวนา ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมในการเจริญจิตภาวนา หรือให้องค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

๔) ด้านปัญญาภาวนา องค์กรทางศาสนา หรือวัดควรมีนโยบายการเสริมปัญญาให้แก่เด็กนักเรียนอยู่เสมอ โดยมีการสอบวัดความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง



Thesis Title : Child Development in accordance with Bhavana IV : A Case Study of Training Center for Children under Compulsory School in Thungkru District, Bangkok

Researcher : Phrapalad Nopphadol Hattamano (Phlaikaew)

Degree : Master of Arts (Social Development)

Thesis Supervisory Committee :

Phramaha Som Kalyano Pali V, B.A., M.S.W., Ph.D. (Social Work)

Asst.Prof.Dr.Konit Srithong Pali VII, B.A., M.A., Ph.D. (Sociology)

Date of Graduation : 25/March/2014

ABSTRACT

The study consisted of three main objectives, The present study consisted of three main objectives, namely, 1) to study child development in accordance with Bhavana IV : A Case Study of Training Center for Children under compulsory school in Thungkru District, Bangkok; 2) to compare child development in accordance with Bhavana IV : A Case Study of Training Center for Children under compulsory school in Thungkru District, Bangkok, classified by personal factors; and 3) to study problems, suggestions and guidelines for an improvement of child development in accordance with Bhavana IV : A Case Study of Training Center for Children under compulsory school in Thungkru District, Bangkok.

The Survey research was employed in this study. The sample used in this study consisted of 130 guardians of pupils of Training Center for Children under compulsory school in Thungkru District, Bangkok, drawn by random sampling technique. The tool used for data collection was questionnaire. The gathered data were analyzed by using statistical techniques such as frequencies, percentage, mean and standard deviation. To test the hypotheses, t-test and F-Test (One Way Analysis of Variance) were employed. A mean difference of the pair was conducted by a Least Significant Different (LSD).

The findings of this study are concluded as follows :

The overall opinions of respondents relating to child development in accordance with Bhavana IV : A Case Study of Training Center for Children under compulsory school in Thungkru District, Bangkok, were found at the high level. When considered into each aspect, it was noticed at the highest level in morality aspect (Sila Bhavana) and the high levels in the rest aspects.

To compare opinions of guardians relating to the child development in accordance with Bhavana IV : A Case Study of Training Center for Children under

compulsory school in Thungkru District, Bangkok, classified by personal factors, it was found that gender, age, status, level of education, occupation and monthly income have significant differences at .01 level of confidence, thus accepting formulated hypotheses.

Recommendations for improvement of child development in accordance with Bhavana IV : A Case Study of Training Center for Children under compulsory school in Thungkru District, Bangkok, revealed that:

1. For Kayabhavana, Training Center for Children under compulsory school should organize training and rules and regulations in supporting pupils' health by cooperation from temple and other agencies for the sake of their health and strength.
2. For Silabhavana, Training Center for Children under compulsory school with cooperation of religious agencies should support ethical values and cultivate and observe precepts as foundations of pupils.
3. For Cittabhavana, Training Center for Children under compulsory school should give opportunities to pupils' guardians to take part in activities of mind development or allow other agencies to participate in the activities.
4. For Pannabhavana, religious agencies or temple should have policies to enhance pupils' wisdom regularly by continuously examining knowledge in Buddhism.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านประกอบด้วย พระครูปริยัติกิตติธำรง. ผศ.ดร. ประธานกรรมการ ผศ.ดร.ภักดี มานะหิรัญเวท และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร. และ ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และเอาใจใส่ในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และอนุโมทนาขอขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณและอนุโมทนาขอขอบคุณ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย พระมหาอำนาจ อัสการี,ดร. ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรธรรม, ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น, อาจารย์ผดุง วรรณทอง และอาจารย์เดช ชูจันทร์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขออนุโมทนาขอขอบคุณ พระครูสุนทรจารุวรรณ (ชาญ จารุณโณ) ผู้อำนวยการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขออนุโมทนาขอขอบคุณ คณะครูศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เป็นต้น ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รวมถึงขออนุโมทนาขอขอบคุณประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และขออนุโมทนาขอขอบคุณคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร ประสพการณ์ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด โดยเฉพาะ ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง ที่ได้เมตตาช่วยเหลือในการแปลเอกสารภาษาอังกฤษบางเล่มที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ พร้อมเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องทุกท่าน และขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตการพัฒนาสังคม รุ่นที่ ๑ ทุกรูป/คน ที่ให้กำลังใจและเป็นที่ปรึกษาด้วยดี ดังนั้น คุณงามความดี และประโยชน์ที่จะพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงขอน้อมถวายเป็นพุทธานุชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่ท่านผู้รู้ทั้งหลาย ซึ่งเป็นเจ้าของตำราที่ผู้วิจัยใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้า ท่านผู้มีพระคุณทุกท่าน ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ คุณพ่อ-คุณแม่ พร้อมญาติพี่น้องทุกคน ที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านเสมอมา

พระปลัดนพพล ภูธมโน (พลายแก้ว)

๒๕/มีนาคม/๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๗)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๓)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๔)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗
๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗
๒.๑.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๕
๒.๑.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๙
๒.๑.๔ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๓
๒.๑.๕ กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๕
๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๐
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔	๓๕
๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔	๓๕
๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔	๓๘
เรื่อง	หน้า

๒.๓.๓	ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔	๓๙
๒.๓.๔	กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔	๔๒
๒.๔	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ของวัดทุ่งครุ	๔๒
๒.๔.๑	ความเป็นมาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ	๔๒
๒.๔.๒	การบริหารงานด้านต่างของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ	๔๔
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๐
๒.๕.๑	งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพึ่งตนเอง	๕๐
๒.๕.๒	งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๕๔
๒.๖	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๖
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๕๘
๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๕๘
๓.๒	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๘
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๘
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๑
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๑
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๖๓
๔.๑	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการแปลความหมายจากค่าร้อยละ	๖๔
๔.๒	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลเป็นความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	๖๖
๔.๓	ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบตัวแปร ๒ ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Scheffe's post hoc comparison)	๗๑
เรื่อง		หน้า
๔.๔	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ	๙๙

เรียงลำดับความถี่ (Frequency)

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๐๒
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๒
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๒
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๑๒
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้	๑๑๒
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป	๑๑๓
บรรณานุกรม	๑๑๕
ภาคผนวก	๑๑๙
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๒๐
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๒๖
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๓๐
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๑๓๓
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try out)	๑๓๕
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๔๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๓

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๔.๑ จำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๔
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม	๖๖
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์	๖๗

วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านกายภาวนา	
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านสืลภาวนา	๖๘
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านจิตตภาวนา	๖๙
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านปัญญภาวนา	๗๐
๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	๗๑
๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๗๒
๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม	๗๓
๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านกายภาวนา	๗๔
๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านสืลภาวนา	๗๕
๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านจิตตภาวนา	๗๖
๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านปัญญภาวนา	๗๗
๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ จำแนกตามสถานภาพ	๗๘
๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม	๗๙
๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการ	๗๙

๔.๒๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านสีลภาวนา	๙๑
๔.๓๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านจิตตภาวนา	๙๒
๔.๓๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านปัญญภาวนา	๙๒
๔.๓๒	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๙๓
๔.๓๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม	๙๔
๔.๓๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านกายภาวนา	๙๕
๔.๓๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านสีลภาวนา	๙๖
๔.๓๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านจิตตภาวนา	๙๗
๔.๓๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านปัญญภาวนา	๙๘
๔.๓๘	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	๙๙

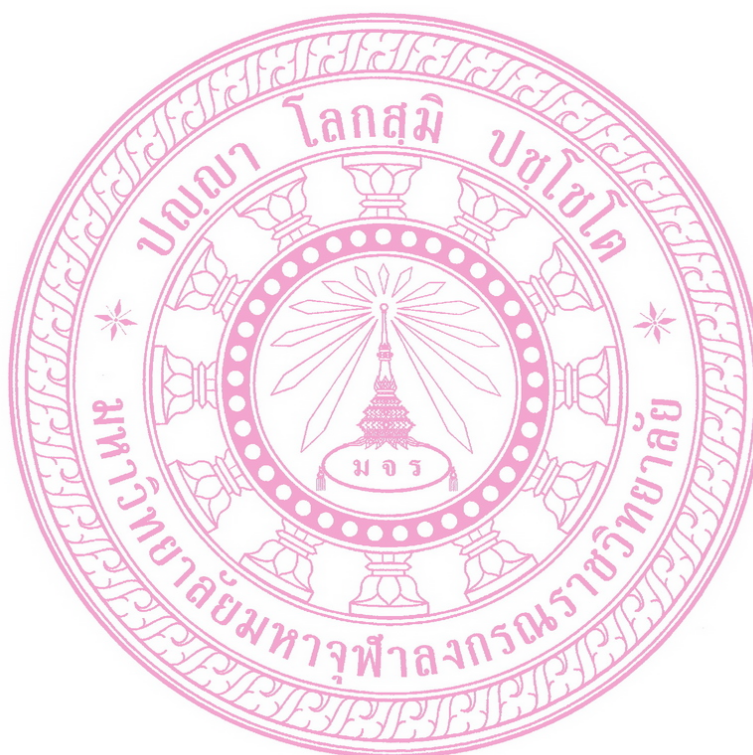
สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

- ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย
๔๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

หน้า

๕๗
๑๐๐



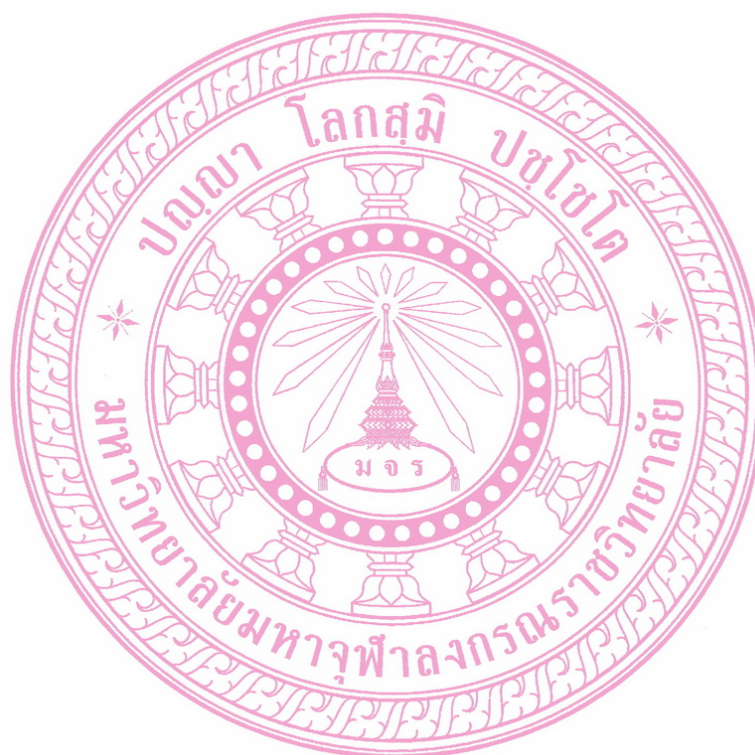
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

พระสุตตันตปิฎก

อง.จตุกก (ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต

(ภาษาไทย)

อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.จ.	(ไทย)	=	สูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย จุฬนิตเทส	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท	(ภาษาไทย)



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมไทยปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์เป็นอย่างมาก ทำให้การเปลี่ยนแปลงของชุมชนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนวิถีชีวิต มีความเจริญทางด้านวัตถุ มีการแข่งขันกันมากขึ้น เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม แก่งแย่งชิงดี ทำให้ต่างคนต่างดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยของชุมชนเริ่มเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมบริโภคนิยม ซึ่งนำมาสู่ความเสื่อมถอยทางด้านศีลธรรม และจริยธรรมของผู้คนในสังคมไทย และวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมก็เลือนหายไปด้วย ชุมชนก็เริ่มห่างจากวัดมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความเครียด การแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ยาเสพติด การคอร์รัปชัน การล่องละเมิดทางเพศ การทำร้ายบุพการี เป็นต้น

เด็กวัย ๐-๖ ปี เป็นช่วงอายุที่มีความสำคัญที่สุดในชีวิตของมนุษย์ เพราะเป็นระยะที่ร่างกายมีอัตราการพัฒนาสูงมากโดยเฉพาะทางสมอง ถ้าเด็กได้รับการพัฒนาเลี้ยงดูที่ดี ถูกต้องตามหลักจิตวิทยาและหลักวิชาการอื่น ๆ เด็กก็จะพัฒนาได้เต็มศักยภาพ และสามารถเจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป พัฒนาการในช่วงปฐมวัยพื้นฐานของการพัฒนาการ จะส่งผลกระทบต่อในวัยต่อ ๆ มาของมนุษย์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาอารมณ์ และสังคม การพัฒนาในช่วงปฐมวัยจึงต้องได้รับการเอาใจใส่เด็กได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี และมีความรู้ เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า การศึกษากระทำที่วัดโดยมีพระภิกษุสงฆ์ซึ่งมีความรู้เป็นผู้จัดการศึกษาและเป็นครู เด็กผู้ชายจะถูกนำไปเป็นศิษย์วัด หรือสามเณรเพื่อศึกษาเล่าเรียนรวมทั้งการอบรมศีลธรรม และหลักธรรมทางศาสนา ทำให้เด็กผู้ชายสามารถอ่านออกเขียนได้ และมีความรู้ในด้านหลักธรรมทางศาสนา ของสังคมโดยถือเป็นเกียรติของตนและครอบครัว วัดได้มีบทบาทส่งเสริมด้านการศึกษาของประชาชน และของสังคมโดยส่วนรวมด้วยเหตุนี้ครั้งโบราณวัดจึงเป็นสถานที่ใช้ในการอบรมสั่งสอน และสงเคราะห์ประชาชนตลอดมา

แนวความคิดในการจัดตั้งศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดนี้ เป็นพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่จะให้คณะสงฆ์พิจารณาหาทางจัดการเรียนการสอนและอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่เด็กเล็กตามสมควรแก่วัยในวัด เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการโรงเรียนวัดสอนเด็กก่อนเกณฑ์ (ภายหลังเปลี่ยนเป็นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด) นำเสนอมหาเถรสมาคม ได้มีมติเห็นชอบในคราวประชุมมหาเถรสมาคม ครั้งที่๖/๒๕๑๖ ในวันจันทร์ที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๑๖ วัดต่าง ๆ ก็ได้สนองนโยบายของคณะสงฆ์และทางราชการเรื่อยมา โดยกรมการศาสนาในฐานะหน่วยงานของทางราชการ ได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพียงเล็กน้อย ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ รัฐบาลได้มีนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และได้มีการประชาสัมพันธ์ไปยังวัดต่าง ๆ วัดก็ได้สนองนโยบายดังกล่าวโดยรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น และให้กรมการศาสนาจัดสรรให้แก่ศูนย์ต่าง ๆ

ดังนั้น การที่จะทำให้วัดเป็นศูนย์กลางชุมชนเช่นเดิมนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่วัดแต่ละแห่งจะต้องช่วยกันพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการที่มีอำนาจเต็มตามกฎหมาย และครอบคลุมงานทุกส่วนในวัด ซึ่งจำแนกออกเป็นด้านใหญ่ๆ ได้ดังนี้^๑ คือ ๑. การรักษาความเรียบร้อยดีงาม ๒. การศาสนศึกษา ๓. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๔. การสาธารณูปการ ๕. การศึกษาสงเคราะห์ ๖. การสาธารณสงเคราะห์

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๖ กระทรวงศึกษาธิการ^๒ ขอคิดโครงการโรงเรียนในวัดสอนเด็กก่อนเกณฑ์ขึ้น เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการวางแผนอย่างกว้างๆ ในตอนแรกว่า ขอความอนุเคราะห์จากคณะสงฆ์ให้วัดจัดตั้งโรงเรียนวัดขึ้น โดยให้พระเป็นครูและให้ทำการสอนเด็กที่มีอายุก่อนเกณฑ์บังคับเข้าเรียนในโรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยประถมศึกษา การจัดตั้งโรงเรียนวัดเช่นนี้จะค่อยทำค่อยไปโดยในขั้นต้นเลือกเอา แต่บางวัดที่มีสถานที่กว้างขวางพอสมควรและมีพระภิกษุที่พอจะสามารถทำการสอนเด็กก่อนเกณฑ์บังคับได้ ซึ่งปรากฏว่าก่อนที่กระทรวงศึกษาธิการ จะเริ่มดำเนินการตามนโยบายนี้ มีบางวัดได้จัดดำเนินการในลักษณะเดียวกันอยู่บ้างแล้ว และได้ผลดีพอสมควรทั้งผู้ปกครอง เด็กและชาวบ้านก็พอใจ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

๑. เป็นโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อการกุศล โดยไม่มีการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนแต่อย่างใด

๒. ให้ใช้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนวัด.....”

๓. ให้สอนเด็กก่อนเกณฑ์บังคับตามกฎหมาย ทั้งชาย-หญิง ที่มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓-๖

ขวบ

๔. ให้พยายามสอนผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือ ให้มีความรู้ขั้นอ่านออกเขียนได้ด้วย

๕. ครูผู้สอน คือพระภิกษุสามเณร และจะให้ฆราวาสเป็นครูผู้ช่วยสอนก็ได้

๖. ความมุ่งหมายของโรงเรียนคือ เตรียมให้เด็กพร้อมที่จะเข้าเรียนในภาคบังคับกับอบรมในด้านกิริยามารยาท และศีลธรรมตลอดจนสอนผู้ใหญ่ให้มีความรู้ขั้นอ่านออกเขียนได้

๗. ในขั้นต้นให้จัดตั้งอย่างน้อยอำเภอละ ๒ แห่ง

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๑ โรงเรียนวัดสอนเด็กก่อนเกณฑ์ได้เปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด และกรมการศาสนาได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดขึ้น โดยปรับปรุง และพัฒนาจากแนวทางการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้หน่วยปฏิบัติสามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้นสภาพการจัดการศึกษาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เป็นการจัดการศึกษาที่มีภารกิจจำแนกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

๑. งานบริการ เป็นการบริหารงานการจัดการศึกษาในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดในด้านต่างๆ ได้แก่ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โภชนาการและอนามัย บุคลากร ความสัมพันธ์กับ

^๑ กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๔๓.

^๒ กมล รอดคล้าย, **คู่มือการบริหารศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์**, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๓๗), หน้า ๕.

ชุมชนและการประชาสัมพันธ์ การจัดทำทะเบียนและการจัดเก็บข้อมูล การประเมินผล และการรายงานผล

๒. งานวิชาการ เป็นการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียนการสอนในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ได้แก่ การเตรียมสร้างเสริมทักษะภาษาไทย การเตรียมสร้างเสริมทักษะคณิตศาสตร์ การเตรียมสร้างเสริมประสบการณ์ การเตรียมสร้างเสริมลักษณะนิสัย ทั้งนี้จะมีบุคคลรับผิดชอบการดำเนินการจัดการศึกษาตามสภาพเหล่านี้ เช่น เจ้าอาวาสวัดเป็นครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด โดยมีคณะกรรมการบริหารศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารให้เป็นไปตามหลักการและนโยบายที่กรมการศึกษากำหนดให้ พระภิกษุสามเณร เป็นครูสอนและอบรมศีลธรรมฝึกมารยาท และให้ความรู้เกี่ยวกับประเพณีของไทย ชรราวาสหรือชาวบ้านเป็นครูผู้สอน หรือครูพี่เลี้ยง ซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับเด็ก ดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดี ประเมินพัฒนาการ และปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการเด็กที่บกพร่อง ตลอดจนประสานงานกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ไป นอกจากนี้ยังกำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการเขต มีหน้าที่ร่วมมือกับคณะสงฆ์ในการดำเนินการตรวจดูแลความเรียบร้อยของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอีกด้วย

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้มีพระราชดำรัสกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนว่า ปัจจุบันยังมีเด็กด้อยโอกาส อาทิ เด็กเร่ร่อน เด็กกำพร้า เด็กในชุมชนแออัด เด็กลูกกรรมกรก่อสร้าง ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เด็กในกรุงเทพมหานคร ยังขาดโอกาสทางการศึกษา สมควรที่วัดจะดำเนินโครงการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จะได้ให้ความช่วยเหลือเด็กเหล่านี้ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนเด็ก และข้อมูลหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านนี้ และประสานให้กรมการศึกษานำทางจัดตั้งศูนย์เด็กด้อยโอกาสในวัดต่าง ๆ ขึ้น ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยเหตุนี้ศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุก็ได้ถูกจัดตั้งขึ้นด้วย

ในปีพ.ศ. ๒๕๔๕ ทางกรมการศาสนาได้มีการถ่ายโอนศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุให้กองสวัสดิการสังคม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีฝ่ายพัฒนาชุมชน เขตทุ่งครุ เป็นผู้ดูแล และจัดสรรด้านงบประมาณต่าง ๆ ต่อจากกรมการศาสนา ส่วนนโยบายการบริหารงานของศูนย์ และอาสาสมัคร ก็ยังเป็นของวัดอยู่เหมือนเดิม กรุงเทพมหานครให้การสนับสนุนในส่วนค่าอาหารกลางวัน ค่านม เงินค่าตอบแทนอาสาสมัคร และการกำกับดูแลด้านสุขอนามัย ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานอื่นๆ วัดต้องเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง มีเด็กเพิ่มขึ้นทุกปี และผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีมาก ซึ่งศูนย์ที่ผ่านเกณฑ์นี้มีเพียงไม่กี่ศูนย์ในเขตทุ่งครุ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษา และวิเคราะห์ถึงการพัฒนาเด็กตามหลักท้าวานา ๔ : ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐ ๑๐๑ ๑๐๒ ๑๐๓ ๑๐๔ ๑๐๕ ๑๐๖ ๑๐๗ ๑๐๘ ๑๐๙ ๑๑๐ ๑๑๑ ๑๑๒ ๑๑๓ ๑๑๔ ๑๑๕ ๑๑๖ ๑๑๗ ๑๑๘ ๑๑๙ ๑๒๐ ๑๒๑ ๑๒๒ ๑๒๓ ๑๒๔ ๑๒๕ ๑๒๖ ๑๒๗ ๑๒๘ ๑๒๙ ๑๓๐ ๑๓๑ ๑๓๒ ๑๓๓ ๑๓๔ ๑๓๕ ๑๓๖ ๑๓๗ ๑๓๘ ๑๓๙ ๑๔๐ ๑๔๑ ๑๔๒ ๑๔๓ ๑๔๔ ๑๔๕ ๑๔๖ ๑๔๗ ๑๔๘ ๑๔๙ ๑๕๐ ๑๕๑ ๑๕๒ ๑๕๓ ๑๕๔ ๑๕๕ ๑๕๖ ๑๕๗ ๑๕๘ ๑๕๙ ๑๖๐ ๑๖๑ ๑๖๒ ๑๖๓ ๑๖๔ ๑๖๕ ๑๖๖ ๑๖๗ ๑๖๘ ๑๖๙ ๑๗๐ ๑๗๑ ๑๗๒ ๑๗๓ ๑๗๔ ๑๗๕ ๑๗๖ ๑๗๗ ๑๗๘ ๑๗๙ ๑๘๐ ๑๘๑ ๑๘๒ ๑๘๓ ๑๘๔ ๑๘๕ ๑๘๖ ๑๘๗ ๑๘๘ ๑๘๙ ๑๙๐ ๑๙๑ ๑๙๒ ๑๙๓ ๑๙๔ ๑๙๕ ๑๙๖ ๑๙๗ ๑๙๘ ๑๙๙ ๒๐๐ ๒๐๑ ๒๐๒ ๒๐๓ ๒๐๔ ๒๐๕ ๒๐๖ ๒๐๗ ๒๐๘ ๒๐๙ ๒๑๐ ๒๑๑ ๒๑๒ ๒๑๓ ๒๑๔ ๒๑๕ ๒๑๖ ๒๑๗ ๒๑๘ ๒๑๙ ๒๒๐ ๒๒๑ ๒๒๒ ๒๒๓ ๒๒๔ ๒๒๕ ๒๒๖ ๒๒๗ ๒๒๘ ๒๒๙ ๒๓๐ ๒๓๑ ๒๓๒ ๒๓๓ ๒๓๔ ๒๓๕ ๒๓๖ ๒๓๗ ๒๓๘ ๒๓๙ ๒๔๐ ๒๔๑ ๒๔๒ ๒๔๓ ๒๔๔ ๒๔๕ ๒๔๖ ๒๔๗ ๒๔๘ ๒๔๙ ๒๕๐ ๒๕๑ ๒๕๒ ๒๕๓ ๒๕๔ ๒๕๕ ๒๕๖ ๒๕๗ ๒๕๘ ๒๕๙ ๒๖๐ ๒๖๑ ๒๖๒ ๒๖๓ ๒๖๔ ๒๖๕ ๒๖๖ ๒๖๗ ๒๖๘ ๒๖๙ ๒๗๐ ๒๗๑ ๒๗๒ ๒๗๓ ๒๗๔ ๒๗๕ ๒๗๖ ๒๗๗ ๒๗๘ ๒๗๙ ๒๘๐ ๒๘๑ ๒๘๒ ๒๘๓ ๒๘๔ ๒๘๕ ๒๘๖ ๒๘๗ ๒๘๘ ๒๘๙ ๒๙๐ ๒๙๑ ๒๙๒ ๒๙๓ ๒๙๔ ๒๙๕ ๒๙๖ ๒๙๗ ๒๙๘ ๒๙๙ ๓๐๐ ๓๐๑ ๓๐๒ ๓๐๓ ๓๐๔ ๓๐๕ ๓๐๖ ๓๐๗ ๓๐๘ ๓๐๙ ๓๑๐ ๓๑๑ ๓๑๒ ๓๑๓ ๓๑๔ ๓๑๕ ๓๑๖ ๓๑๗ ๓๑๘ ๓๑๙ ๓๒๐ ๓๒๑ ๓๒๒ ๓๒๓ ๓๒๔ ๓๒๕ ๓๒๖ ๓๒๗ ๓๒๘ ๓๒๙ ๓๓๐ ๓๓๑ ๓๓๒ ๓๓๓ ๓๓๔ ๓๓๕ ๓๓๖ ๓๓๗ ๓๓๘ ๓๓๙ ๓๔๐ ๓๔๑ ๓๔๒ ๓๔๓ ๓๔๔ ๓๔๕ ๓๔๖ ๓๔๗ ๓๔๘ ๓๔๙ ๓๕๐ ๓๕๑ ๓๕๒ ๓๕๓ ๓๕๔ ๓๕๕ ๓๕๖ ๓๕๗ ๓๕๘ ๓๕๙ ๓๖๐ ๓๖๑ ๓๖๒ ๓๖๓ ๓๖๔ ๓๖๕ ๓๖๖ ๓๖๗ ๓๖๘ ๓๖๙ ๓๗๐ ๓๗๑ ๓๗๒ ๓๗๓ ๓๗๔ ๓๗๕ ๓๗๖ ๓๗๗ ๓๗๘ ๓๗๙ ๓๘๐ ๓๘๑ ๓๘๒ ๓๘๓ ๓๘๔ ๓๘๕ ๓๘๖ ๓๘๗ ๓๘๘ ๓๘๙ ๓๙๐ ๓๙๑ ๓๙๒ ๓๙๓ ๓๙๔ ๓๙๕ ๓๙๖ ๓๙๗ ๓๙๘ ๓๙๙ ๔๐๐ ๔๐๑ ๔๐๒ ๔๐๓ ๔๐๔ ๔๐๕ ๔๐๖ ๔๐๗ ๔๐๘ ๔๐๙ ๔๑๐ ๔๑๑ ๔๑๒ ๔๑๓ ๔๑๔ ๔๑๕ ๔๑๖ ๔๑๗ ๔๑๘ ๔๑๙ ๔๒๐ ๔๒๑ ๔๒๒ ๔๒๓ ๔๒๔ ๔๒๕ ๔๒๖ ๔๒๗ ๔๒๘ ๔๒๙ ๔๓๐ ๔๓๑ ๔๓๒ ๔๓๓ ๔๓๔ ๔๓๕ ๔๓๖ ๔๓๗ ๔๓๘ ๔๓๙ ๔๔๐ ๔๔๑ ๔๔๒ ๔๔๓ ๔๔๔ ๔๔๕ ๔๔๖ ๔๔๗ ๔๔๘ ๔๔๙ ๔๕๐ ๔๕๑ ๔๕๒ ๔๕๓ ๔๕๔ ๔๕๕ ๔๕๖ ๔๕๗ ๔๕๘ ๔๕๙ ๔๖๐ ๔๖๑ ๔๖๒ ๔๖๓ ๔๖๔ ๔๖๕ ๔๖๖ ๔๖๗ ๔๖๘ ๔๖๙ ๔๗๐ ๔๗๑ ๔๗๒ ๔๗๓ ๔๗๔ ๔๗๕ ๔๗๖ ๔๗๗ ๔๗๘ ๔๗๙ ๔๘๐ ๔๘๑ ๔๘๒ ๔๘๓ ๔๘๔ ๔๘๕ ๔๘๖ ๔๘๗ ๔๘๘ ๔๘๙ ๔๙๐ ๔๙๑ ๔๙๒ ๔๙๓ ๔๙๔ ๔๙๕ ๔๙๖ ๔๙๗ ๔๙๘ ๔๙๙ ๕๐๐ ๕๐๑ ๕๐๒ ๕๐๓ ๕๐๔ ๕๐๕ ๕๐๖ ๕๐๗ ๕๐๘ ๕๐๙ ๕๑๐ ๕๑๑ ๕๑๒ ๕๑๓ ๕๑๔ ๕๑๕ ๕๑๖ ๕๑๗ ๕๑๘ ๕๑๙ ๕๒๐ ๕๒๑ ๕๒๒ ๕๒๓ ๕๒๔ ๕๒๕ ๕๒๖ ๕๒๗ ๕๒๘ ๕๒๙ ๕๓๐ ๕๓๑ ๕๓๒ ๕๓๓ ๕๓๔ ๕๓๕ ๕๓๖ ๕๓๗ ๕๓๘ ๕๓๙ ๕๔๐ ๕๔๑ ๕๔๒ ๕๔๓ ๕๔๔ ๕๔๕ ๕๔๖ ๕๔๗ ๕๔๘ ๕๔๙ ๕๕๐ ๕๕๑ ๕๕๒ ๕๕๓ ๕๕๔ ๕๕๕ ๕๕๖ ๕๕๗ ๕๕๘ ๕๕๙ ๕๖๐ ๕๖๑ ๕๖๒ ๕๖๓ ๕๖๔ ๕๖๕ ๕๖๖ ๕๖๗ ๕๖๘ ๕๖๙ ๕๗๐ ๕๗๑ ๕๗๒ ๕๗๓ ๕๗๔ ๕๗๕ ๕๗๖ ๕๗๗ ๕๗๘ ๕๗๙ ๕๘๐ ๕๘๑ ๕๘๒ ๕๘๓ ๕๘๔ ๕๘๕ ๕๘๖ ๕๘๗ ๕๘๘ ๕๘๙ ๕๙๐ ๕๙๑ ๕๙๒ ๕๙๓ ๕๙๔ ๕๙๕ ๕๙๖ ๕๙๗ ๕๙๘ ๕๙๙ ๖๐๐ ๖๐๑ ๖๐๒ ๖๐๓ ๖๐๔ ๖๐๕ ๖๐๖ ๖๐๗ ๖๐๘ ๖๐๙ ๖๑๐ ๖๑๑ ๖๑๒ ๖๑๓ ๖๑๔ ๖๑๕ ๖๑๖ ๖๑๗ ๖๑๘ ๖๑๙ ๖๒๐ ๖๒๑ ๖๒๒ ๖๒๓ ๖๒๔ ๖๒๕ ๖๒๖ ๖๒๗ ๖๒๘ ๖๒๙ ๖๓๐ ๖๓๑ ๖๓๒ ๖๓๓ ๖๓๔ ๖๓๕ ๖๓๖ ๖๓๗ ๖๓๘ ๖๓๙ ๖๔๐ ๖๔๑ ๖๔๒ ๖๔๓ ๖๔๔ ๖๔๕ ๖๔๖ ๖๔๗ ๖๔๘ ๖๔๙ ๖๕๐ ๖๕๑ ๖๕๒ ๖๕๓ ๖๕๔ ๖๕๕ ๖๕๖ ๖๕๗ ๖๕๘ ๖๕๙ ๖๖๐ ๖๖๑ ๖๖๒ ๖๖๓ ๖๖๔ ๖๖๕ ๖๖๖ ๖๖๗ ๖๖๘ ๖๖๙ ๖๗๐ ๖๗๑ ๖๗๒ ๖๗๓ ๖๗๔ ๖๗๕ ๖๗๖ ๖๗๗ ๖๗๘ ๖๗๙ ๖๘๐ ๖๘๑ ๖๘๒ ๖๘๓ ๖๘๔ ๖๘๕ ๖๘๖ ๖๘๗ ๖๘๘ ๖๘๙ ๖๙๐ ๖๙๑ ๖๙๒ ๖๙๓ ๖๙๔ ๖๙๕ ๖๙๖ ๖๙๗ ๖๙๘ ๖๙๙ ๗๐๐ ๗๐๑ ๗๐๒ ๗๐๓ ๗๐๔ ๗๐๕ ๗๐๖ ๗๐๗ ๗๐๘ ๗๐๙ ๗๑๐ ๗๑๑ ๗๑๒ ๗๑๓ ๗๑๔ ๗๑๕ ๗๑๖ ๗๑๗ ๗๑๘ ๗๑๙ ๗๒๐ ๗๒๑ ๗๒๒ ๗๒๓ ๗๒๔ ๗๒๕ ๗๒๖ ๗๒๗ ๗๒๘ ๗๒๙ ๗๓๐ ๗๓๑ ๗๓๒ ๗๓๓ ๗๓๔ ๗๓๕ ๗๓๖ ๗๓๗ ๗๓๘ ๗๓๙ ๗๔๐ ๗๔๑ ๗๔๒ ๗๔๓ ๗๔๔ ๗๔๕ ๗๔๖ ๗๔๗ ๗๔๘ ๗๔๙ ๗๕๐ ๗๕๑ ๗๕๒ ๗๕๓ ๗๕๔ ๗๕๕ ๗๕๖ ๗๕๗ ๗๕๘ ๗๕๙ ๗๖๐ ๗๖๑ ๗๖๒ ๗๖๓ ๗๖๔ ๗๖๕ ๗๖๖ ๗๖๗ ๗๖๘ ๗๖๙ ๗๗๐ ๗๗๑ ๗๗๒ ๗๗๓ ๗๗๔ ๗๗๕ ๗๗๖ ๗๗๗ ๗๗๘ ๗๗๙ ๗๘๐ ๗๘๑ ๗๘๒ ๗๘๓ ๗๘๔ ๗๘๕ ๗๘๖ ๗๘๗ ๗๘๘ ๗๘๙ ๗๙๐ ๗๙๑ ๗๙๒ ๗๙๓ ๗๙๔ ๗๙๕ ๗๙๖ ๗๙๗ ๗๙๘ ๗๙๙ ๘๐๐ ๘๐๑ ๘๐๒ ๘๐๓ ๘๐๔ ๘๐๕ ๘๐๖ ๘๐๗ ๘๐๘ ๘๐๙ ๘๑๐ ๘๑๑ ๘๑๒ ๘๑๓ ๘๑๔ ๘๑๕ ๘๑๖ ๘๑๗ ๘๑๘ ๘๑๙ ๘๒๐ ๘๒๑ ๘๒๒ ๘๒๓ ๘๒๔ ๘๒๕ ๘๒๖ ๘๒๗ ๘๒๘ ๘๒๙ ๘๓๐ ๘๓๑ ๘๓๒ ๘๓๓ ๘๓๔ ๘๓๕ ๘๓๖ ๘๓๗ ๘๓๘ ๘๓๙ ๘๔๐ ๘๔๑ ๘๔๒ ๘๔๓ ๘๔๔ ๘๔๕ ๘๔๖ ๘๔๗ ๘๔๘ ๘๔๙ ๘๕๐ ๘๕๑ ๘๕๒ ๘๕๓ ๘๕๔ ๘๕๕ ๘๕๖ ๘๕๗ ๘๕๘ ๘๕๙ ๘๖๐ ๘๖๑ ๘๖๒ ๘๖๓ ๘๖๔ ๘๖๕ ๘๖๖ ๘๖๗ ๘๖๘ ๘๖๙ ๘๗๐ ๘๗๑ ๘๗๒ ๘๗๓ ๘๗๔ ๘๗๕ ๘๗๖ ๘๗๗ ๘๗๘ ๘๗๙ ๘๘๐ ๘๘๑ ๘๘๒ ๘๘๓ ๘๘๔ ๘๘๕ ๘๘๖ ๘๘๗ ๘๘๘ ๘๘๙ ๘๙๐ ๘๙๑ ๘๙๒ ๘๙๓ ๘๙๔ ๘๙๕ ๘๙๖ ๘๙๗ ๘๙๘ ๘๙๙ ๙๐๐ ๙๐๑ ๙๐๒ ๙๐๓ ๙๐๔ ๙๐๕ ๙๐๖ ๙๐๗ ๙๐๘ ๙๐๙ ๙๑๐ ๙๑๑ ๙๑๒ ๙๑๓ ๙๑๔ ๙๑๕ ๙๑๖ ๙๑๗ ๙๑๘ ๙๑๙ ๙๒๐ ๙๒๑ ๙๒๒ ๙๒๓ ๙๒๔ ๙๒๕ ๙๒๖ ๙๒๗ ๙๒๘ ๙๒๙ ๙๓๐ ๙๓๑ ๙๓๒ ๙๓๓ ๙๓๔ ๙๓๕ ๙๓๖ ๙๓๗ ๙๓๘ ๙๓๙ ๙๔๐ ๙๔๑ ๙๔๒ ๙๔๓ ๙๔๔ ๙๔๕ ๙๔๖ ๙๔๗ ๙๔๘ ๙๔๙ ๙๕๐ ๙๕๑ ๙๕๒ ๙๕๓ ๙๕๔ ๙๕๕ ๙๕๖ ๙๕๗ ๙๕๘ ๙๕๙ ๙๖๐ ๙๖๑ ๙๖๒ ๙๖๓ ๙๖๔ ๙๖๕ ๙๖๖ ๙๖๗ ๙๖๘ ๙๖๙ ๙๗๐ ๙๗๑ ๙๗๒ ๙๗๓ ๙๗๔ ๙๗๕ ๙๗๖ ๙๗๗ ๙๗๘ ๙๗๙ ๙๘๐ ๙๘๑ ๙๘๒ ๙๘๓ ๙๘๔ ๙๘๕ ๙๘๖ ๙๘๗ ๙๘๘ ๙๘๙ ๙๙๐ ๙๙๑ ๙๙๒ ๙๙๓ ๙๙๔ ๙๙๕ ๙๙๖ ๙๙๗ ๙๙๘ ๙๙๙ ๑๐๐๐

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๑.๔.๒ การเปรียบเทียบการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๔.๓ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใน ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีบุตรเข้าเรียนใน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๓๐ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดระยะเวลาตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นระยะเวลา ๘ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลัก
 ภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตาม
 หลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่าง
 กัน

๑.๕.๔ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตาม
 หลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่าง
 กัน

๑.๕.๕ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลัก
 ภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๖ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลัก
 ภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขต
 ทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

การพัฒนา หมายถึง ทำให้มั่นคง ทำให้ก้าวหน้า ในการดำเนินชีวิตประจำวันให้เกิดปกติ
 สุข ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ

ภาวนา ๔ หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองหรือพัฒนาจิตใจ ๔ ชั้น ดังนี้

๑.พัฒนากาย หรือการทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง การกินอาหารให้ได้คุณค่ากินพอดี
 ด้วยความรู้จักประมาณ ให้อาหารอยู่อย่างมีความสุข มีสุขภาพดี

๒.พัฒนาศีล หรือพัฒนาทางสังคม ศีลคือการอยู่ในกฎระเบียบ วางตัวเหมาะสม ไม่
 แสดงกิริยามารยาทที่หยาบคาย

๓.พัฒนาจิตใจ หรือพัฒนาทางอารมณ์ ก็คือเรื่องของจิตใจนั่นเอง

๔.พัฒนาปัญญา หรือพัฒนาการทางปัญญาแก้ไขปัญหา ตลอดจนรู้เท่าทันเหตุปัจจัย มี
 อะไรเกิดขึ้นก็รู้จักมองตามเหตุปัจจัย

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ หมายถึง ศูนย์ที่ให้การเรียนรู้กับเด็กในชุมชนวัดทุ่ง
 ครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๑.๗ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อน
 เกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา
 ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อการพัฒนาเด็ก
 ตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๔ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๕ กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๓.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๓.๔ กระบวนการเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๔ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ของวัดทุ่งครุ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวได้และถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆและมีนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

กิริติ ยศยิ่งยง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน

ให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อตึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^๑

จิระ หงส์ดารมภ์ ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ด้าน คือด้าน เศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย^๒

จूरืพร บวรผดุงกิตติ ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพนักงานนั้น ผู้ให้บริการควรมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม (Competency) เป็นที่ยอมรับ และตรงตามที่ได้รับบริการคาดหวัง (Acceptability) ถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านจริยธรรม และวิชาการ (Appropriateness) เพื่อให้ผู้รับบริการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Effectiveness) มีความปลอดภัย (Safety) ประหยัดและคุ้มค่า (Efficiency) การเข้าถึงบริการ หรือมีบริการให้เมื่อต้องการ (Accessibility) มีความต่อเนื่องของการดูแล (Continuity) เป็นสิ่งสำคัญ^๓

ชาญชัย อาจินสมजार ได้กล่าวถึงการพัฒนากิจการไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนากิจการ คือ ผู้รับผิดชอบสำหรับการสั่งการ การบริหารและการนิเทศงานรวมถึงการเป็นเจ้าของ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่สามารถสนองตอบได้^๔

เชาว์ โรจนแสง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การ

^๑ กิรติ ยศยิ่งยง (ดร.), การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด , ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^๒ จิระ หงส์ดารมภ์, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๓๑, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๕.

^๓ จूरืพร บวรผดุงกิตติ, สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลขอนแก่น, รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒. หน้า (บทคัดย่อ).

^๔ ชาญชัย อาจินสมजार (ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๘๑.

ประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมาก องค์กรนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้^๕

บุญเลิศ ไพรินทร์ ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนานตนเองอีกด้วย^๖

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^๗

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจรีต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความหมายใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๘

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่ามนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเองชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๙

^๕เชาว์ โรจนแสง, องค์การและการจัดการ หน้าที่ ๗, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙๓.

^๖บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^๗พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^๘พระธรรมโกศาจารย์ ศ.(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) พุทธวิธีการบริหาร. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๙พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๔), หน้า ๕๑.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะแตกต่างจากคำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียวในเวลานี้เราเน้นการพัฒนามนุษย์เราต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์ที่ต่างจากคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง เราควรหันมาสนใจในการพัฒนามนุษย์มากกว่าเมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้วก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป^{๑๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้เขียนไว้ในหนังสือ การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ สรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐแต่ไม่ใช่เป็นคำกล่าวตามหลักพระพุทธศาสนา ถ้าจะให้ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาจะต้องพูดว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐด้วยการฝึก ถ้าไม่ฝึกแล้วหาประเสริฐไม่ การฝึกก็คือทำให้พัฒนาขึ้นด้วยสติปัญญาเป็นต้น มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกจึงจะประเสริฐ เพราะเหตุใดเพราะมนุษย์อาศัยสัญชาตญาณได้น้อย ไม่เหมือนสัตว์ประเภทอื่น ซึ่งเกิดมาแล้วก็อยู่ได้ด้วยสัญชาตญาณ แม้แต่คลอดออกมาวันนั้น อย่างลูกห่าน ก็เดินได้เลย วายน้ำได้ทันที หากินได้ทันที แต่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกฝนพัฒนา โดยเฉพาะสิ่งที่เรียกว่าปัญญามาใช้ดำเนินชีวิต แทนที่จะอยู่อย่างสัตว์อื่นที่เป็นตามสัญชาตญาณ แต่มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่รู้ตัวไม่รู้หลักการไม่รู้ธรรมชาติ อันนี้ การเรียนรู้ การฝึก การหัดนั้นจำเป็นเพื่อให้ตัวดำเนินชีวิตอยู่ได้ก็เรียน ก็ฝึก ก็หัดไปด้วยความจำเป็นจำใจ พอทำได้ก็หยุดฝึก จึงไม่พัฒนาเท่าที่ควร ถ้าเขารู้ธรรมชาติแห่งชีวิตของตนเอง รู้หลักการของชีวิตมนุษย์อย่างนี้แล้วว่า ชีวิตที่ดีของมนุษย์ได้มาด้วยการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนา ต้องมีศึกษา ถ้าเราฝึกฝนพัฒนาเรียนรู้อยู่เรื่อยชีวิตของเราก็จะดีขึ้น จนมีชีวิตที่ประเสริฐ^{๑๑}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล) การบริหารคน หมายถึง การปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือการจัดการ (Management) กิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purposes/Objectives) ขององค์กรนั้น ๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency)^{๑๒}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด^{๑๓}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานใน

^{๑๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๑๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๑๒} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล) การบริหารวัด, (กรุงเทพมหานคร : ๒๕๔๘), หน้า ๙.

^{๑๓} มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

องค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๑๔}

เสนาะ ดิยาวาร์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนการบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้งที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความสำคัญใส่ต่อกคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๕}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๑๖}

สมาน รังสิโยภุชญ์ ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคคล ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรรวมถึงการบูรณาการหรือผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร สำหรับการปรับปรุงบุคคล ทีมและประสิทธิผลขององค์กร^{๑๗}

อนิวัช แก้วจำนงค์ ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้

^{๑๔} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : VJ. พรินต์ติ้ง, ๑๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๕} เสนาะ ดิยาวาร์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔ - ๑๕.

^{๑๖} สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๑๗} สมาน รังสิโยภุชญ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐), หน้า ๑๘.

องค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเนื่องจากองค์การมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่ามีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์”^{๑๘}

อำนวย แสงสว่าง ได้กล่าวไว้ใน “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^{๑๙}

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กันนอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๒๐}

ฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๒๑}

แฮรี (Harry) และ โบวิน (Bowin) ให้คำนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างสมบูรณ์ว่า คือ “การบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และจรรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (High – Performing Workforce) รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร (Corporate Excellence) โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรืองและการพัฒนาบุคคลกับการพัฒนาองค์กร”^{๒๒}

เม็กกินสัน (Megginson) ได้กล่าว ถึง “การพัฒนาศักยภาพ” หมายถึงการดำเนินการความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคล^{๒๓}

^{๑๘}อนิวัช แก้วจำนง (ดร.), การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๐.

^{๑๙}อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^{๒๐}อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์ , ๒๕๕๓), หน้า ๒๐๖.

^{๒๑}Flippo, Edwin B. Management: A Behavioral Approach, (Boston : Allyn & bacon, 1979) อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, ๒๕๔๐, หน้า ๘.

^{๒๒}Harry & Bowin, Human Resources and Technology, Manchester University,UK.Human Resources, Employment and Development [volume 2], p.6.

^{๒๓}Megginson,Leon C,Personnel, A Behavioral Approach to Administration, (Homewood : Richard D Lwin, 1969, p. 307.

แมกกินสัน , ลีออน ซี. (Megginson, Leon C.) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นกระทำอยู่ และเป็นกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำความสามารถ ความรู้ความชำนาญ และทัศนคติ ตลอดถึงเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๒๔}

มอลดี้ (Mondy) และ โน (Noe) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้อย่างสั้นที่สุดว่า คือ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”^{๒๕}

แนดเลอร์ (Nadler) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดีซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๒๖}

เพซ (Pace) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆโดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ(Career Development)^{๒๗}

รัสเซล ซี. สแวนสเบอรี (Russell C. Swansbury) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๒๘}

^{๒๔} Megginson, Leon C, Personnel : A Behavioral Approach to Administration, (Homewood : Richard D Irwin, 1969), p.145.

^{๒๕} Mondy & Noe, Human Resources Development, Lts Technological Dimension. [1986], p.12.

^{๒๖} Nadler, Leonard, Designing training program : The critical events model. Reading, Mass. Addison – Wesley , 1982: p.12.

^{๒๗} Pace, R.W. Smith, Human Resource Development, (New Jersey : Prentice Hall, 1991), p.7.

^{๒๘} Russell C. Swansburg, In Service Education, (New york: G.D. Putmen Sons, 1968), p.47.

จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ทั้ง กลยุทธ์และทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

๒.๑.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กล่าวคือ มนุษย์ถ้ามีการพัฒนาแล้วจะเป็นกำไรไม่ใช่ต้นทุน ดังนั้นการที่มนุษย์มีความรู้แล้วนำความรู้ที่มีนั้นมาพัฒนาทรัพยากรด้านอื่นๆให้มีคุณค่าได้ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และมีนักศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ “คน” เป็นนักพัฒนาตนเอง เริ่มตั้งแต่ออยู่ในครรภ์มารดาด้วยการยังชีวิตให้อยู่รอดเป็นคน และยังความอยู่รอดของคนด้วยการมีลมหายใจ ที่บ่งบอกของความอยู่รอดได้จนเป็นสภาพบุคคล ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ ๒ หมวด ๑ บุคคลธรรมดา ส่วนที่ ๑ สภาพบุคคล มาตรา ๑๕ กล่าวว่า คำว่า “บุคคล” คือ สภาพบุคคลย่อมเริ่มแต่เมื่อคลอดแล้วอยู่รอดเป็นทารก และสิ้นสุดเมื่อตาย^{๒๙}

คน (บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์) คือ ปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เพราะบุคลากรคือผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนการและมาตรการต่างๆ ขององค์กรบรรลุตามจุดประสงค์ หากบุคลากรขององค์กรได้ด้อยไร้ซึ่งคุณภาพ องค์กรนั้นไม่อาจจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้ในระดับมหภาคหรือระดับประเทศ ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มมีมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๔) เป็นต้นมาถึงแผนพัฒนาฉบับที่ ๘ ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศคือ การพัฒนาคน มุ่งให้ ”คนเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา” จนถึงแผนพัฒนาฉบับที่ ๙ ได้อัญเชิญ ”ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนาเน้นการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยจนปัจจุบัน แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๐(พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔) ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”^{๓๐}

คำว่า “การพัฒนา” คืออย่างไร ก่อนอื่นเราต้องทราบว่า “พัฒนา คือ มุ่งให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มุ่งให้ทุกคนมีความสุขสบาย” ดังนั้นทุกคนจึงมุ่งที่จะพัฒนา แต่เพราะการที่ทุกคนมุ่งที่จะพัฒนานี้จึงมีทางทำให้เสียได้ เพราะว่ามีผู้ที่ไม่ได้มุ่งให้เกิดความก้าวหน้าแท้จริงรวมอยู่ด้วย หรือ

^{๒๙} พันตำรวจโทหญิง นัยนา เกิดวิชัย, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ - ๖ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งสุดท้าย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติเนย์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗.

^{๓๐} สำนักงานกฤษฎามนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี, พ.ศ.๒๕๔๙. (อัคราเนนา)

อาจเป็นว่าฝ่ายตรงข้ามนำเอาคำ “พัฒนา” ไปใช้ด้วยก็ได้ ผู้ที่ฉลาดมีไหวพริบดีจึงจะแยกได้ว่า ใครจะมาพัฒนาให้และใครจะมามุ่งพัฒนาเพื่อประโยชน์ของฝ่ายพวกตัว”^{๓๑}

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่นำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้มีคุณค่าและเป็นไปตามขั้นตอน เพราะฉะนั้นการพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้เจริญก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงปรารถนาการพัฒนาเป็นทั้งสื่อ (Means) และจุดหมายปลายทาง (End)^{๓๒}

การพัฒนา (Development) ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง และแปรรูปสภาพแวดล้อม โครงสร้างกระบวนการและพฤติกรรมของระบบ และปัจเจกบุคคล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อสนองตอบข้อเรียกร้องและความต้องการของมวลมนุษยชาติทั้งในแง่ของความยากจน ความเหลื่อมล้ำหรือไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วยและความหิวโหย^{๓๓}

กล่าวว่า “การพัฒนา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคคล เป้าหมาย มุ่งให้เกิดความเสมอภาค และการกระจายอย่างเป็นธรรมทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวยให้น้อยที่สุด ทั้งนี้กระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้สามารถที่จะกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงมีโครงสร้างและระบบที่เหมาะสมตลอดจนการควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงได้อย่างบังเกิดผล”^{๓๔}

การพัฒนาบุคลากรหมายถึง “การพัฒนาตัวของบุคลากรให้มีคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสุจริตในการทำงานมีความขยันในการทำงาน มีความรับผิดชอบพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและสามารถผ่านการประเมินการทำงาน”^{๓๕}

การพัฒนา (Development) คือ กระบวนการเปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใดที่ทำให้เกิดสภาพที่แย่ลงกว่าเดิมจึงไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา^{๓๖}

การพัฒนาบุคคล เป็นสาขาหนึ่งของ “การพัฒนา” คือ กระบวนการเปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใดที่ทำให้เกิดสภาพที่แย่ลงกว่าเดิมจึงไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา^{๓๗}

^{๓๑} พระบรมราชาโชวาท พระราชทานแก่ผู้นำเยาวชนและเจ้าหน้าที่ ณ สำนักจิตรลดาโรฐาน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๒.

^{๓๒} จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๑.

^{๓๓} ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพทรัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๖.

^{๓๔} ศุภชัย สุวรรณสุทธิ, “ภูมิปัญญาพุทธกับแนวทางใหม่ในการพัฒนาประเทศไทย,” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

^{๓๕} จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, หน้า ๑๖๖.

^{๓๖} อมรเทพ แก่แก้วสิกรรม, น.ท.ผ.ศ., การพัฒนาบุคคล, วารสารโรงเรียนนายเรือ, มค.-มีค.๒๕๔๙. (อัสสัมชัญ)

การพัฒนาบุคคลต้องเข้าใจด้านดีและไม่ดีของผู้รับการพัฒนาน่า มีส่วนดีและส่วนเสียตรงไหนและส่งลูกให้กับผู้ฝึกอบรมนั้นได้ใช้ความเข้าใจธรรมชาติธาตุแท้ตัวตนของตนเองซึ่งตรงกับปรัชญาเต๋า (Tao) ซึ่งเป็นปรัชญาตะวันออกที่ถูกนำมาใช้เป็นรากฐานการสร้างทฤษฎีการรักษาสมดุล (To maintain balance) เป็นฐานความคิดของการเปลี่ยนแปลงจักรวาลเต๋าเป็นหลักการพื้นฐานของทุกสรรพสิ่ง หยิน (Yin) เป็นแรงด้านลบ (Negative) ข้อน้ำ, ข้อน้ำแข็ง, ข้อน้ำแข็ง, ส่วนหยาง (Yang) เป็นแรงด้านบวก (Positive) อิสระ, สร้างสรรค์, เส้นโค้งตรงกลาง ทางสายกลาง (Golden Mean or Middle Way) เป็นความสมดุลและความเข้ากันดีของชีวิต (The life of Harmony and Balance) (Schindele, 1991) หยิน หยาง เป็นการแสดงพลังของขั้วตรงกันข้ามที่อยู่ร่วมกันในจักรวาลและมีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ หยินเองมีส่วนของหยางและหยางก็มีส่วนของหยินอยู่ พลังตรงข้ามนี้อยู่ด้วยกันได้ด้วยสมดุล และเต๋าสามารถอธิบายได้ว่า ปรากฏการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร (“Tao means how : how things happen, how things work. Tao is the single principle underlying all creation”) (Heider, 1985 : 1)^{๓๘}

ตามแนวปรัชญาเต๋อในการพัฒนาองค์การคือ การรักษาสมดุลการจัดการระบบและจัดการคนในองค์การ ปรากฏการณ์ของแรงสองขั้วที่ตรงข้ามกันคือ หยิน (Negative) และหยาง (Positive) (Cresencio, 1994) คือ แรงต้านและแรงดึง ผู้ปฏิบัติตนตามแนวปรัชญาเต๋อจะพยายามสร้างสมดุลของแรงทั้งสอง (Glanz, 1997) การจัดการให้แรงทั้งสองมาเป็นแรงเสริมซึ่งกันและกันจะสามารถทำให้เกิดการเติบโตองงาม (Yi, 1995) ในที่สุด ซึ่งตรงกับการใช้ Push – Pull Theory (Akaraboworn, 2003) การสร้างความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์การ กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบของ Push Theory : Push System ทฤษฎีแรงผลัก คือ การทำอะไรให้ระบบใหม่ขององค์การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมทำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมยอมรับการทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ถูกนำมาใช้อย่างมากในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการ ในขณะเดียวกันผู้บริหาร ผู้นำ ผู้ปกครอง จะต้องทำการให้ข้อมูลพัฒนาความรู้ทักษะทัศนคติให้กับบุคลากรและตัวผู้นำ ผู้บริหารเองก็ต้องจัดการกับกลยุทธ์องค์การ โครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการโดยพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานองค์การเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง Pull Theory : Pull People ทฤษฎีแรงดึงเป็นการค้นหาแรงจูงใจในปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้เขาเหล่านั้นเข้าร่วมเป็นมุมมองด้านจิตวิทยา ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Organization Behavior Theory) จะถูกโยงเข้ามาใช้ ในกรณีนี้อย่างมาก (Thomas และ Vethouse , 1990) อ้างว่า การจะทำให้บุคลากรเข้าสู่ระบบใหม่นั้นต้องอาศัยแรงดึง หรือการจูงใจเข้าร่วมด้วยให้เห็นคุณค่าของระบบใหม่ต่องาน และความรับผิดชอบ ต้องคำนึงถึง

ความต้องการและการรับรู้ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การ คงเป็นเรื่องยากที่การพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการประสบความสำเร็จได้ ที่จะต้องทำ

^{๓๗} เรื่องเดียวกัน.

^{๓๘} ลัทธิเต๋า (Taoism) ของเล่าจื๊อหรือเล่าซือ (Lao Tzu) มีมากกว่า 500 ปีก่อนคริสตกาลในหนังสือเต๋อเตอ ชิง (Tao Te Ching) (Dreher, 1991), อ้างใน จิรประภา อัครบวร, ผศ.ดร., **สร้างคนสร้างงาน**, หน้า 16.

การบริหารจัดการให้เกิดสมดุล คือ แรงผลักและแรงดึง และการพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี เกิดเป็น Push – Pull Theory การบริหารสองแรงที่ต้องทำอย่างสมดุล^{๓๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศราภาพความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๔๐}

เฮอแรคลิตุส (Heraclitus) นักปรัชญาตะวันตก ถือว่า ความดีและความชั่วเป็นหลัก ๒ ด้านในความกลมกลืน โดยหลักการเปลี่ยนแปลงเขาเชื่อว่า การผสมผสานระหว่างสิ่งที่ขัดแย้ง หรือ ตรงกันข้ามทำให้เกิดความกลมกลืนในที่สุด และความชั่วร้ายเป็นเพียงขั้นหรือระดับหนึ่งในความกลมกลืน ไม่มีความชั่วร้ายอันแท้จริงเลยเป็นเพียงชนิดแห่งความดีอีกชนิดหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ ความชั่วเป็นส่วนอันจำเป็นของความดีสมบูรณ์^{๔๑}

จากแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง บุคลากรที่มีจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ดีเพื่อที่จะนำมาในเรื่องการพัฒนาที่ดีขององค์กร คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมาย

๒.๑.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะต้องบูรณาการอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทั้งในแง่ของการบูรณาการกันเองของงานย่อยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และการบูรณาการนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้ากับแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้นนักวิชาการหลายท่าน ให้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ว่า เป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain Circle) ตั้งแต่การวางแผน กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติ กรรมที่สอดคล้องกับ

^{๓๙} เรื่องเดียวกัน. หน้า ๑๑๘ – ๑๒๐.

^{๔๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมดศึกศาสนาธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^{๔๑} เฮอแรคลิตุส (Heraclitus) เป็นปรัชญาเมธีกรีก เกิดเมื่อ พ.ศ. ๓ – ๖๔ ที่เมืองเอเฟซุส เมืองหลวงของเอเชียไมเนอร์, อ้างใน จำนงค์ ทองประเสริฐ, **ปรัชญาตะวันตกสมัยโบราณ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๓๓), หน้า ๑๒๒ – ๑๒๓.

วัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ ใน ๓ ประการ คือ

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีค่าใช้ง่าย

๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด

๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร^{๔๒}

นราธิป ศรีงาม ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ในหนังสือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๔๓}

บรรยงค์ ไตจินดา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้นจึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๒. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ

๓. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการ และเครื่องมือ เครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุดแต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องทั้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร

๕. องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการแบ่งงานกันทำในองค์กรขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป (Overspecialization) ก็จำทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรอานถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อ “Put the right man on the right job” (ใช้คนให้เหมาะกับงาน)

๖. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อ

^{๔๒} ธัชชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๔๓} นราธิป ศรีงาม, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘-๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

การแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เปลี่ยนแปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

๗. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ดี มีสมานฉันท์^{๔๔}

บุญเลิศ ไพรินทร์ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทั้งมวลอันได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัย กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๔๕}

พยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๔๖}

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมราชโองการ แต่บัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใจความว่า “การพัฒนาบ้านเมืองให้ดียิ่งขึ้นนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนรวม ไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญและมั่นคงได้ยากยิ่ง การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยปัจจัยประการเดียวคือ การศึกษา

การศึกษานั้นแบ่งเป็นสองส่วน คือ การศึกษาด้านวิชาการส่วนหนึ่ง กับการอบรมบ่มนิสัย ให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดีใฝ่เจริญ มีปกติละอายชั่วกลัวบาป ส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนา

^{๔๔}บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐-๒๑.

^{๔๕}บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๔๖}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

ให้ครบถ้วนทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ไว้ใช้ประกอบการและมีความดีไว้เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติทุกอย่าง ให้เป็นไปในทางที่ถูก ที่ควร และอำนวยผลเป็นประโยชน์ที่พึงประสงค์”^{๔๗}

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยบริหารอื่น ๆ ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเงิน งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน

นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สภาพทางบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์กรใดที่บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย เหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงในทุก ๆ หน่วยในองค์กรของตน^{๔๘}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิคือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้นสามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษาตัวเอง^{๔๙}

เสนาะ ตียะว ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไรต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความสนใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๕๐}

เกรย์ เดสส์เลอร์ (Gary Dessler) ได้อธิบายว่า ทำไมการคัดเลือกที่รอบคอบระมัดระวังจึงมีความสำคัญเหตุผลเพราะว่า การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญมากเหตุผลคือทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญในงาน และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมจะ

^{๔๗} พระบรมราชโองการในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๔๐.

^{๔๘} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, (เอกสารประกอบการสอน พิมพ์ครั้งที่ ๙, ๒๕๔๑), หน้า ๔๖.

^{๔๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมอดิศัยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๕๐} เสนาะ ตียะว, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔-๑๕.

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีความชำนาญหรือไม่มีความสามารถที่ดี จะก่อให้เกิดผลกระทบต่องานหรือเป็นอุปสรรคต่องานซึ่งอาจทำให้เสียหายแก่องค์กรได้^{๕๑}

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญคือความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การจะไม่ได้อยู่กับผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลอีกต่อไป แต่จะถูกกำหนดให้ เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสายงานด้านต่างๆ จะต้องรับผิดชอบ และถ้าบุคลากรสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และมีการพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรงานมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

๒.๑.๔ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศักยภาพทั้งหมดของการทรัพยากรมนุษย์ออกมา จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเน้นในเรื่องของการสร้างความไว้วางใจกัน การหาแนวทางที่จะสร้างความรู้สึกร่วมกัน มีพันธกิจผูกพัน (Commitment) เกี่ยวข้อง (Involvement) และการมีส่วนร่วม (Participation) ให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานและ และมีนักศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงการศึกษาในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรมเนื่องจากการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เนื่องจากการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การในอนาคต^{๕๒}

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๕๓}

^{๕๑}Gary Dessler, กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ A Framework for Humman Resource Management, พิมพ์ครั้งที่ 2, 2549, หน้า 44.

^{๕๒}เกื้อจิตร ชีระกาญจน์(ผศ.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

^{๕๓}ณัฐพันธ์ เชนนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร^{๕๔}

บรรยงค์ โตจินดา ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลัก การเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้ที่ได้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการ ที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต^{๕๕}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิผลในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์กรซื้อวัตถุดิบมาดำเนิน งานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรม ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนาศักยภาพในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้และทัศนคติ^{๕๖}

เสนาะ ตีเยาว์ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าวการฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด^{๕๗}

อำนาจ แสงสว่าง ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรม ที่จัดไว้เป็น

^{๕๔} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๕.

^{๕๕} บรรยงค์ โตจินดา, กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘, หน้า ๑๙๔.

^{๕๖} มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

^{๕๗} เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๗.

รูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรมและการเฝ้าผลเป็นที่ยอมรับ และได้รับความนิยมนอกจากองค์กรในแต่ละสาขาวิชาชีพ^{๕๘}

โดยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดังนั้นการทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างยั่งยืนจึงเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญอีกประการของงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๕ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการมุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกให้องค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์กร และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่จะไปมีผลต่อสังคมภายนอก ซึ่งต่อมาได้ขยายนิยามความรับผิดชอบต่อสังคม ออกไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เชจรันนท์ ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้

๑.การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่งในการฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดึงดูดใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

๒.การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำให้การประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

๓.การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความ

^{๕๘} อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๘.

สนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดีการฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔.การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโทสาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

๕.การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานานเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริงโดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่างๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริง ในการปฏิบัติงาน

๖.การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์การผู้จัดการมีการกำหนดประเด็น ที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่าง เสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

๗.การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับพนักงานใหม่ หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริงซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึก อบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)^{๕๙}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

๑.การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือการตรวจสอบและพิจารณา ให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการการฝึกอบรมและการพิจารณากำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการนี้เอง ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

๒.เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่าง ๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีใช้อบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

^{๕๙} ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

๓.การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึงการพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมตลอดถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

๔.การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในที่นี้ก็คือการพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรมนอกจากนี้ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย^{๖๐}

พินิจดา วีระชาติ ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ ว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคน คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพเนื่องจากขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๑}

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมว่าแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการอบรม แต่ที่หน้าสังเกตก็คือการฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ดังต่อไปนี้

๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Induction or Orientation)
๒. การฝึกอบรมโดยการทำงาน (On the Job Training)
๓. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training)
๔. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)
๕. การฝึกงาน (Internship Training)
๖. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program)

๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ คือ การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่อง ราวต่าง ๆ ของบริษัท เช่น ประวัติความเป็นมาของบริษัท นโยบาย หน้าที่งานหน่วยงานที่ทำ เจเนอรัลของการจ้างทำงาน ค่าจ้าง บุคคลชั้นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือประการแรกที่จำเป็นที่ท่าของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์การ วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของคนงานต่อองค์การให้เข้าใจถึงนโยบายงานและการบังคับบัญชา ช่วยให้คนงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะก่อนที่คนงานจะเข้าทำงานในองค์การบุคคลเหล่านั้นอาจไม่มีความรู้

^{๖๐} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๗๖-๒๗๗.

^{๖๑} พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

เกี่ยวกับองค์การ หรือได้ยินได้ฟังมาจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นการทำให้คนงานใหม่เริ่มต้นที่ถูกต้อง

๒.การฝึกอบรมโดยการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นที่นิยมกันมากเพราะเป็นการสอนให้มีการทำงานกันจริง ๆ โดยไม่ต้องอาศัยโรงเรียนที่ฝึกหัดงานเป็นพิเศษใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม เพราะฉะนั้นการฝึกอบรมประเภทนี้เหมาะสำหรับการทำงานที่ใช้เวลาในระยะสั้น และสำหรับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนน้อยที่จะเข้าฝึกทำงานพร้อมๆ กันได้ หากเป็นงานที่ต้องอาศัยหลักการ หรือทฤษฎีที่ลึกซึ้งก็จะจัดให้มีการสอนในห้องเรียน จึงเหมาะสำหรับงานง่ายประเภทไร้ฝีมือหรืองานกึ่งฝีมือ หากงานที่ต้องใช้ความรู้มากจะต้องอาศัยพื้นฐานทางการศึกษาเป็นสำคัญ

๓.การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นในห้องเรียนมีลักษณะคล้ายกับสถานที่ทำงานจริง ทั้งเครื่องมือและสภาพการทำงาน สำหรับการฝึกอบรมงานประเภทง่ายๆ สำหรับระยะเวลาสั้น ใช้เพื่อฝึกหัดคนจำนวนมาก ๆ ให้ทำงานในเวลาเดียวกัน โดยมีลักษณะการทำงานเหมือนกับการฝึกมีลักษณะให้คนเรียนรู้งานมากกว่า ซึ่งคุณสมบัติของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง งานส่วนใหญ่ก็ได้แก่ งานเสมียน งานคุมเครื่องจักร พิมพ์ดีด ผู้ตรวจและพนักงานรับจ่ายเงินธนาคาร เป็นต้น

๔.การฝึกหัดช่างฝีมือ การฝึกอบรมประเภทนี้จัดทำขึ้นเพื่อฝึกอบรมคนงานประเภทช่างฝีมือ ทั้งทางความรู้และความชำนาญของผู้เข้ารับการอบรมคือ อาจใช้วิธีการอบรมโดยให้ทำงานกับการฝึกอบรมในห้องเรียน งานที่ต้องฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ ช่าง โลหะ ช่างตัดผม ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า ช่างแกะสลัก ช่างทาสี ช่างพิมพ์และงานเขียนนัยเพชพรลอย เป็นต้น

๕.การฝึกงาน เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนและองค์การธุรกิจวิธีการก็คือ นักเรียนศึกษาวิชาการอย่างหนึ่งจนจบหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้วให้นักเรียนกลุ่มนั้นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่เรียนมาจากโรงเรียนนั้นเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเห็นว่า พอที่จะออกไปทำงานจริง ๆ ได้ซึ่งเท่ากับสอนภาคทฤษฎีที่โรงเรียนและภาคปฏิบัติที่โรงงานจนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมประเภทนี้ตามปกติใช้กับงานที่ต้องการความรู้ความชำนาญสูงหรืองานอาชีพ เช่น หมอทนายความ นักบัญชี เป็นต้น

๖.การฝึกอบรมพิเศษ ในบางกรณี นายจ้างอาจจัดหลักสูตรพิเศษขึ้นในบริษัทของตนสำหรับฝึกอบรมพนักงาน เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรืออาจส่งพนักงานออกไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์การอื่นใดเข้ารับ การอบรมที่จัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว^{๖๒}

จากความหมายของการฝึกอบรมพอสรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเมื่อได้เข้ารับการอบรมแล้วจะเกิดทักษะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^{๖๒} เสนาะ ดิเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๙๙-๑๐๑.

ในการประกอบธุรกิจใดๆ หรือการทำงานในองค์กรใดๆแล้ว ถ้ากลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้นจะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรหรือธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งมากกว่าการพัฒนาอื่นใด

อาภรณ์ ภูวพิพนธ์ อ้างใน Hammer และ Champy (1994) ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้านที่ได้กล่าวถึง ดังนี้

๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) เศรษฐศาสตร์ คือ การศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความสำเร็จสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของงานของคนทำงานและเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นและสำคัญของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ประสกับความสำเร็จ

๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory) หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่งที่กล่าวถึงหลักการทั่วไปแนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่น ๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปข้างหน้าโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมากกล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลผลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก^{๒๓}

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

แนวความคิดนักทฤษฎีการเรียนรู้มองที่ข้อเท็จจริง (Facts) และรวบรวมตั้งเป็นหลักการ (Principles) และเป็นที่ยอมรับความถูกต้องของทฤษฎีนั้นๆ แบ่งเป็นกลุ่มทฤษฎี S – R (Stimulus–Response Theories) คือ แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้เรียนซึ่งเชื่อมโยงต่อสิ่งเร้าเฉพาะอย่าง ตลอดการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนรู้เองเป็นการเรียนรู้เรื่องการปะติดปะต่อเข้าด้วยกันกับการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งถือเป็นความสำคัญของการเรียนรู้

^{๒๓} อาภรณ์ ภูวพิพนธ์ (ดร.), กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๕.

กลุ่มทฤษฎีสันนาม (Field Theories) คือ เน้นการเปลี่ยนแปลงในเหตุการณ์และสถานการณ์ทั่วไปกับความเข้าใจสำเนียง (Perception) ของผู้เรียนและรวมถึงการเรียนรู้ถึงความคิดต่างๆ ที่เรียกว่า “พิชชาน” (Cognition) และการเรียนรู้สัญญาณทั่วไป (Sign)

ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Contiguity Theory) ของ Guthrie คือเป็นทฤษฎี Conditioning ที่ถือว่า Conditioned Response หมายถึง ความต่อเนื่องระหว่างสิ่งเร้าใดที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ซึ่งถือว่าเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วและสถานการณ์อื่นที่คล้ายกัน ผู้เรียนจะนึกถึงปฏิกิริยาโต้ตอบที่เหมาะสมได้ทันที ซึ่งเป็นหลักการแทนที่ (Principle of Substitution)

แนวคิดทางพุทธิปัญญา (Cognitive Science) จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ ได้ให้ความสนใจเรื่องกระบวนการคิดของสมอง ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ และการจดจำ ไม่เน้นเรื่องสิ่งเร้าเงื่อนไข ตัวเสริมแรง แต่จะเน้นเรื่องแรงจูงใจ และกระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้และรับรู้สิ่งต่างๆ^{๖๔}

ทฤษฎี EQ (Emotional Intelligence หรือ Emotional Quotient – EQ) หรือความสามารถในการพัฒนาอารมณ์ : Goleman (1989, p.17) เชื่อว่า EQ คือ ความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ เขาวินิจฉัยอารมณ์นั้นแตกต่างจากเขาวินิจฉัยปัญหา แต่เสริมเกื้อกูลกัน ในปี 1976 Ned Herrmann ได้เสนอแนวคิด “The whole brain model” ว่า สมองส่วนหนึ่งอยู่ภายใต้รูปแบบการคิดของ Cerebral อีกส่วนหนึ่งอยู่ภายใต้การทำงานของ Limbic Mode นอกจากนี้แนวคิดของ Herrmann ได้เสนอ ความโดดเด่นของสมองมนุษย์แต่ละคนว่า เอียงไปทางด้าน Cerebral (สมอง ความคิด ความเข้าใจ) หรือโน้มเอียงไปทางด้านของ Limbic (อารมณ์ สัญชาตญาณ หันที่ทันใด) นำไปสู่ความเชื่อว่าสมองของมนุษย์แต่ละคน จะมีด้านใดด้านหนึ่งที่เด่นกว่าด้านอื่น”^{๖๕}

ทฤษฎี MQ (Moral Quotient) : ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมนักจิตวิทยาชื่อ โคลเบอร์ก Lawrence Kohlberg (1927-1987) ได้เสนอทฤษฎีเรื่อง MQ เรื่องระดับพัฒนาการทางจริยธรรม เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคล เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีของพือาเจต์ ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น ๓ ระดับ (Levels) คือ ๑. ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre-Conventional) ๒. ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional) ๓. ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post-conventional Level) พัฒนาการ ระดับนี้ เป็นหลักจริยธรรมของผู้มีอายุ ๒๐ ปีขึ้นไป

ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler Porter และ Lawler เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วยรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน

^{๖๔} วรลักษณ์ ชีราโมกษ์, ๒๕๔๑, อ้างใน มัลลิกา คณนุรักษ์, รศ., จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, หน้า ๖๔ – ๖๕.

^{๖๕} Goleman, 1998b, pp.370-371, จากการทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาเอก ในชื่อเรื่อง “The development of a concept and test of psychological well-being” ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ EQ ไว้, อ้างใน <http://www.iqeqdekthai.com>, Jun 2008.

(Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จ ซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่ารangวัลที่ได้รับมีความยุติธรรม บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในงาน^{๖๖}

ทฤษฎีความพอใจมีหลักการในการบริหารที่ดีที่ทุกคนมุ่งหวัง คือ ต้องลดความไม่พอใจในงานลงให้น้อยที่สุด ถ้าเป็นศูนย์หรือใกล้ ๆ ศูนย์ และพยายามเพิ่มแรงจูงใจทางบวกให้มากขึ้น (Positive Motivation) ทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ผลงานก็จะตามมาถ้าพนักงานมีความไม่พอใจมากกว่าความพอใจ ทรัพยากรมนุษย์จะเกิดความท้อถอย ในการบริหารงานขายหรืองานทั่วๆ ไปจะมุ่งลดแต่เพียงความไม่พอใจหรือคิดจะเพิ่มแต่ความพอใจเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งไม่ได้ จะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน เพราะทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหมด เช่น ความสำเร็จ ซึ่งคนเราทุกคนก็อยากจะประสบความสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์ก็อยากได้รางวัลแต่เมื่อทำงานไปแล้วก็พบปัญหาต่าง ๆ สิ่งที่มีมักจะสับสน คือ การยกย่องกับการเลื่อนตำแหน่งที่จะต้องเป็นของคู่กัน คือ ยกย่องบ่อย ๆ แสดงว่าเก่งจะต้องได้รับการเลื่อนตำแหน่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกัน ผู้บริหารบางคนก็ทราบว่าจะเลื่อนตำแหน่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกัน แต่ไม่แต่งตั้งเป็น “พนักงานอาวุโส” ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่มีผลต่อแรงจูงใจและอาจทำให้ตัวทรัพยากรมนุษย์ไม่พอใจมากขึ้นไปอีกฉะนั้น การทำตามคำมั่นสัญญาและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติตามได้ตามคำพูดจะส่งผลที่ดีต่อการทำงานในทุก ๆ ระดับชั้นขององค์กรทำให้งานและองค์กรอยู่กันได้อย่างมีความสุข^{๖๗}

กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) จะเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียด แล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง^{๖๘}

การสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติตามของทรัพยากรมนุษย์ ของ Leon Richardson การตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามของทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นลักษณะ ๒ ส่วนคือ ทั้งแบบมีเหตุผลและแบบด้วยอารมณ์ ฉะนั้น การจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีวิธีการใช้จิตวิทยาทั้งด้วยการจูงใจแบบปลุกเร้าอารมณ์ที่อยากจะปฏิบัติตามและด้วยเหตุผลที่สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งแม้จะเป็นการตัดสินใจด้วยอารมณ์ซึ่งมองดูผิวเผินอาจจะดูเป็นคำที่รุนแรงแต่โดยความเป็นจริงแล้วการตัดสินใจด้วยอารมณ์นี้สามารถนำมาสร้างให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวอย่างของอารมณ์ที่จะนำมาสร้างประโยชน์ได้มีลักษณะดังนี้ คือ ความอยากเป็นคนสำคัญ, ความอยากรวย, ความอยากเลียนแบบ, ความอยากเป็นเจ้าของ, ความอยากรู้ อยากเห็น, ความอยากปลอดภัย, ความอยากสะดวกสบาย, ความอยากสวยอยากงาม,

^{๖๖} Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, Ill. : Dorsey Press, 1968), p.87.

^{๖๗} ทวีศักดิ์ สุวคนธ์, ดร, *บริหารงานขาย Sales Management*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๕.

^{๖๘} พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, ผศ.ดร. *พฤติกรรมองค์การ* (Organizational Behavior), (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๔.

ไม่อยากถูกกล่าวหาว่าเห็นแก่ตัว, ความกลัว, ความต้องการทางเพศ เป็นต้นซึ่งปัจจัยทางจิตวิทยาต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นั้นมนุษย์ทุกคนทั่วไปมีความต้องการในลักษณะดังกล่าวนี้อยู่แล้วจิตใจลึก ๆ หรือ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กิเลส” ตามหลักพระพุทธศาสนาได้^{๖๙}

ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ(Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์^{๗๐}

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y Douglas McGregor ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- ๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) การใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน
- ๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ
- ๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไขของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามี

^{๖๙} Leon Richardson, *Entrepreneurs/The key to success*, (Asia Magazine December 1985), p.28.

^{๗๐} พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, ผศ.ดร., *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการ
 จูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก^{๗๑}

ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

แนวความคิดนักจิตวิทยามีความเชื่อว่า มนุษย์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลตามหลัก
 จิตวิทยาโดยเฉพาะตัวบุคคลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทักษะ ทักษะ ความคิด อารมณ์ การรับรู้ นิยมบุคลิกภาพ
 และสติปัญญา เป็นต้น^{๗๒}

ทฤษฎีความสอดคล้องต้องกันหรือทฤษฎีสอดคล้อง (Consistence Theories or Balance Theories) กล่าวว่า การปรับตัวให้สอดคล้องกันเป็นปัจจัยให้เกิดความสำเร็จในการสื่อสารระหว่างบุคคล
 เป็นแนวคิดเพื่อสื่อสารโน้มน้าวจิตใจ ความสัมพันธ์ด้านทัศนคติระหว่างผู้ส่งสารผู้รับสาร และสาร
 ทฤษฎีสอดคล้องตั้งสมมติฐานว่า มนุษย์จะพยายามสร้างกรอบอ้างอิงให้มีความสมดุลเกิดขึ้นในอารมณ์
 (Emotions) ความรู้ (Cognitions) และพฤติกรรม (Actions) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิด
 ความสบายใจเป็นวิธีการทำให้เกิดความสมดุลนั่นเอง^{๗๓}

จากแนวทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึงทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธ์ภาพของ
 คนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนอง
 ความต้องการ ของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิด
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพ
 และปริมาณงานที่ดีขึ้น

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวะ ๔

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวะ ๔

คำว่า “ภาวะ” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญ ภาวะถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า “การทำให้
 เป็นให้มี” หมายความว่า อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งหมายความว่า
 ไปว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้น ทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้ เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า
 “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าศึกษาเพราะฉะนั้น ศึกษา กับภาวะ

^{๗๑} Douglas McGregor. *The Human Side of Enterprise*, (New York : McGraw – Hill, 1960), pp.33-57.

^{๗๒} จิตวิทยาเข้ามาประเทศไทย ปีค.ศ. ๑๙๓๐ จากบทความเรื่อง “Psychology in Thailand” ของ
 ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ในปีค.ศ. ๑๙๓๖ โดย ม.ล. ต้อย ชุมสาย ผู้บุกเบิกการสอนด้านสรีระจิตวิทยา และ
 จิตวิทยาทดลองในเวลาต่อมา (ไพบูลย์ เทวรักษ์ ๒๕๓๗ หน้า ๑๑๗.) อ้างใน : รศ.มัลลิกา คุณนุรักษ์, *จิตวิทยาการ
 สื่อสารของมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๗), หน้า ๒-๓.

^{๗๓} ทฤษฎีความสอดคล้อง ศึกษาในช่วงทศวรรษ ๑๙๔๐ ซึ่งมีการเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น เฟสติ
 เจอร์ ให้ชื่อว่า ทฤษฎีความคล้อยจองและไม่คล้อยจอง (Consonance and Dissonance) เป็นต้น, อ้างใน เรื่อง
 เดียวกัน, หน้า ๑๒๒-๑๒๓.

จึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน บางที่เหมือนกันแทนกันเลยทีเดียว นี่เป็นการดยงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใช้ว่าภาวนิตกาโย ภาวนิตสีโล ภาวนิตจิตโต ภาวนิตปัญโญ คือคำว่า ภาวนา เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็น ภาวนิตะ ภาวนิตกาโย ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้ว ภาวนิตสีโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้วภาวนิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้ว ภาวนิตปัญโญ ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้ว ถ้าเป็นคำนาม ๔ อันนี้ก็คือ

๑.กายภาวนา คนเป็นภาวนิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา

๒.ศีลภาวนา คนเป็นภาวนิตสีโล ตัวการกระทำเป็นจิตภาวนา

๓.จิตภาวนา คนเป็นภาวนิตจิตโต ตัวการกระทำเป็นจิตภาวนา

๔.ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวนิตปัญโญ ตัวการกระทำเป็นปัญญาภาวนา^{๗๔}

๑. ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลี ที่มีรูปปริศนาคำศัพท์เป็น **ภาเวติ** มีความหมายตรงกับคำว่า **วทเขตติ** ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ **การพัฒนา** ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า **ภาวนา** ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ,การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น^{๗๕} โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน^{๗๖}

๒. ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

๓. พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวนิตัตต์ หรือ พระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีลอบรมจิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการแล้ว)^{๗๗}

๔. ดังนั้นความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมถะ และวิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตน

๕. ที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. กายภาวนา หรือการพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพลสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มีให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น๒. ศีลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนเองนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

^{๗๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

^{๗๕} พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

^{๗๖} ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐ และ ๑๕.

^{๗๗} ข.จ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

๓. จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็น นามความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๗๘}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตามความหมายของ พระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้ดีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ซึ่งมีการ พัฒนาอยู่ ๔ ประเภทคือ

๑. **กายภาวนา** คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่ง ทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้ กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. **ศีลภาวนา** คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ใน ระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓. **จิตตภาวนา** คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญ งอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสติขึ้น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔. **ปัญญาภาวนา** คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้ บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่าง หนึ่ง^{๗๙}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลาง ในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่ง ได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่งแสดงออกผ่าน พฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญ ต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บัญชาการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนว พุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่ สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้วก็จะมิผลทำให้ ร่างกาย พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

^{๗๘}ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑.

^{๗๙}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๑.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น , การทำให้เกิดขึ้น , การเจริญ , การบำเพ็ญ

๑. การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ

๑.๑ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๑.๒ วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตระ , อีกนัยหนึ่งจัดเป็น สอง เหมือนกันคือ

๑.๒.๑ จิตตภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรมความเข้มแข็ง มั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ

๑.๒.๒ ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้เท่าทันเข้าใจสิ่งทั้งหลาย ตามความเป็นจริง จนมีจิตระใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

๒. การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ขั้น คือ

๒.๑ บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นเตรียม คือ กำหนดอารมณ์กรรมฐาน

๒.๒ อุปภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปจารสมาธิ

๒.๓ อัปปภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ ขึ้นสู่ฌาน^{๘๐}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุมกิริยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจการมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๒.๓.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการ สติ จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพาสใน อธิศีล อธิจิต อธิปัญญาได้, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปิติมาชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถลาลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่นหรือ เพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอกพระพุทธศาสนา, ประพาสตนเป็นผู้มักมาก เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม^{๘๑}

ภาวนา ๔ เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีภาวนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๘๒} เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๘๓} ซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา ๔ ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง^{๘๔}

^{๘๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

^{๘๑} อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

^{๘๒} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๑๓.

^{๘๓} อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า คือภาวนา ๔ ตอนปฏิบัติการฝึกสิกขามี ๓ แต่ทำไมตอนวัดผล ภาวนามี ๔ ไม่เท่ากัน ทำไม (ในเวลาทำการฝึก) จัดจึง เป็นสิกขา ๓ และ (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา ๔ อย่างไรที่ชี้แจงแล้วว่า ธรรมภาคปฏิบัติการต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ แต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้ว เพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้อ้าแยกละเอียดออกไปก็จะยิ่งดี นี่แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัดผลคือภาวนาเพิ่มเป็น ๔ ข้อให้ดูความหมาย และหัวข้อของภาวนา ๔ นั้นก่อน “ภาวนา” แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็นทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ในภาษาบาลี ท่านให้ความหมายว่า “วฑฺฒนา” คือวัฒนา หรือพัฒนา นั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น ๔ อย่าง คือ

๑.กายภาวนา การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ

๒.ศีลภาวนา การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์

๓.จิตภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง

๔.ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง

อย่างทีกล่าว่าแล้ว ภาวนา ๔ นี้ ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่าง ๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เพื่อจะดูให้ชัด ท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีกส่วนที่แยกออกไปอีกนี้ คือ สิกขาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนา แบ่งออกไปเป็นภาวนา ๒ ข้อ คือกายภาวนา และศีลภาวนาทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีล เป็นภาวนา ๒ ข้อที่จริง สิกขาข้อที่ ๑ คือศีล นั้น มี ๒ ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนา จึงแยกเป็น ๒ ได้ทันที คือ

๑.ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่นเรื่องปัจจัย ๔ สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่าง และธรรมชาติแวดล้อมทั่ว ๆ ไป ส่วนนี้แหละ ที่แยกออกไปจัดเป็น กายภาวนา

๒.ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ ที่จะไม่เบียดเบียนกัน แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวนาในไตรสิกขา ศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนา ท่านแยกกันชัดเจนออกเป็น ๒ ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ แยกออกไปเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคม จัดไว้

ในข้อศีลภาวนา ทำไมตอนที่เป็นสิกขาไม่แยก แต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยก อย่างทีกล่าแล้วว่า ในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษา องค์ทั้ง ๓ อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไป

^{๘๔} พ.ศ. (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

ด้วยกัน ในศิลปะที่มี ๒ ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวนั้น ๑ ศิลปะ อาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑ (กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้ แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้น จึงต้องรวมศิลปะทั้ง ๒ ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้สิกขามีเพียง ๓ คือ ศิลปะ สมาธิ ปัญญา แต่ในภาวานาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศิลปะ ๒ ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปทีละอย่างว่าในด้านซ้าย ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่นการบริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไร ในด้านศิลปะ ความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ เป็นอย่างไร เป็นอันว่า หลักภาวานา นิยมใช้ในเวลารวดหรือแสดงผล แต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกพัฒนา จะใช้เป็นไตรสิกขา

เนื่องจากภาวานาทำนุมนิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล รูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือแทนที่จะเป็น ภาวานา ๔ (กายภาวานา ศิลปะภาวานา จิตภาวานา และปัญญาภาวานา) ก็เปลี่ยนเป็น ภาวิต ๔ คือ

๑.ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (= มีกายภาวานา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู จมูก ฟังเป็นต้น อย่างมีสติ ดูเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยี อย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

๒.ภาวิตศิลปะ มีศิลปะที่พัฒนาแล้ว (= มีศิลปะภาวานา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนแค้นภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข

๓.ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (= มีจิตภาวานา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออาทร มีมิตตามีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เิบอิม ผ่องใส และสงบ เป็นสุข

๔.ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวานา) คือ รู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่เป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่ไม่เลศรอบงำปัญหาไม่ได้ เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มีภาวานา ครบทั้ง ๔ อย่าง เป็นภาวิต ทั้ง ๔ ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า “ภาวิตตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้วได้แก่พระอรหันต์^{๘๕}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย “การพัฒนา”

^{๘๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น และการบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการบรรลุนิพพาน

๒.๓.๔ กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา ๔ (การเจริญ, การทำให้เป็น ให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา : cultivation; training; development)

๑) กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับ สิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development

๒) สីลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบ วินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน : moral development

๓) จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็น สุขผ่องใส เป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development

๔) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๘๖}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ภาวนา ๔ เป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติผู้ได้ ปฏิบัติตามได้แล้วจะมีผลดีทั้งสิ้น โดยการปฏิบัติ สีลภาวนา สมาธิภาวนา ปัญญาภาวนา และกาย ภาวนา จากการทำงานทุกอาชีพนั้นต้องมีหลักต้องมี ทั้ง สีล สมาธิปัญญา และกาย ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้ การทำงานต่างๆ ก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จก็เป็นไปได้

๒.๔ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ของวัดทุ่งครุ

๒.๔.๑ ความเป็นมาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษา ซึ่งจัดให้เด็กทั้งชายและหญิง ที่มีอายุ ๓-๕ ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อม และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมไทย มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กรมการ ศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดให้ดำเนินงานในลักษณะที่เป็นโรงเรียน เพื่อการกุศลไม่เก็บ

^{๘๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๐

ค่าธรรมเนียมการเรียน ครูผู้สอนคือ พระภิกษุ สามเณร และให้ฆราวาส หรือชาวบ้านเป็นครูช่วยสอนด้วย

การจัดให้มีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด สืบเนื่องมาจากโครงการโรงเรียนวัดสอนเด็กก่อนเกณฑ์ของกรมการศาสนา ซึ่งได้จัดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เพื่อสนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ที่ทรงมีพระราชประสงค์ที่จะให้คณะสงฆ์พิจารณาหาทางจัดการเรียนการสอนแก่เด็ก และประชาชนให้มีความรู้อ่านออกเขียนได้ เพราะวัดต่าง ๆ ได้มีส่วนช่วยเหลือการศึกษาของเด็ก และประชาชนอยู่แล้ว

ในปีพ.ศ. ๒๕๓๑ โรงเรียนวัดสอนเด็กก่อนเกณฑ์ได้เปลี่ยนชื่อ เป็นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด และกรมการศาสนาได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดขึ้น โดยปรับปรุง และพัฒนาจากแนวทางการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้หน่วยปฏิบัติสามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น สภาพการจัดการศึกษาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุกวัด เป็นการจัดการศึกษาที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยจำแนกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

๑. งานบริการ เป็นการบริหารงานการจัดการศึกษาในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดในด้านต่าง ๆ ได้แก่ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โภชนาการและอนามัย บุคลากร ความสัมพันธ์กับชุมชน และการประชาสัมพันธ์ การจัดทำทะเบียนและการจัดเก็บข้อมูล การประเมินผล และการรายงานผล

๒. งานวิชาการ เป็นการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียนการสอนในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ได้แก่ การเตรียมสร้างเสริมทักษะภาษาไทย การเตรียมสร้างเสริมทักษะคณิตศาสตร์ การเตรียมสร้างเสริมประสบการณ์ การเตรียมสร้างเสริมลักษณะนิสัย ทั้งนี้จะมีบุคคลรับผิดชอบการดำเนินการจัดการศึกษาตามสภาพเหล่านี้ เช่น เจ้าอาวาสวัดเป็นครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด โดยมีคณะกรรมการบริหารศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารให้เป็นไปตามหลักการและนโยบายที่กรมการศาสนากำหนดให้ พระภิกษุสามเณร เป็นครูสอนและอบรมศีลธรรมฝึกมารยาท และให้ความรู้เกี่ยวกับประเพณีของไทย ฆราวาสหรือชาวบ้านเป็นครูผู้สอน หรือครูพี่เลี้ยง ซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับเด็ก ดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดี ประเมินพัฒนาการ และปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการเด็กที่บกพร่อง ตลอดจนประสานงานกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทั่ว ๆ ไป นอกจากนั้นยังกำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการเขต มีหน้าที่ร่วมมือกับคณะสงฆ์ในการดำเนินการตรวจดูแลความเรียบร้อยของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอีกด้วย

การดำเนินงานศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ตามกระบวนการที่ได้กล่าวมานั้น ได้กระทำมาจนถึง ปี พ.ศ. ๒๕๓๘ โครงการจัดตั้งศูนย์เด็กด้อยโอกาสในวัด จึงเกิดขึ้นเนื่องจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้มีพระราชดำรัสกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนว่า ปัจจุบันยังมีเด็กด้อยโอกาส อาทิ เด็กเร่ร่อน เด็กกำพร้า เด็กในชุมชนแออัด เด็กถูกรกรรกรก่อสร้าง ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เด็กในกรุงเทพมหานคร ยังขาดโอกาสทางการศึกษา สมควรที่วัดจะดำเนินโครงการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จะได้ให้ความช่วยเหลือเด็กเหล่านี้ ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการ

ประณตศึกษาแห่งชาติ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนเด็ก และข้อมูลหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านนี้ และประสานให้กรมการศาสนาหาทางจัดตั้งศูนย์เด็กด้อยโอกาสในวัดต่าง ๆ ขึ้น ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ในวโรกาสที่ทรงเจริญพระชนมายุ ๔๐ พรรษา เพื่อสนองพระราชดำริในเรื่องนี้ โดยในปี การศึกษา ๒๕๓๘ จะสามารถเปิดศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดได้ ๔๐ วัด โดยจะกราบทูลเชิญ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เปิดศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดพร้อมกันทั้ง ๔๐ ศูนย์ ในวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๘ พร้อมทั้งวางแผนที่จะขยายศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ไป ในเขตชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศต่อไป

ในปีพ.ศ. ๒๕๔๕ ทางกรมการศาสนาได้มีการถ่ายโอนศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่ง ครุให้สวัสดิการสังคม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีฝ่ายพัฒนาชุมชน เขตทุ่งครุ เป็นผู้ดูแล และจัดสรร ด้านงบประมาณต่าง ๆ ต่อจากกรมการศาสนา

๒.๔.๒ การบริหารงานด้านต่างๆ ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ

๑. ด้านสภาพทั่วไปของชุมชน

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่งครุ ซึ่งเป็นที่ตั้งของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ที่เลือกเป็นกรณีศึกษา เป็นศูนย์ขนาดกลางที่อยู่ในชุมชนขนาดใหญ่ มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีมาก ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย แต่ผู้ปกครองเด็กร้อยละ ๙๕ จะประกอบอาชีพรับจ้าง มี ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดีนัก

ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะนำบุตรหลานของตนไปฝากเรียนระดับชั้นอนุบาลในโรงเรียน ปกติที่มีอยู่ในชุมชน ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน ๔ แห่งและโรงเรียนรัฐบาล ๒ แห่ง เพื่อให้บุตรหลานของ ตนมีสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ที่ดีมากกว่าที่จะนำไปฝากเรียนที่ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ซึ่งผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่ทราบวิธีการดำเนินงานในรูปแบบของศูนย์อบรมเด็กอย่างเป็นรูปธรรม

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่งครุ เป็นศูนย์ขนาดกลางอยู่ในชุมชนใกล้ตัวเมือง สภาพเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง มีความเข้าใจวิธีการ ดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กเป็นอย่างดี และมักจะนำบุตรหลานของตนไปฝากเรียนที่ศูนย์อบรมเด็ก ก่อนเกณฑ์ในวัด โดยมีความเชื่อว่าศูนย์จะต้องให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่บุตรหลานของตนเองได้ ผู้ปกครอง บางส่วนนำไปฝากเรียนในโรงเรียนเอกชนในชุมชนที่มี ๔ แห่ง

สภาพทั่วไปของชุมชน ซึ่งเป็นที่ตั้งของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ ชุมชนชาว เขตทุ่งครุ เป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีความเจริญในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะ ในด้านเศรษฐกิจดีมาก มีระบบ สาธารณูปโภคที่ครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับอนุบาล ๒ แห่ง ระดับอนุบาล - ประถมศึกษา ๓ แห่ง ระดับอนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น ๑ แห่ง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๑ แห่ง และมีศูนย์อบรมเด็ก ก่อนเกณฑ์ในวัด ซึ่งมีศูนย์ขนาดเล็ก ๑ แห่ง คือ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดพุทธบูชา ส่วนศูนย์ อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ เป็นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ขนาดกลาง

๒. ด้านสภาพทั่วไปของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ

สภาพทั่วไปของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ ที่อยู่ในชุมชนศูนย์อบรมเด็กก่อน เกณฑ์ในวัด มีลักษณะเป็นอาคารที่ได้รับบริจาคมาจากผู้มีจิตศรัทธาในพระพุทธศาสนา มาปรับปรุง

เป็นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ มีเครื่องเล่นสนาม บรรยากาศร่มรื่น มีพื้นที่ขนาดเล็ก พื้นที่ใช้สอยแบ่งเป็นสัดส่วน มีเด็กนักเรียนของศูนย์โดยตรงที่อยู่ในบัญชีของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ที่เปิดดำเนินการภายในบริเวณวัด ปัจจุบันมีเด็กจำนวน ๑๕๐ คน อายุระหว่าง ๓-๔ ขวบ มีจำนวนห้องเรียน ๔ ห้อง แต่ละห้องตั้งชื่อตามสีมี สีฟ้า สีชมพู สีเขียว และสีส้ม ในระยะแรกของการเปิดศูนย์มีเด็กจำนวน ๕๐ คน จำนวน ๑ ห้องเรียน มีครูหญิง ๒ คน

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่งครุ ใช้อาคารเดี่ยว ๒ ชั้นเก่าปรับปรุงเป็นอาคารของศูนย์ ๑ หลัง มีห้องน้ำ ๒ ห้อง ห้องส้วม ๘ ห้อง และมีเครื่องเล่นสนามสำหรับเด็กอยู่ในบริเวณศูนย์ ซึ่งอยู่ใกล้กับโรงเรียนวัดทุ่งครุ ซึ่งเป็นโรงเรียนรัฐบาลที่ดำเนินการอยู่ในชุมชน แต่อาคารศูนย์และเครื่องเล่นสนามมีความทรุดโทรม เนื่องจากมีร่องรอยของการใช้สอยมายาวนาน

เด็กที่อยู่ในบัญชีของศูนย์อบรมเด็กได้เรียนอยู่ในที่มีการจัดประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามหลักสูตรของกรมวิชาการ ซึ่งเด็กจะมาเรียนโดยผู้ปกครองของเด็กจะมาส่งที่โรงเรียน อย่างไรก็ตามเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้บริหารศูนย์ได้ทำรายงานขอเบิกจ่ายเงินอุดหนุนและเงินงบประมาณอาหารกลางวันจากกรมการศาสนาโดยตลอด

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๘ เป็นต้นมา เจ้าอาวาสได้ชี้แจงการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กจนกระทั่งผู้ปกครองให้ความไว้วางใจนำบุตรหลานมาฝากเรียนในศูนย์เป็นจำนวนมาก

ผู้บริหารและผู้สอนดำเนินงานศูนย์อบรมเด็ก โดยยึดหลักทำเพื่อชุมชน และให้ความรักความเมตตาแก่เด็กทุกคน มีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากกรมการศาสนาในช่วงแรก และในปัจจุบันสำนักงานกรุงเทพมหานคร ได้ให้เงินอุดหนุนและเงินงบประมาณอาหารกลางวัน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในรูปของเงินบริจาค และสิ่งของต่าง ๆ นอกจากนั้นเจ้าอาวาสยังใช้เงินส่วนตัวจำนวนหนึ่งเป็นเงินหมุนเวียนใช้จ่ายประจำวันอีกด้วย

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่งครุ มีเด็กช่วงอายุที่เร่ร่อนในระยะแรกของการเปิดศูนย์ ครูจัดให้เด็กเรียนอยู่ในห้องเดียวกัน เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กัน ต่อมาในปัจจุบันหลังจากนั้นครูได้แยกห้องเรียนเป็น ๔ ห้องโดยยึดระดับพัฒนาการความพร้อม วุฒิภาวะของเด็ก และความปลอดภัยของเด็ก เพื่อคุณครูและพี่เลี้ยงจะได้ดูแลได้อย่างทั่วถึง แล้วจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยยึดวัตถุประสงค์ของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ ไม่นับเนื้อหาสาระเป็นหลัก แต่มุ่งเน้นให้เด็กมีความพร้อมในทุกด้าน มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ และปลูกฝังในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการประเมินผลตัวเด็กโดยการสังเกต การสนทนา การตรวจผลงาน การสอบปากเปล่าแบบนอกรูปแบบ มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมให้ผู้ปกครองทราบ ศูนย์ได้รับเงินงบประมาณอุดหนุนจากกรมการศาสนา และชุมชนเป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม ผู้ปกครองบางส่วนมีภารกิจมากไม่สามารถนำบุตรหลานของตนไปเรียนได้อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณของกรมการศาสนามีอัตราส่วนไม่สอดคล้องกับจำนวนเด็กและไม่สม่ำเสมอ

เด็กและผู้ปกครองจะให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี กิจกรรมบางอย่างโรงเรียนใช้วิธีเลือกตัวแทนของผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรม ครูของโรงเรียนมีความเคยชินและมีประสบการณ์การสอนเด็กมาก ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และครอบครัวผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบเป็นกันเอง ไม่เน้นรูปแบบของทางราชการ มีการเลื่อนไหล

ไปมาระหว่างเด็กแต่ละห้องตามสภาพความพร้อมของเด็ก เด็กที่มีอายุน้อยกว่าจะเลียนแบบพฤติกรรม และพัฒนาการจากเด็กที่มีอายุมากกว่าโดยอัตโนมัติ เด็ก และผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี

ครูผู้สอน และเจ้าอาวาสมีทัศนคติที่ดี มีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ต่อศูนย์ สามารถประชาสัมพันธ์งานของศูนย์ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจการดำเนินงานของศูนย์ จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

๓. ด้านการจัดการบริหารของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดในด้านต่าง ๆ

๑) ด้านอาคารสถานที่

๑.๑ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดตั้งอยู่ในทิศทางที่อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่อยู่ในบริเวณเสี่ยงอันตราย บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมี หรือสารพิษ และเป็นที่ที่ชุมชนมองเห็นและเข้าไปเยี่ยมเยียนได้ง่าย

๑.๒ เป็นสถานที่ที่ปลอดภัยทั้งทางอากาศ แสง และเสียง มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะห่างจากแหล่งอบายมุข ผ่นละออง กลิ่น หรือเสียงรบกวน ดูแลเก็บกำจัดสิ่งปฏิกูลได้อย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะหรือแพร่เชื้อโรค ซึ่งอาจเป็นอันตรายกับเด็ก

๑.๓ เป็นอาคาร ๒ ชั้น มีมาตรการป้องกันอัคคีภัย และอุบัติเหตุ สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม บรรยากาศร่มรื่น โดยปลูกต้นไม้และทำที่ร่มโดยรอบ

๑.๔ มีทางเข้า – ออกอาคารอย่างเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากอาคารได้สะดวก หากเกิดอัคคีภัยหรือภัยพิบัติ มีทางเข้า – ออกสองทาง

๑.๕ มีรั้วกันบริเวณไว้เป็นสัดส่วน และมีรั้วรอบบริเวณศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ เพื่อความปลอดภัยแก่เด็กในการที่จะออกไปเดินเล่นตามมุมต่าง ๆ คนเดียว หรือออกไปเล่นเป็นกลุ่ม ๆ

๑.๖ พื้นที่ใช้สอย โดยเฉลี่ยพื้นที่สำหรับเด็กอายุ ๓-๕ ปี ขนาด ๑.๖ ตารางเมตรต่อเด็ก ๑ คน จัดพื้นที่ที่มีความสะอาด ปลอดภัยเหมาะกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้เด็กทำกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ เล่น เรียนรู้ รับประทานอาหาร นอนและทำความสะอาดร่างกายแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักเด็กป่วย

๑.๗ ห้องที่ใช้อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประตูหน้าต่างต้องมีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดของห้อง

๑.๘ พื้นที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก จัดแยกเป็นห้องเฉพาะ มีการจัดรวมเป็นห้องเอนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมหลายๆ อย่างอีกด้วย โดยใช้พื้นที่เดียวกัน แต่ต่างเวลากัน และปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ และย้ายเครื่องเรือนได้ตามความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่ดังนี้

- ที่นอน มีมาตรการป้องกันยุงหรือแมลง
- ที่รับประทานอาหาร คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลัก มีการป้องกันแมลง มีแสงสว่าง อุปกรณ์ เครื่องใช้เพียงพอสำหรับเด็กและปราศจากฝุ่นละออง
- ที่พักเด็กป่วย แยกเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฐมพยาบาล มีตู้ยา ยาสามัญประจำบ้าน เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และเด็กอยู่ในสายตาของผู้ดูแล ผู้รับผิดชอบตลอดเวลาส่วนเด็กที่เจ็บป่วย มีมาตรการในการป้องกันยุงหรือแมลงด้วย จัดให้มีที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

- ที่ประกอบอาหาร แยกต่างหากจากบริเวณสำหรับพัฒนาเด็กพอสมควร มีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้างและที่เก็บภาชนะและเครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นในเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยเป็นหลัก

- ที่ทำความสะอาดตัวเด็ก จัดให้มีบริเวณสำหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก มีที่ล้างมือ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก และพื้นที่ไม่ลื่น

- ส้วม จัดให้ห้องส้วมสำหรับเด็ก ซึ่งมีที่ถ่ายอุจจาระโดยเฉลี่ย ๑ ที่ต่อเด็ก ๑๑ คน โดยมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นได้ง่าย มีประตูที่ไม่ใส่กลอนหรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก และไม่ไกลจากห้องพัฒนาเด็ก มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม เพื่อให้เด็กสามารถใช้ได้อย่างปลอดภัยอย่างรวบรัด

๑.๙ ภายในอาคารมีแสงสว่างเพียงพอโดยสม่ำเสมอทั้งห้อง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยพื้นที่ของหน้าต่าง ประตูและช่องลมรวมกันแล้วมีขนาดร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่ห้อง

๑.๑๐ สภาพพื้นที่ภายในอาคารไม่ลื่นและไม่มีความชื้น เป็นพื้นไม้และปูด้วยวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

๑.๑๑ บันไดมีความกว้าง และมีขนาดพิกของบันได บันไดทุกชั้นต้องมีราว และลูกกรง ทั้งนี้โดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็ก ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด

๑.๑๒ เครื่องเล่นอยู่ในที่ร่ม และมีจำนวนน้อย มีพื้นที่ค่อนข้างเล็ก ในบริเวณที่ตั้งอุปกรณ์เครื่องเล่นเด็ก

๒) ด้านวัสดุอุปกรณ์

๑. ตู้หรือชั้นวางสิ่งของ มีเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้เคลื่อนย้ายสะดวก อาจดัดแปลงจากที่มีอยู่แล้วมาใช้ได้ แต่มีความสูงที่พอเหมาะสำหรับเด็ก สะดวกต่อการหยิบใช้ จัดเก็บแลดูเรียบร้อย

๒. ของเล่นและสื่อพัฒนาเด็ก จัดให้มีเพียงพอทั้งในร่ม และกลางแจ้ง ซึ่งดัดแปลงประดิษฐ์ขึ้นจากวัสดุพื้นบ้าน วัสดุธรรมชาติ เศษวัสดุ หรือสิ่งของเหลือใช้ที่มีความปลอดภัย มีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัยเด็ก

๓. เครื่องใช้ในการนอน ได้แก่ เครื่องปูนอน และหมอน สะอาดมีเพียงพอครบทุกคน ถูกสุขลักษณะ และใช้เฉพาะแต่ละคน ไม่ใช้ร่วมกัน

๔. เครื่องใช้ในการทำความสะอาดประจำตัว จัดให้มีแปรงสีฟัน ยาสีฟัน สบู่ ผ้าเช็ดตัว และผ้าเช็ดมือ เพื่อฝึกสุขนิสัยที่ดีในการรักษาสุขภาพฟันและร่างกายให้สะอาด

๕. ภาชนะสำหรับใส่อาหาร มีเพียงพอสำหรับเด็กแต่ละคน ทำจากวัสดุที่ถูกสุขลักษณะ ทำความสะอาดได้ง่าย ทนทาน ไม่แตกหักง่ายและไม่เป็นพิษ

๖. ที่ดื่ม น้ำ จัดให้มีภาชนะใส่น้ำที่สะอาด มีฝาปิด มีแก้ว หรือภาชนะใส่น้ำดื่มเฉพาะแต่ละคน และน้ำดื่มสะอาดถูกสุขลักษณะ

๗. โต๊ะและเก้าอี้ มีขนาดหลากหลาย เหมาะสมกับวัยของเด็กและมีความปลอดภัย โต๊ะมีความสูงจากพื้นประมาณ ๔๕-๕๐ เซนติเมตร เก้าอี้หรือม้านั่งมีความสูงประมาณ ๒๕-๓๐ เซนติเมตร

๘. เครื่องชั่งน้ำหนัก - วัดส่วนสูง จัดให้มีไว้จำนวน ๑ ชุด เพื่อใช้ในการวัดความเจริญเติบโตของเด็ก ๓ เดือนต่อครั้ง

๙. ที่เก็บสิ่งปฏิกูล มีทั้งภายในและภายนอกอาคาร มีจำนวนเพียงพอ ถูกสุขลักษณะ และมีการกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

๓) ด้านบุคลากร ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์เป็นเจ้าอาวาสวัดทุ่งครุ เป็นผู้จัดตั้งและควบคุมดูแล

๒. คณะกรรมการบริหารศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และควบคุมการดำเนินงานของศูนย์

๓. พระสงฆ์ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าอาวาสผู้บริหารศูนย์ มอบให้ทำหน้าที่อบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมไทย ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย

๔. ครูพี่เลี้ยงและอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กรวมจำนวน ๘ คน มีวุฒิการศึกษาจบระดับชั้นปริญญาตรี จำนวน ๔ คน ระดับอนุปริญญา จำนวน ๑ คน และจบชั้นมัธยมปีที่ ๖ จำนวน ๓ คน และทุกคนได้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งกรมการศาสนาเป็นผู้จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น สำหรับศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีความรู้พื้นฐาน มีสุขภาพแข็งแรง มีจิตใจที่อ่อนโยน ทำหน้าที่เตรียมความพร้อมในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม และจัดประสบการณ์ให้เกิดการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติภารกิจประจำวันได้ โดยใช้หลักสูตรก่อนประถมศึกษา ปี ๒๕๔๐ ของกระทรวงศึกษาธิการ

๕. ผู้ประกอบอาหารหรือแม่ครัว จำนวน ๒ คน มีความรู้ และประสบการณ์ในเรื่องโภชนาการ สะอาด ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง มีสุขภาพอนามัยดี

๖. บุคลากรอื่นๆ

๔) ด้านการประเมิน

จัดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการประเมินผลความเจริญเติบโตของเด็กแต่ละคน และการดำเนินงานของศูนย์

๑. การประเมินผลเกี่ยวกับเด็กแต่ละคน

๑.๑ ความเจริญเติบโต โดยการสังเกตการณ์สนทนาพูดคุย รวมทั้งประเมินผลงานของเด็กและจากความคิดเห็นของผู้ปกครอง บันทึกพฤติกรรมเด็กที่สงสัยว่าน่าจะมีปัญหา เพื่อแจ้งให้ผู้ปกครองได้ร่วมการแก้ไขปัญหา

๑.๒ บันทึกสุขภาพเด็กได้แก่ การชั่งน้ำหนัก การวัดส่วนสูง การให้ภูมิคุ้มกันโรค และการเจ็บป่วยโดยประเมินเป็นระยะๆ อย่างน้อย ๓-๖ เดือน ต่อครั้ง

๒. การประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ โดยกรมการศาสนา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ สำนักงานประมาณ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) ด้านการจัดกิจกรรมให้บริการแก่เด็ก

๑. กิจกรรมเพื่อสุขภาพและการเจริญเติบโต จัดให้มีการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง และให้ภูมิคุ้มกันโรคที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด รวมทั้งจัดทำบันทึกรายงานสุขภาพประจำตัวเด็ก เพื่อแจ้งให้ผู้ปกครองทราบ และแสดงความยินยอม

๒. กิจกรรมเพื่อนการพัฒนาเด็ก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

๓. โภชนาการ จัดอาหารให้เด็กได้รับประทานในปริมาณที่เพียงพอ และคุณภาพเหมาะสมกับวัยเด็ก ให้เด็กได้ดื่มนม และอาหารเสริม มีอาหารกลางวันรับประทานทุกคน ทุกวัน และจัดอาหารว่างให้รับประทานในตอนบ่าย

๔. กิจกรรมนันทนาการ การเรียนรู้ และการออกกำลังกาย โดยจัดกิจกรรมให้ได้พัฒนาทุกด้านอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับวัยทั้งในร่มและกลางแจ้ง

๕. การพักผ่อน จัดให้เด็กได้นอนพักผ่อนด้วยวิธีนอนราบ อย่างน้อยวันละ ๑-๒ ชั่วโมง

๖) **ด้านการจัดทำทะเบียนและการจัดเก็บข้อมูล** มีการจัดทำบันทึกรายละเอียดที่จำเป็นคือ

๑. บัญชีรายชื่อเด็ก

๒. ทะเบียนรับ - จำหน่ายเด็ก

๓. สมุดแสดงรายการ และเวลาอาหารประจำวันของเด็ก

๔. ตารางกิจกรรมประจำวัน

๕. บันทึกประจำวันเด็ก ได้แก่

๕.๑ ติดตามการเจริญเติบโต (ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง)

๕.๒ พัฒนาการ

๕.๓ บริการสุขภาพ

๕.๔ ให้ระบุแพทย์ พยาบาล หรือสถานที่พยาบาลที่จะได้รับการบริการได้อย่างเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

จิระ หงส์ดามรงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมจากความเจริญรุ่งเรืองบนรากฐานของวัตถุดิบและทุน ตลอดจนการผลิตจะอยู่บนรากฐานของทรัพยากรมนุษย์และความรู้ความชำนาญ จะมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างด้วยความเข้มข้นเท่าเทียมกัน โดยขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ ๑. การสาธารณสุข อนามัย ๒. การศึกษาในระบบ ๓. การใช้ทรัพยากรมนุษย์^{๘๗}

ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า

^{๘๗} จิระ หงส์ดามรงค์, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๑๘.

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย

๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวข้อง เนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่ รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด หมดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมดความสามารถด้านการจัดการตนเอง ใช้มากที่สุด

๔. หมดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมดธุรกิจหมดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการคือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมดภาวะผู้นำปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโส และทัศนคติ^{๘๘}

พระบุญจันทร์ จันทสโร (แก้วบุญยงค์) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กรสังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีคือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือ มหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กร มักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

๒. รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษา คือ ให้การศึกษาภาคบังคับในอนาคตข้างหน้า มีการปรับปรุง ความสะดวกในการบริหารการศึกษาคู่ครองการศึกษา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการ การพัฒนาเศรษฐกิจของชาติเพื่อนำประเทศลาวให้หลุดพ้นจากความด้อยพัฒนาในปี ๒๐๒๐ เนื่องจากสภาพการศึกษาในปัจจุบันของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังพบปัญหาหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะประชาชนยังขาดโอกาสทาง ด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีโท และเอก

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรมจริยทัศน์และมี

^{๘๘}ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗).

ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้งสองอย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธี โปรโตโมซะและโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญา เพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีลอบรมจิตด้วยสมาธิและอบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^{๔๙}

พระไพศาล วิสาโล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจำเป็นต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโอกาสทรัพยากรจากความยากจน และสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๕๐}

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา) ได้ศึกษางานวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณาบุคลิกว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า, หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักท้าว ๔ เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตา ปราณนาดีอยากให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์

๒. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก นั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญาระบบทุนมนุษย์หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม

๓. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากร

^{๔๙} พระบุญจันทร์ จนทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๕๐} พระไพศาล วิสาโล, *การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (เชียงใหม่: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

มนุษย์ มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะฉาบฉวย กล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาพัฒนา ซึ่งจากการสัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผ่ คณะผู้บริหารผู้นำองค์กร และ กลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคม พบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกาย และ สติปัญญา ทักษะ ความสามารถเฉพาะในงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการทำงาน แต่ผลลัพธ์การพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนามีลักษณะที่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุก ๆ มิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลักการ “เดินทางสายกลาง”^{๑๑}

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบ มีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^{๑๒}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญและมีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน และจะอย่างไรที่จะให้องค์การนั้นมีคุณภาพ นั่นคือ ถ้าองค์กรนั้นมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วและจะต้องคงรักษาบุคลากรนั้นให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดหรือมีการจัดการฝึกทักษะให้กับบุคลากรในองค์กรก็ได้ เพื่อที่จะได้พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานและมีการแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคได้ทันทั่วทั้งที่

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักภวนา ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภวนา ๔ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ทวีรัตน์ นาคเนียม ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ผลของการฝึกสมาธิที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ต้องขัง” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกสมาธิยอมรับว่าการฝึกสมาธิเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อตัวเขาเอง ทำให้จิตใจสงบ อารมณ์โกรธลดน้อยลง มีเหตุผลมากขึ้น และสนใจในการศึกษาธรรมะมากขึ้น กรมราชทัณฑ์ควรเน้นการอบรมฟื้นฟูจิตใจ โดยใช้วิธีการอบรมสั่งสอนทางด้านศีลธรรม จัดหาสถานที่เหมาะสมในเรือนจำเป็นที่ให้ผู้ต้องขังได้ฝึกสมาธิ และกรมราชทัณฑ์

^{๑๑} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต* , สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๑๒} สันติชัยอินทรอ่อน, “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

ควรให้การอบรมทางด้านศาสนา ศีลธรรม และจริยธรรมแก่พนักงานเรือนจำด้วยเพราะเป็นผู้ใกล้ชิด และเป็นแบบอย่างตลอดจนเป็นผู้ให้คุณให้โทษผู้ต้องขัง^{๙๓}

นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า

๑. ด้านแนวคิดในการพัฒนาบุคคล จะต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่เป็นการตั้ง และการผลักดันศักยภาพของบุคคลตั้งแต่เยาว์วัย เป็นการส่งเสริมพัฒนาการที่ดีสำหรับเด็กในด้านต่างๆ มุ่งหวังเพื่อสร้างต้นทุนชีวิตที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน เพื่อที่จะทำการพัฒนาให้เป็นมนุษย์เพื่อมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ในการดำเนินชีวิตของตนและการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

๒. ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคคลตามหลักไตรสิกขา ธรรมฐาน โดยการตั้งศักยภาพด้าน กุศลและผลอกุศล ที่มีหลักอิทธิบาท ๔ และหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อมโยงให้เข้ากับจริตของแต่ละบุคคลและกฎธรรมชาติซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ คือ เป็นตัวต้นแบบในฐานะผู้นำที่ปกครองบุคลากรของแต่ละหน่วยจากฐานล่างจนถึงการขยายฐานในแต่ละระดับ ด้วยระบบการปกครองตามหลักทศพิธราชธรรม

๓. ด้านปัญหา คือ การขาดผู้นำที่พร้อมไปด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำจึงทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาบุคคลในการพัฒนากาย จิตและสติปัญญา แนวทางการแก้ไขการพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาเท่านั้น ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคได้ ด้วยการคิดนอกกรอบที่เป็นไปได้ของปัจเจกบุคคล พร้อมกับการสร้างและส่งเสริม ปรับเปลี่ยน นำมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทย โดยต้องประสานการพัฒนาการเรียนรู้ฝึกอบรม ค้นคว้า วิจัย ทดลอง เป็นต้น^{๙๔}

พระพุทธินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทฤษฎีธัมมิกัตสังวัตตนิกรมมสัมปรายิกัตตสังวัตตนิกรมม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๙๕}

พระสมศักดิ์ สุนตวาโจ (สนธิกุล) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)” ผลการศึกษาว่า การพัฒนาทรัพยากร

^{๙๓}ทวีรัตน์ นาคเนียม, “ผลของการฝึกสมาธิที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ต้องขัง”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาธมิตร, ๒๕๓๐).

^{๙๔}นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๙๕}พระพุทธินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

มนุษย์ ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก ๔ ด้าน ได้ (๑) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกายและวาจา ให้มีศีล (๒) การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติ กำกับ (๓) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (๔) การพัฒนาด้านปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง^{๙๖}

พิชณัฐ บัญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมระงับกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตนิ่ง สงบเป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การทำงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๙๗}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ภavana มี ๔ คือ การปฏิบัติ ด้านศีลสมาธิ ปัญญา และกาย ดังนั้น เมื่อเวลามนุษย์มีการกระทำอะไรก็ตามทุกๆ ครั้งก็มักจะมีการปฏิบัติเรื่อง ภavana ๔ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อเราทำงานต้องมีสมาธิในการทำงานและเมื่อต้องการแก้ปัญหาที่มีปัญหารวมถึงร่างกายเข้าไปมีส่วนร่วมทุกครั้ง แต่ถ้าทางปฏิบัติธรรมแล้วก็ต้องมี ศีล มีสมาธิ มีปัญญาและมีกาย ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ปฏิบัติธรรมไม่ได้นั่นเอง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพรายได้/เดือน

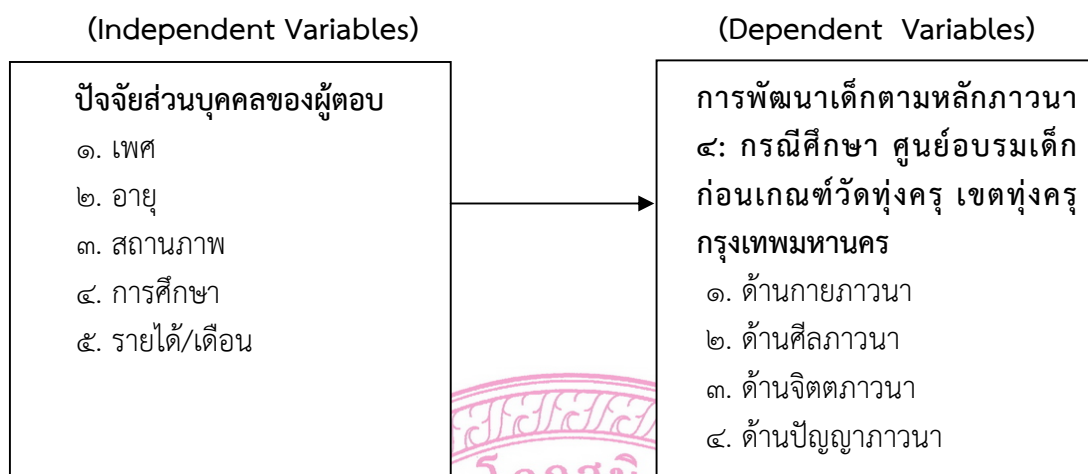
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ ได้แก่ ด้านกายภavana ด้านศีลภavana ด้านจิตตภavana และด้านปัญญาภavana

ตัวแปรต้น

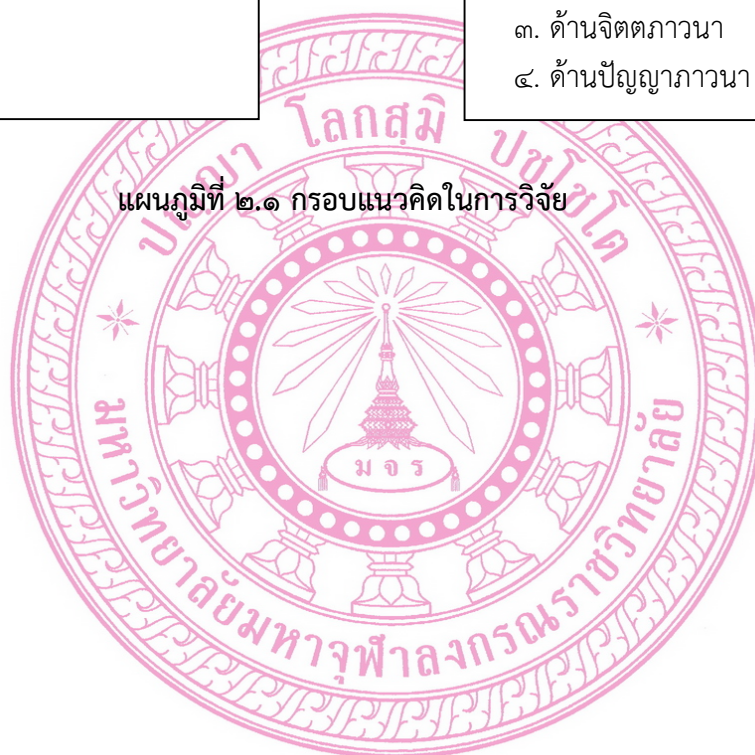
ตัวแปรตาม

^{๙๖} พระสมศักดิ์ สุนทวาโจ (สนธิกุล), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๙๗} พิชณัฐ บัญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนที่เข้ามาศึกษาในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๓๐ คน โดยทำการสำรวจทั้งหมด

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑.ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓.กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔.สร้างเครื่องมือในการสอบถาม

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

๑.๑.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ ในโรงเรียน เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

๑.๑.๒ ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑.๓ ตอนที่ ๒ การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)^๑ มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร ที่จะทำการศึกษารายงาน ๓๐ คน เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กับประชากรที่จะทำการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วน of ประชากร ที่ทำการศึกษา

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

^๑ สุวีย์ ศิริโกภากรมย์ ,การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๙ - ๑๔๐.

๒.หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑. พระมหาอำนาจ อัสการี ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ ผดุง วรรณทอง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ เดช ชูจันอัด อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๒

๓.หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๘๙๓

๔.นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑.การรวบรวมเอกสาร ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กตามหลักภวาม ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ปกครองนักเรียน หลังจากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๓ - ๒๔๔.

^๓Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing*, 4 th ed., (New York: Harper & Row,1971), p.67.

๓. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ปกครองนักเรียนทั้งหมด จำนวน ๑๓๐ คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้ นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับการพัฒนาเด็กตามหลักภวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของนักเรียน

๓) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) และ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different (e:LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายความว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายความว่า	น้อยที่สุด

๕) วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ปลายเปิด นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบคำพรรณนา

ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด้านสหวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวินโดวส์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการแปลความหมายจากค่าร้อยละ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลเป็นความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อการพึ่งตนเอง แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบตัวแปร ๒ ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Scheffe's post hoc comparison)

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงลำดับความถี่ (Frequency)

๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการแปลความหมายจากค่าร้อยละ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
		(n=๑๓๐)	
๑. เพศ			
๑. ชาย		๓๘	๒๙.๒๓
๒. หญิง		๙๒	๗๐.๗๗
๒. อายุ			
๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี		๑๒	๙.๒๓
๒. ๒๐ – ๓๕ ปี		๒๒	๑๖.๙๒
๓. ๓๖ – ๕๐ ปี		๘๑	๖๒.๓๑
๔. ๕๑ ปีขึ้นไป		๑๕	๑๑.๕๔
๓. สถานภาพสมรส			
๑. โสด		๕	๓.๘๕
๒. สมรส		๖๗	๕๑.๕๔
๓. หม้าย/ หย่าร้าง		๕๘	๔๔.๖๑
๔. ระดับการศึกษา			
๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี		๓๓	๒๕.๓๘
๒. ปริญญาตรี		๗๑	๕๔.๖๒
๓. สูงกว่าปริญญาตรี		๒๖	๒๐.๐๐
๕. อาชีพ			
๑. ราชการ/รัฐวิสาหกิจ		๑๐	๗.๗๐
๒. บริษัท		๓๘	๒๙.๒๓
๓. รับจ้าง		๖๕	๕๐.๐๐
๔. ค้าขาย		๑๗	๑๓.๐๗
๖. รายได้ต่อเดือน			
๑. ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท		๔๕	๓๔.๖๑
๒. ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท		๕๒	๔๐.๐๐
๓. ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท		๒๔	๑๘.๔๖
๔. ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป		๙	๖.๙๓
รวม		๑๓๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๗ และเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๓

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓๖-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๑ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๒ มีอายุน้อยกว่า ๒๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๙.๒๓

สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๔ รองลงมาหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๑ และโสด คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๕ ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖๒ รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๘ และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๒๐.๐๐

อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมา มีอาชีพพนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๓ และมีอาชีพเป็นราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๗.๗๐

รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๑ และมีรายได้มีรายได้มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป เพียงร้อยละ ๖.๙๓

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลเป็นความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = ๑๓๐)

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านกายภาวนา	๓.๙๓	.๗๕๕	มาก
๒. ด้านสื่ภาวนา	๔.๖๑	.๕๘๖	มากที่สุด
๓. ด้านจิตตภาวนา	๓.๗๕	.๗๒๘	มาก
๔. ด้านปัญญภาวนา	๓.๘๖	.๙๕๑	มาก
ภาพรวม	๔.๐๔	.๗๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๔.๐๔ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ ด้านสื่ภาวนา อยู่ในระดับมากที่สุด ๔.๖๑ ที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านกายภาวนา

(n = ๑๓๐)

ด้านกายภาวนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีการออกกำลังกาย	๓.๘๑	.๐๖๗	มาก
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีการจัดระเบียบการบริโภคให้เด็กอย่างถูกสุขลักษณะ	๓.๓๗	.๒๔๗	ปานกลาง
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กรู้จักความพอประมาณ	๓.๙๖	.๐๖๙	มาก
๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	๔.๐๐	๑.๐๒๕	มาก

๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กตระหนักถึงความ เดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวัง ทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น	๔.๑๙	.๘๓๙	มาก
ภาพรวม	๓.๘๗	๐.๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ประชาชนกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลัก
ภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านกาย
ภาวนา อยู่ในระดับมาก ๓.๘๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความ
คิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่ง
ครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีการจัด
ระเบียบการบริโภคให้เด็กอย่างถูกต้องสุลักษณะ สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา
เด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ
กรุงเทพมหานคร ในด้านศีลภาวนา

(n = ๑๓๐)

ด้านศีลภาวนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
๑. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กรับผิดชอบหน้าที่ การงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	๔.๑๙	.๒๒๓	มาก
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	๔.๔๕	๑.๗๖๕	มากที่สุด
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กทำงานด้วยความ ซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรม	๔.๓๐	.๕๕๕	มากที่สุด
๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กสร้างการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานต่าง ๆ	๔.๐๑	.๕๖๓	มาก
๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีการปฏิบัติและ รักษาศีลห้าเป็นประจำ	๔.๒๒	.๙๖๙	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๒๓	๐.๘๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔ ประชาชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : ภูมิศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านสี่ภาวนา อยู่ในระดับมากที่สุด ๔.๒๓ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : ภูมิศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านสี่ภาวนา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรม สำหรับข้ออื่นๆ ที่เหลือ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : ภูมิศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านจิตตภาวนา

(n = ๑๓๐)

ด้านจิตตภาวนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	๔.๓๗	.๖๒๒	มากที่สุด
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๓	.๒๖๔	มากที่สุด
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สร้างบรรยากาศให้เข้ากับการเจริญจิตภาวนาภายในศูนย์อบรม	๔.๑๑	.๘๕๑	มาก
๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้สอนให้นักเรียนรู้จักควบคุมอารมณ์ในขณะเจอปัญหา	๓.๘๗	๑.๑๓๕	มาก
๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตภาวนา	๓.๙๐	๑.๑๒๕	มาก
ภาพรวม	๔.๑๐	๐.๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : ภูมิศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านจิตตภาวนา อยู่ในระดับมาก ๔.๑๐ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : ภูมิศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่ง

ครู กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวณา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติหน้าที่โดยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอสำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวณา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านปัญญภาวณา

(n = ๑๓๐)

ด้านปัญญภาวณา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยความระเอียดรอบครอบ	๔.๑๕	.๗๙๖	มาก
๒. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สามารถแก้ไขโดยใช้หลักการใช้เหตุผล	๓.๙๖	.๙๖๙	มาก
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	๓.๖๗	๑.๒๒๓	มาก
๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เกิดปัญหาในการเรียนการสอน	๔.๑๐	.๙๙๘	มาก
๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้สรรเสริญผู้ที่ทำความดี และเรียนดี	๓.๗๙	๑.๐๙๒	มาก
ภาพรวม	๓.๙๓	๑.๐๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวณา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านปัญญภาวณา อยู่ในระดับมาก ๓.๙๓ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวณา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญภาวณา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบตัวแปร ๒ ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Scheffe's post hoc comparison)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗ - ๔.๓๗

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n = ๑๓๐)

การพัฒนาเด็กตาม หลักภานา ๔	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านกายภานา	๓.๕๔	.๖๗๐	๓.๘๑	.๘๗๘	๓.๐๓๕	๐.๐๖
๒. ด้านสึลภานา	๔.๒๔	.๕๕๔	๔.๓๑	.๗๑๑	๑.๔๔๐	๐.๑๕
๓. ด้านจิตตภานา	๓.๘๑	.๗๕๑	๔.๐๗	.๘๘๑	๓.๐๒๒	๐.๐๐*
๔. ด้านปัญญภานา	๓.๗๖	.๗๑๕	๔.๑๐๑	.๘๗๓	๒.๙๑๗	๐.๐๐*
รวม	๓.๘๔	๐.๖๗	๔.๐๗	๐.๘๔	๒.๖๐๔	๐.๐๖

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านจิตตภานา และด้านปัญญภานา สำหรับด้านกายภานา และด้านสึลภานา ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ :
กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนก
ตามอายุ

(n=๑๓๐)

การพัฒนา เด็กตามหลัก ภาวนา ๔	ต่ำกว่า ๒๐ ปี		๒๐ - ๓๕ ปี		๓๖ - ๕๐ ปี		๕๑ ปี ขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านกาย ภาวนา	๓.๗๒	.๕๔๔	๔.๒๗	.๗๔๕	๓.๔๕	.๗๓๑	๔.๔๒	.๗๐๑	๘.๕๘๘	๐.๐๐*
๒. ด้านสติภาวนา	๔.๑๕	.๒๓๙	๔.๕๖	.๖๗๕	๔.๑๙	.๕๗๕	๔.๑๑	.๖๘๙	๙.๘๔๐	๐.๐๐*
๓. ด้านจิต ภาวนา	๓.๘๐	.๖๙๒	๔.๔๕	.๘๐๘	๓.๘๓	.๘๘๑	๓.๖๓	.๔๑๙	๗.๓๑๙	๐.๐๐*
๔. ด้านปัญญา ภาวนา	๓.๘๑	.๗๑๐	๔.๓๘	.๗๔๖	๓.๖๕	.๗๖๒	๔.๖๐	.๗๑๓	๕.๒๓๑	๐.๐๐*
รวม	๓.๘๗	๐.๕๕	๔.๔๒	๐.๗๔	๓.๗๘	๐.๗๔	๔.๑๙	๐.๖๓	๗.๗๔	๐.๐๐*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙-๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
------	---------------	------------	------------	--------------

	$\bar{X}$	๓.๘๗	๔.๔๒	๓.๗๘	๔.๑๙
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๘๗	-	-๔.๔๘*	.๑๓	.๑๙
๒๐ - ๓๕ ปี	๔.๔๒		-	.๖๑*	.๖๗*
๓๖ - ๕๐ ปี	๓.๗๘			-	.๐๖
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๑๙				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวม น้อยกว่าประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๖-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านกายภาวนา

อายุ		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๓.๗๒	๔.๒๗	๓.๔๕	๔.๔๒
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๗๒	-	-.๕๗*	.๒๗*	.๓๐*
๒๐ - ๓๕ ปี	๔.๒๗		-	.๘๕*	.๘๖*
๓๖ - ๕๐ ปี	๓.๔๕			-	.๐๒
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๔๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ประชาชนที่มีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา น้อยกว่าประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี และยิ่งมากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๖-๕๐ ปี แต่น้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา มากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๖-๕๐ ปี น้อยกว่าประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามหลักภวณา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านศีลภวณา

อายุ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี ๒๐ - ๓๕ ปี ๓๖ - ๕๐ ปี ๕๑ ปี ขึ้นไป				
	$\bar{X}$	๔.๑๕	๔.๒๗	๓.๔๕	๔.๔๒
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔.๑๕	-	-๔๒*	- .๐๗	- .๐๑
๒๐ - ๓๕ ปี	๔.๒๗		-	.๓๕*	.๔๑*
๓๖ - ๕๐ ปี	๓.๔๕			-	.๐๖
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๔๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภวณา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภวณา น้อยกว่าประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภวณา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภวณา มากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๖-๕๐ ปี แต่น้อยกว่าประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามหลักภวณา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านจิตภวณา

อายุ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
$\bar{X}$	๓.๘๐	๔.๔๕	๓.๘๓	๓.๖๓

ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๘๐	-	-๔๖*	.๑๖	.๒๖
๒๐ - ๓๕ ปี	๔.๔๕		-	.๖๒*	.๗๒*
๓๖ - ๕๐ ปี	๓.๘๓			-	.๑๐
๕๑ ปี ขึ้นไป	๓.๖๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตภาวนา น้อยกว่าประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตภาวนา มากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๖-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านปัญญาภาวนา

อายุ		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๓.๘๑	๔.๓๘	๓.๖๕	๔.๖๐
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๘๑	-	-๔๖*	.๑๖	.๒๓
๒๐ - ๓๕ ปี	๔.๓๘		-	.๖๑*	.๖๘*
๓๖ - ๕๐ ปี	๓.๖๕			-	.๐๗
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๖๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา น้อยกว่าประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี ส่วนประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา มากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๖-๕๐ ปี แต่น้อยกว่าประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวะ ๔
จำแนกตามสถานภาพ

(n=๑๓๐)

การพัฒนาเด็กตาม หลักภาวะ ๔	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านกายภาวนา	๓.๖๔	.๕๓๘	๔.๔๔	.๔๖๐	๔.๕๙	.๘๒๒	๒.๐๐๘	.๐๐๐*
๒. ด้านศีลภาวนา	๔.๓๐	.๗๐๒	๔.๒๔	.๖๗๒	๔.๔๓	.๓๖๓	๓.๒๐๑	.๐๐๖*
๓. ด้านจิตตภาวนา	๔.๒๘	.๙๑๕	๓.๖๘	.๘๗๓	๓.๙๙	.๔๙๕	๗.๗๐๘	.๐๐๐*
๔. ด้านปัญญา ภาวนา	๔.๑๔	.๘๓๔	๓.๖๙	.๗๙๓	๔.๖๔	.๑๘๖	๒.๖๕๖	.๐๐๓*
รวม	๔.๐๙	๐.๗๕	๔.๐๑	๐.๗๐	๔.๔๑	๐.๔๗	๓.๘๙๓	๐.๐๒*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ประชาชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวะ ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕-๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก
ตามหลักภาวะ ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หย่าร้าง
---------	-----	------	-------------------

	$\bar{X}$	๔.๐๙	๔.๐๑	๔.๔๑
โสด	๔.๐๙	-	๐.๔๘*	๐.๒๑
สมรส	๔.๐๑		-	-๐.๒๗
หย่าร้าง/หย่าร้าง	๔.๔๑			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ประชาชนเป็นโสด มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลัก
 ภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวม
 มากกว่าประชาชนที่สมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีสถานภาพ
 แตกต่างกันผู้อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก
 ตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านกายภาวนา

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
$\bar{X}$	๓.๖๔	๔.๔๔	๔.๕๙
โสด	๓.๖๔	-	๐.๕๕*
สมรส	๔.๔๔	-	-๐.๑๕
หย่าร้าง/หย่าร้าง	๔.๕๙		-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

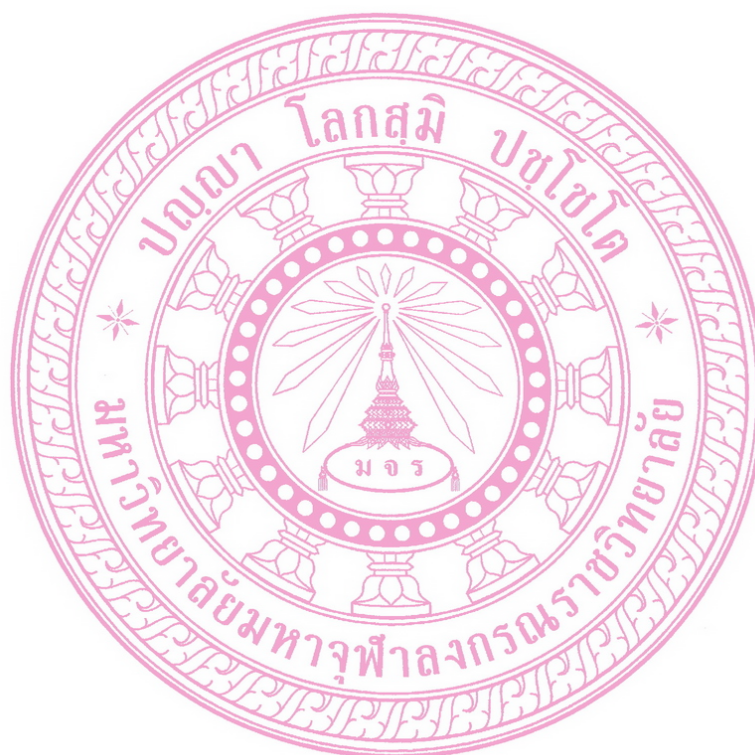
จากตารางที่ ๔.๑๖ ประชาชนเป็นโสด มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลัก
 ภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกาย
 ภาวนา มากกว่าประชาชนที่สมรส และหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับ
 ประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกันผู้อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก
 ตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านศีลภาวนา

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
$\bar{X}$	๔.๓๐	๔.๒๔	๔.๔๓
โสด	๔.๓๐	-	๐.๒๑*
สมรส	๔.๒๔	-	-๐.๒๙
หย่าร้าง/หย่าร้าง	๔.๔๓		-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ประชาชนเป็นโสด มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลัก
 ภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านสื่ภาวนา
 มากกว่าประชาชนที่สมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีสถานภาพ
 แตกต่างกันผู้อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

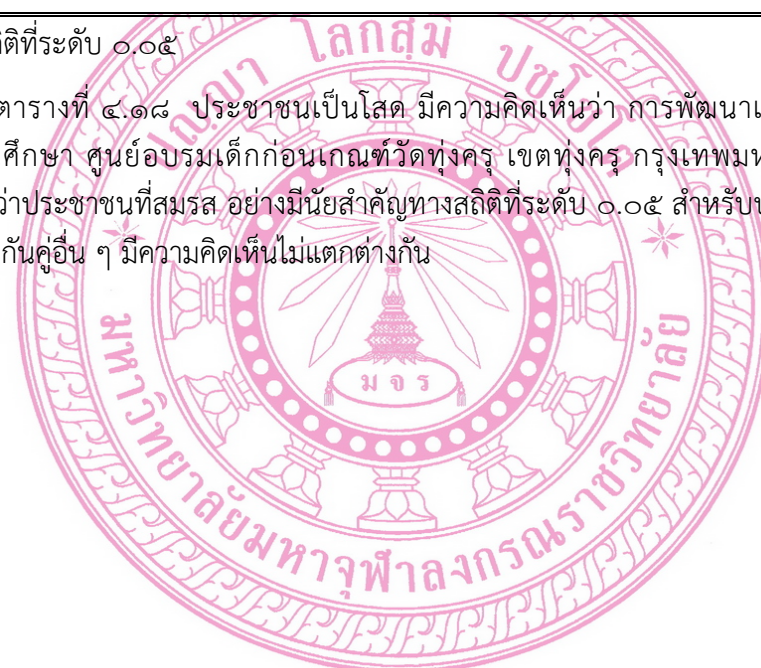


ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านจิตตภาวนา

สถานภาพ	โสด		สมรส	หย่าร้าง
	$\bar{X}$	๔.๒๘	๓.๖๘	๓.๙๙
โสด	๔.๒๘	-	๐.๕๓*	๐.๒๑
สมรส	๓.๖๘		-	-๐.๓๑
หย่าร้าง/หย่าร้าง	๓.๙๙			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ ประชาชนเป็นโสด มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตภาวนา มากกว่าประชาชนที่สมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกันอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านปัญญาภาวนา

สถานภาพ		โสด	สมรส	หย่าร้าง
	$\bar{X}$	๔.๑๔	๓.๖๙	๔.๖๔
โสด	๔.๑๔	-	๐.๕๕*	๐.๒๐
สมรส	๓.๖๙		-	-๐.๓๔
หย่าร้าง/หย่าร้าง	๔.๖๔			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ประชาชนเป็นโสด มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา มากกว่าประชาชนที่สมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกันอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔
จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๓๐)

การพัฒนาเด็กตาม หลักภาวนา ๔	ต่ำกว่าปริญญา ตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านกายภาวนา	๔.๔๔	.๒๘๖	๔.๒๖	.๑๗๑	๔.๑๗	.๗๙๕	๓.๘๖๒	๐.๐๐*
๒. ด้านสติภาวนา	๔.๓๑	.๕๖๗	๔.๓๖	.๖๙๒	๓.๙๓	.๒๒๐	๕.๑๒๑	๐.๐๐*
๓. ด้านจิตตภาวนา	๓.๗๘	.๖๗๘	๔.๑๔	.๘๗๕	๓.๖๔	.๘๒๐	๖.๙๘๓	๐.๐๐*
๔. ด้านปัญญาภาวนา	๓.๖๖	.๖๑๔	๔.๕๒	.๘๔๔	๓.๓๓	.๙๗๖	๙.๔๖๕	๐.๐๐*
รวม	๔.๐๕	๐.๕๔	๔.๓๒	๐.๖๕	๓.๗๗	๐.๗๐	๖.๓๕๘	๐.๐๐*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๑-๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๐๕	๔.๓๒	๓.๗๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๐๕	-	-.๖๒*	.๒๘
ปริญญาตรี	๔.๓๒		-	.๘๙*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๗๗			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ ประชาชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวม น้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านกายภาวนา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	๔.๔๔	๔.๒๖	๔.๑๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๔	-	-๖๒*	.๒๘
ปริญญาตรี	๔.๒๖		-	.๘๙*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๑๗			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ ประชาชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา น้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา มากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสัลภาวนา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๓๑	๔.๓๖	๓.๙๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๑	-	-.๑๕*	.๒๘
ปริญญาตรี	๔.๓๖		-	.๔๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๙๓			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ ประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านสัลภาวนา น้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านจิตตภานา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๓.๗๘	๔.๑๔	๓.๖๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๗๘	-	-.๓๖*	.๑๓
ปริญญาตรี	๔.๑๔		-	.๕๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๔			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ ประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตภานา น้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปัญญาภาวนา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๓.๖๖	๔.๕๒	๓.๓๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๖๖	-	-๔.๖*	.๓๓
ปริญญาตรี	๔.๕๒		-	.๗๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๓๓			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ ประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา น้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนามากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ จำแนกตามอาชีพ

(n=๑๓๐)

การพัฒนาเด็ก ตามหลัก ภาวนา ๔	ราชการ/ รัฐวิสาหกิจ		บริษัท		รับจ้าง		ค้าขาย		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. กายภาวนา	๔.๓๙	.๕๙๘	๔.๔๗	.๗๔๕	๓.๔๓	.๘๙๓	๔.๕๓	.๕๘๘	๗.๖๔๒	๐.๐๐*
๒. สีสภาวนา	๔.๕๘	.๖๓๙	๔.๐๒	.๖๖๗	๓.๙๐	.๙๑๗	๔.๐๒	.๗๖๑	๘.๐๔๐	๐.๐๐*
๓. จิตตภาวนา	๓.๒๗	.๗๑๓	๔.๕๘	.๗๒๔	๔.๐๓	.๙๔๓	๓.๗๔	.๘๐๑	๓.๓๓๕	๐.๐๐*
๔. ปัญญาภาวนา	๓.๖๔	.๗๖๘	๓.๕๑	.๘๐๓	๒.๔๐	.๓๘๒	๔.๖๔	.๘๙๗	๓.๖๗๒	๐.๐๐*
รวม	๓.๙๗	๐.๖๘	๔.๑๕	๐.๗๓	๓.๔๔	๐.๗๘	๔.๒๓	๐.๗๖	๕.๖๗๒	๐.๐๐*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๗-๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ โดยรวม

อาชีพ	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ		บริษัท	รับจ้าง	ค้าขาย
	$\bar{X}$	๓.๙๗	๔.๑๕	๓.๔๔	๔.๒๓
ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๙๗	-	.๐๘	.๐๖*	-.๐๑
บริษัท	๔.๑๕		-	-.๐๒	-.๐๙
รับจ้าง	๓.๔๔			-	-.๐๗
ค้าขาย	๔.๒๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ ประชาชนที่มีอาชีพทำงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : ภูมิศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพทำงานรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านกายภาวนา

อาชีพ	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ				
	$\bar{X}$	๔.๓๘	๔.๔๗	๓.๔๓	๔.๕๓
ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๔.๓๘	-	-๐.๐๘	.๐๖	-๐.๑๓
บริษัท	๔.๔๗		-	.๑๔*	-๐.๐๖
รับจ้าง	๓.๔๓			-	-๐.๑๙
ค้าขาย	๔.๕๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ ประชาชนที่มีอาชีพทำงานบริษัท มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพทำงานรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านสติภาวนา

อาชีพ	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ				
	$\bar{X}$	๔.๕๘	๔.๐๒	๓.๙๐	๔.๐๒
ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๔.๕๘	-	.๑๖	.๒๘*	.๑๖*
บริษัท	๔.๐๒		-	.๑๒	.๐๐
รับจ้าง	๓.๙๐			-	-๐.๑๒
ค้าขาย	๔.๐๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ ประชาชนที่มีอาชีพทำงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านสติภาวนา มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพทำงานรับจ้าง และมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพทำงานค้าขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านจิตตภาวนา

อาชีพ	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	บริษัท	รับจ้าง	ค้าขาย
-------	--------------------	--------	---------	--------

	$\bar{X}$	๓.๒๗	๔.๕๘	๔.๐๓	๓.๗๔
ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๒๗	-	.๐๙	-.๓๖	-.๐๗
บริษัท	๔.๕๘	-	-	-.๔๕*	-.๑๖
รับจ้าง	๔.๐๓			-	.๒๙
ค้าขาย	๓.๗๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ ประชาชนที่มีอาชีพทำงานบริษัท มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตภานา มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านปัญภานา

อาชีพ	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ		บริษัท	รับจ้าง	ค้าขาย
	$\bar{X}$	๓.๖๔	๓.๕๑	๒.๔๐	๔.๖๔
ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๖๔	-	.๑๔	.๒๔	.๐๐
บริษัท	๓.๕๑		-	.๑๑	-.๑๔
รับจ้าง	๒.๔๐			-	-.๒๔*
ค้าขาย	๔.๖๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ ประชาชนที่มีอาชีพทำงานรับจ้าง มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญภานา น้อยกว่าประชาชนที่มีอาชีพทำงานค้าขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภานา ๔ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การพัฒนาเด็ก ตามหลัก ภาวนา ๔	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐		๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐		๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐		มากกว่า ๒๐,๐๐๑		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. กายภาวนา	๓.๗๑	.๘๘๗	๓.๔๘	.๖๙๔	๓.๗๗	.๗๑๐	๔.๕๓	.๕๖๕	๔.๗๐๕	๐.๐๐*
๒. สีสภาวนา	๔.๑๓	.๖๗๐	๔.๒๑	.๖๘๘	๓.๙๑	.๗๔๓	๓.๙๗	.๖๔๒	๒.๖๖๔	๐.๐๐*
๓. จิตตภาวนา	๓.๗๗	.๘๓๔	๓.๙๓	.๗๕๙	๓.๖๒	.๘๓๘	๓.๘๕	.๕๓๐	๕.๓๕๐	๐.๐๐*

๔ ปัญญาภพ	๔.๐๒	.๘๔๖	๓.๕๘	.๗๘๔	๓.๕๖	.๘๔๙	๔.๖๒	.๖๘๑	๖.๑๙๖	๐.๐๐*
รวม	๓.๙๑	๐.๘๑	๓.๘๐	๐.๗๓	๓.๗๒	๐.๗๙	๔.๒๔	๐.๖๐	๔.๗๒๙	๐.๐๐*

(n=๑๓๐)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๓-๔.๓๗



ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐	มากกว่า ๒๐,๐๐๑
		๓.๙๑	๓.๘๐	๓.๗๒	๔.๒๔
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๙๑	-	.๓๖*	.๔๐*	.๓๔
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๓.๘๐		-	.๐๔	-.๐๒
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๓.๗๒			-	-.๐๖
มากกว่า ๒๐,๐๐๑	๔.๒๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๓ ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านกายภาวนา

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐	มากกว่า ๒๐,๐๐๑
	$\bar{X}$	๓.๗๑	๓.๔๘	๓.๗๗	๔.๕๓
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๗๑	-	.๔๔*	.๔๕*	.๓๘
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๓.๔๘		-	.๐๑	-.๐๕
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๓.๗๗			-	-.๐๖
มากกว่า ๒๐,๐๐๑	๔.๕๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๔ ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และน้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านสัณฐานนา

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐	มากกว่า ๒๐,๐๐๑
	$\bar{X}$	๔.๑๓	๔.๒๑	๓.๙๑	๓.๙๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๑๓	-	.๑๒	.๔๒*	.๓๖
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๔.๒๑		-	.๓๐*	.๒๔
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๓.๙๑			-	-.๐๕
มากกว่า ๒๐,๐๐๑	๓.๙๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๕ ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านสัณฐานนา มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท ส่วนประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านสัณฐานนา มากกว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านจิตตภาวนา

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐	มากกว่า ๒๐,๐๐๑
		๓.๗๗	๓.๙๓	๓.๖๒	๓.๘๕
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๗๗	-	.๔๕*	.๒๗	.๒๒
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๓.๙๓		-	-.๑๗	-.๒๒
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๓.๖๒			-	-.๐๕
มากกว่า ๒๐,๐๐๑	๓.๘๕				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๖ ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตภาวนา น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านปัญญาภาวนา

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐	มากกว่า ๒๐,๐๐๑
	$\bar{X}$	๔.๐๒	๓.๕๘	๓.๕๖	๔.๖๒
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๐๒	-	.๔๕*	.๔๖*	.๔๑
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๓.๕๘		-	.๐๒	-.๐๔
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๓.๕๖			-	-.๐๖
มากกว่า ๒๐,๐๐๑	๔.๖๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๗ ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา มากกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และมากกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงลำดับความถี่ (Frequency)

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลัก
 ภาวนา ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดง
 รายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๓๘

ตารางที่ ๔.๓๘ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล	การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔	
เพศ	✓	-
อายุ	✓	-
สถานภาพ	✓	-
ระดับการศึกษา	✓	-
อาชีพ	✓	-
รายได้ต่อเดือน	✓	-

ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อน
 เกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๑) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์
 อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา สรุปได้ว่า

- (๑) ควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ให้นักเรียนได้รู้จักอภัยมุข สิ่งไม่ดีที่จะเข้ามาในวัยเด็ก
- (๒) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเบื้องต้นในขณะที่สอนหนังสือแก่เด็ก
- (๓) วัดและพระสงฆ์ควรเป็นผู้นำแก่ครูในโรงเรียน และเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียน

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์
 อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านศีลภาวนา สรุปได้ว่า

(๑) ควรจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม เชิงสร้างสรรค์ หรือกิจกรรมนันทนาการ
 สอดแทรกคุณธรรมเพื่อพัฒนาให้มีจิตใจที่ดี และมีศีลธรรมอันงาม

(๒) ควรมีการกระตุ้นให้ผู้ปกครองนำศีลธรรมไปใช้กับเด็ก และประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

๓) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์
 อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตภาวนา สรุปได้ว่า

- (๑) ควรมีการฝึกอบรมนั่งสมาธิ เจริญจิตภาวนาอยู่เสมอเพื่อยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น
- (๒) วัดควรจัดตั้งศูนย์หรือโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์เพื่อฝึกอบรมจิตใจของเยาวชนที่
 สนใจ และผู้ปกครอง

๔) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์
 อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา สรุปได้ว่า

- (๑) ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสติปัญญาในการขัดเกลาจิตใจให้เบาบาง

- (๒) ควรมีการแนะนำในการเข้าหาบุคคลต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามกาลเทศะ
 (๓) ควรจัดหนังสือการ์ตูนธรรมะ เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาให้มากขึ้น
 (๔) ควรจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในด้านวิชาการผสมผสานกับความสนุกสนานตื่นเต้นให้กับเด็ก เพื่อเพิ่มทักษะทางปัญญา

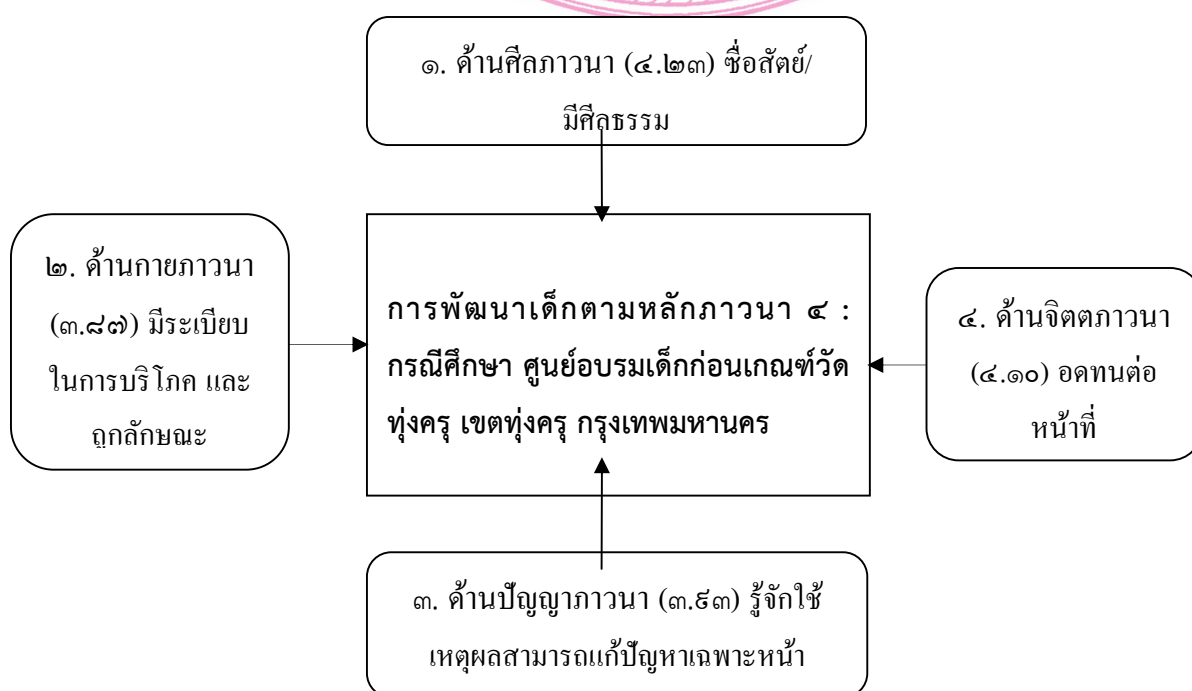
๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ

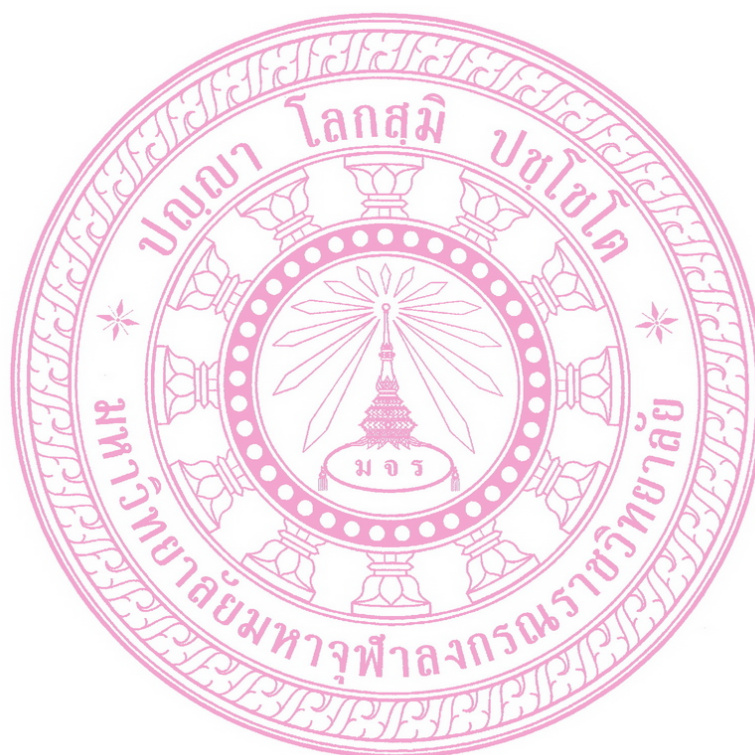
๑. ทำให้ทราบถึงระดับการพึ่งตนเองของชุมชนในตำบลบ้านบัว อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านศีลภavana ด้านจิตตภavana ด้านกายภavana และด้านปัญญภavana จากแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

๒. ทำให้ทราบการเปรียบเทียบการพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยพิจารณาจากความถี่และร้อยละที่มีมากที่สุดและน้อยที่สุด

๓. ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยพิจารณาจากรายข้อเฉพาะที่มีจำนวนความถี่มากที่สุดเท่านั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิองค์ความรู้ได้ ดังแผนภูมิที่ ๔.๑ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๔.๑ แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองของนักเรียน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๓๐ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามาเน (Taro Yamane)^๑ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Scheffe's post hoc comparison ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๗ มีอายุระหว่าง ๓๖-๕๐ ปี จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๑ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๔ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖๒ มีอาชีพรับจ้าง จำนวน ๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ

^๑สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์, หน้า ๑๖๑.

เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ประชาชนกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านกายภavana อยู่ในระดับมาก ๓.๘๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภavana อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีการจัดระเบียบการบริโภคให้เด็กอย่างถูกสุขลักษณะ สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒) ประชาชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านสัทภavana อยู่ในระดับมากที่สุด ๔.๒๓ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านสัทภavana อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรมจรรยา สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓) ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านจิตตภavana อยู่ในระดับมาก ๔.๑๐ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภavana อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอสำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๔) ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านปัญญภavana อยู่ในระดับมาก ๓.๙๓ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญภavana อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

๑) ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ใน ด้านจิตตภavana และ

ด้านปัญญาภาวนา สำหรับด้านกายภาวนา และด้านสัทภาวนา ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๒) ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน

๓) ประชาชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน

๔) ประชาชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน

๕) ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นว่า บทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ ในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามหลักภาวนา ๔ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน

๖) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า

๑) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านกายภาวนา สรุปได้ว่า

- (๑) ควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ให้นักเรียนได้รู้จักอบายมุข สิ่งไม่ดีที่จะเข้ามาในวัยเด็ก
- (๒) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเบื้องต้นในขณะที่สอนหนังสือแก่เด็ก
- (๓) วัดและพระสงฆ์ควรเป็นผู้นำแก่ครูในโรงเรียน และเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียน

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านสัทภาวนา สรุปได้ว่า

(๑) ควรจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม เชิงสร้างสรรค์ หรือกิจกรรมนันทนาการ สอดแทรกคุณธรรมเพื่อพัฒนาให้มีจิตใจที่ดี และมีศีลธรรมอันงาม

- (๒) ควรมีการกระตุ้นให้ผู้ปกครองนำศีลธรรมไปใช้กับเด็ก และประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

๓) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณียศึกษา ศูนย์

อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านจิตตภาวนา สรุปได้ว่า

(๑) ควรมีการฝึกอบรมนั้สมาธิ เจริญจิตภาวนา อยู่เสมอเพื่อยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น

(๒) วัดควรจัดตั้งศูนย์หรือโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์เพื่อฝึกอบรมจิตใจของเยาวชนที่สนใจ และผู้ปกครอง

๔) ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีกศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ด้านปัญญาภาวนา สรุปได้ว่า

(๑) ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสติปัญญาในการขัดเกลาจิตใจให้เบาบาง

(๒) ควรมีการแนะนำในการเข้าหาบุคคลต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามกาลเทศะ

(๓) ควรจัดหนังสือการ์ตูนธรรมะ เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาให้มากขึ้น

(๔) ควรจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในด้านวิชาการผสมผสานกับความสนุกสนานตื่นเต้นให้กับเด็ก เพื่อเพิ่มทักษะทางปัญญา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีกศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีกศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัย ประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีกศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บทบาทการจัดการโรงเรียนดังกล่าวมีการพัฒนาและปรับปรุงรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งมีการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ ตามหลักภาวนา ๔ เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา บรมัตถ์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาบทบาทของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน : กรณีกศึกษาเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก^๒ และยังสอดคล้องผลการวิจัยของ พระครูพิศิษฐ์นวมการ (สุข สุขขุนทด) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาบทบาทในการพัฒนาชุมชนของเจ้าคณะตำบลตามทัศนะของเจ้าคณะตำบลและไวยาวัจกรในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ระดับบทบาทในการพัฒนาชุมชนของเจ้าคณะตำบลตามทัศนะของเจ้าคณะตำบลและไวยาวัจกรในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีบทบาทสูง

^๒ ศรัญญา บรมัตถ์, “การศึกษาบทบาทของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน : กรณีกศึกษาเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

ที่สุด รองลงมา ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ส่วนด้านการศึกษาสงเคราะห์มีบทบาทในระดับน้อยที่สุด^๓ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านกายภาวนา จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : ภาวนาศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านกายภาวนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนได้มีการนิมนต์พระสงฆ์เข้ามามีส่วนร่วมในการสอนหลักธรรม และหลักการเจริญภาวนาให้กับเด็กนักเรียน และคำแนะนำที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

๑. ด้านแนวคิดในการพัฒนาบุคคล จะต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่เป็นการดี และการผลักดันศักยภาพของบุคคลตั้งแต่เยาว์วัย เป็นการส่งเสริมพัฒนาการที่ดีสำหรับเด็กในด้านต่างๆ มุ่งหวังเพื่อสร้างต้นทุนชีวิตที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน เพื่อที่จะทำการพัฒนาให้เป็นมนุษย์เพื่อมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ในการดำเนินชีวิตของตนและการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

๒. ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคคลตามหลักไตรสิกขา ธรรมฐาน โดยการตั้งศักยภาพด้านกุศลและผลอกุศล ที่มีหลักอริยบท ๔ และหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อมโยงให้เข้ากับจิตของแต่ละบุคคลและกฎธรรมชาติซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ คือ เป็นตัวต้นแบบในฐานะผู้นำที่ปกครองบุคลากรของแต่ละหน่วยจากฐานล่างจนถึงการขยายฐานในแต่ละระดับ ด้วยระบบการปกครองตามหลักทศพิธราชธรรม

๓. ด้านปัญหา คือ การขาดผู้นำที่พร้อมไปด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำจึงทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาบุคคลในการพัฒนากาย จิตและสติปัญญา แนวทางการแก้ไขการพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาเท่านั้น ที่จะสามารถแก้ไขปัญหและอุปสรรคได้ ด้วยการคิดนอกกรอบที่เป็นไปได้ของปัจเจกบุคคล พร้อมกับการสร้างและส่งเสริม ปรับเปลี่ยน นำมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทย โดยต้องประสานการพัฒนาการเรียนรู้ฝึกอบรม ค้นคว้า วิจัย ทดลอง เป็นต้น^๔

๒) ด้านศีลภาวนา จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : ภาวนาศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านศีลภาวนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนมีพระสงฆ์ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ความรู้ด้านศีลธรรมและจริยธรรมแก่เด็กนักเรียน และประชาชนที่เป็นผู้ปกครองตลอดถึงผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระพุทธินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทาง

^๓พระครูพิศิษฐ์นวมการ (สุข สุขขุนทด), “การศึกษาบทบาทในการพัฒนาชุมชนของเจ้าคณะตำบลตามทัศนะของเจ้าคณะตำบลและไวยาวัจกรในจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๙).

^๔นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

พระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทฤษฎีธัมมิกัตสังวัตตนิคธรรม สัมปรายิกัตตสังวัตตนิคธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^๕

๓) ด้านจิตตภาวนา จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านจิตตภาวนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนมีพระสงฆ์คอยให้ความร่วมมือด้านการฝึกอบรมจิตให้สามารถนำมาใช้กับการเรียนการสอน พัฒนาจิตให้กับเด็กก่อนเรียน และหลังเลิกเรียน เพื่อพัฒนาจิตใจในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชญ์ชด์ บุญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตนิ่ง สงบเป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การทำงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^๖

๔) ด้านปัญญาภาวนา จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในด้านปัญญาภาวนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนมีพระสงฆ์คอยอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน เพื่อเป็นการปฏิบัติตนที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระบุญจันทร์ จันทสโร (แก้วบุญยงค์) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กรสังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือ มหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กร มักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

^๕ พระพุทธิจันทร์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๑).

^๖ พิชญ์ชด์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

๒. รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษา คือ ให้การศึกษาภาคบังคับในอนาคตข้างหน้า มีการปรับปรุง ความสะดวกในการบริหารการศึกษา คุ้มครองการศึกษา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการ การพัฒนาเศรษฐกิจของชาติเพื่อนำประเทศลาวให้หลุดพ้นจากความด้อยพัฒนาในปี ๒๐ เนื่องจากสภาพการศึกษาในปัจจุบันของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังพบปัญหาหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะประชาชนยังขาดโอกาสทาง ด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรมจริยทัศน์และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้งสองอย่างนี้มันคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธี ปรีทโฆชะและโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญา เพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีลอบรมจิตด้วยสมาธิและอบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง”

๕.๑.๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเด็กตาม

หลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากชาย และหญิง มีการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ และรับรู้ในการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ มากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระปลัดประจวบ ทุนผลงาม ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนของพระครูพุทธธรรมรักษ์ (บุญเท็น พุทธภุชิต)” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากายตามลำดับการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนของพระครูพุทธธรรมรักษ์ พบว่า ประชาชนที่เป็นเพศชายปฏิบัติตามคำสอนของพระครูพุทธธรรมรักษ์น้อยกว่าเพศหญิง ในด้านอายุ ผู้ที่มีอายุมากจะปฏิบัติตามคำสอนของพระครูพุทธธรรมรักษ์มากกว่าคนที่มีอายุน้อย ด้านการศึกษาผู้ที่มีการศึกษาสูงจะปฏิบัติตามคำสอนของพระครูพุทธธรรมรักษ์มากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ และด้านรายได้ผู้ที่มีรายได้น้อยหรือมากมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนของพระครูพุทธธรรมรักษ์ไม่แตกต่างกัน”

“พระบุญจันทร์ จันทสโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

“พระปลัดประจวบ ทุนผลงาม, “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนของพระครูพุทธธรรมรักษ์ (บุญเท็น พุทธภุชิต)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

๒) จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากช่วงอายุของแต่ละคนมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาศูนย์พัฒนาศูนย์ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาศูนย์ไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ๕ พรรษา^๙

๓) จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การครองชีวิตของแต่ละครัวเรือนมีความแตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีระ หงส์สตารมภ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมจากความเจริญรุ่งเรืองบนรากฐานของวัตถุดิบและทุน ตลอดจนการผลิตจะอยู่บนรากฐานของทรัพยากรมนุษย์และความรู้ความชำนาญ จะมีผลกระทบต่องานทุกอย่างด้วยความเข้มข้นเท่าเทียมกัน โดยขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ ๑. การสาธารณสุข อนามัย ๒. การศึกษาในระบบ ๓. การใช้ทรัพยากรมนุษย์^{๑๐}

๔) จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การศึกษาที่แตกต่างกันไป ความหลากหลายของสาขาวิชา และระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า

^๙พระธรรมโกศาจารย์ ศ.(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^{๑๐}จีระ หงส์สตารมภ์, **แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๑๘.

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย

๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวข้อง เนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่ รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด หมดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมดความสามารถด้านจัดการตนเอง ใช้มากที่สุด

๔. หมดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมดธุรกิจหมดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการคือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมดภาวะผู้นำปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโส และทัศนคติ^{๑๑}

๕) จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การศึกษาที่แตกต่างกันไป ความหลากหลายของสาขาวิชา และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ลักษณะการทำงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไป จึงส่งผลทำให้ความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิเชียร เสี่ยงใส ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๑” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้มีสถานภาพทางสังคม อย่างเช่น กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความคิดเห็นแตกต่างจากกรรมการหมู่บ้าน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนผู้มีสถานภาพเป็นข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนผู้มีสถานภาพเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๒}

^{๑๑}ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๒}วิเชียร เสี่ยงใส, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๑”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๗).

๖) จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ความจำเป็นในการใช้จ่ายของแต่ละคนแตกต่างกัน จึงส่งผลทำให้ความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงฤทธิ์ พ่วงพร้อม ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีการรับรู้บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพทางสังคม^{๑๓}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ด้านกายภาวนา ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุนการเงินและวัสดุ อุปกรณ์ให้ศูนย์เด็กได้มีการออกกำลังกายได้เต็มที่ และจัดบริการองค์การให้ถูกสุขลักษณะ

๒) ด้านสื่ภาวนา พระและครูควรสอนให้เด็กสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และสอนให้เด็กรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และทำงานด้วยความซื่อสัตย์

๓) ด้านจิตตภาวนา พระและครูควรสอนให้นักเรียนรู้จักควบคุมอารมณ์ในขณะเจอปัญหา และควรสอนให้เด็กมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

๔) ด้านปัญญาภาวนา พระและครูควรสรรเสริญผู้ที่ทำความดี และเรียนดีโดยมีการสอบวัดความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ด้านกายภาวนา พระสงฆ์ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับจริยธรรม ศีลธรรม ปลุกฝังคุณธรรมตั้งแต่เด็ก ๆ ให้กับนักเรียน

๒) ด้านสื่ภาวนา พระสงฆ์ควรเข้ามาจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาเด็กให้มีจิตใจที่ดี และมีศีลธรรมอันงาม

^{๑๓} ณรงฤทธิ์ พ่วงพร้อม, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี”, รายงานวิจัยการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น), (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑).

๓) ด้านจิตตภาวนา ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ควรร่วมมือกับวัด และพระสงฆ์จัดให้มีการฝึกอบรมนั่งสมาธิ เจริญจิตภาวนา อยู่เสมอเพื่อยกระดับจิตใจเด็ก ๆ ให้มีความสงบ และเป็นพื้นฐานของเด็กดีในอนาคต

๔) ด้านปัญญาภาวนา ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ควรร่วมมือกับวัด และพระสงฆ์จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสติปัญญาด้านกิจกรรม หรือด้านคุณธรรม เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาให้มากขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ การดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในภูมิภาคอื่น ๆ ที่มีบทบาทการพัฒนาเด็กว่า มีการใช้หลักภาวนา ๔ ที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้

๒) ควรศึกษารูปแบบการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น สังคหวัตถุ ๔ ไตรสิกขา เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการพัฒนาเด็กตามหลัก

๓) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในองค์กร หรือหน่วยงานเพื่อจะได้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ในบทบาทการพัฒนาเด็กต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กมล ภู่งาม. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์พิมลเคชั่น จำกัด
, ๒๕๔๔ .

การศาสนา, กรม. รายงานการศาสนาประจำปี ๒๕๔๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา,
๒๕๔๔.

กิตติมา ปรีดีดี. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษราพัฒนา,
๒๕๒๙.

กิริติ ศรีวิเชียร. อดีต ปัจจุบัน และอนาคตแห่งบทบาทของสังคมวัด ในการแสวงหาเส้นทาง
พัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗.

คณะกรรมการการเลือกตั้ง, สำนักงาน. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๔๒.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม
แห่งชาติฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๙. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๔๕.

คะเนิงนิตย จันทบุตร. สถานและบทบาทของพระพุทธศาสนาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร :
กลุ่มประสานงานเพื่อพัฒนาสังคม, ๒๕๓๒.

งามพิศ สัตย์สงวน. สังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๓๘.

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. สังคมวิทยาศาสนา. กรุงเทพมหานคร : แพร่วิทยา, ๒๕๒๕.

ฉัตรชัย อรรถนันท์. หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนคร
รินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๒๙.

เชาว์ศิลป์ จินดาละออง. ปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างคนสร้างชาติ. วิทยากร, ๒๕๔๔.

ทิตยา สุวรรณชฎ. ความคาดหวังบทบาทของพัฒนาการคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่
ระดับอำเภอ. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๗.

อามร บัวศรี. ทฤษฎีหลักสูตรออกแบบพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๒.

บันลือ พุกกะวัน. การประถมศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพมหานคร : เอราวันการพิมพ์, ๒๕๒๓.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕.

ประเวศ วะสี. พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๐.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร , ๒๕๓๕.

พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.

พวงรัตน์ วิเวกานนท์. **เทคนิคการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , ๒๕๒๘.

พระเทพโสภณ. **พระธรรมทูตสายต่างประเทศ รุ่นที่ ๙**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระมหาสุชนา โรจนญาโณ. **การศึกษาบทบาทของพระมหาโมคคัลลานเถระใน**

การเผยแผ่พระพุทธศาสนา. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระราชวรมนี (ป.อ.ปยุต โต). **สถาบันสงฆ์กับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๒๗.

วิชาการ, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. **การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖.

วิชาการ, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๕.

ไวรัช เจียมบรรจง. **จิตวิทยาสังคม เล่ม ๒**. นนทบุรี : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์ปากเกร็ด, ๒๕๒๙.

สมคิด บางโม. **สรุปสาระสำคัญและตัวบท พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔.

สมชาย เทพแสง. **การปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปจิตและวิญญาณ**. วิทยาทาน. ๒๕๔๔.

สมพร เทพสิทธิ. **การพัฒนาเศรษฐกิจกับบทบาทของพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์, ๒๕๓๔.

สุธีระ ทาตะวนิชย์. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. เอกสารประกอบการเรียนวิชาการบริหาร. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๔.

สุพัตรา สุภาพ. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

อุทัย ธรรมเตโช. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์. ๒๕๓๑.

อุทัย บุญประเสริฐ. **การวางแผนการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน เอส ดี.เพรส, ๒๕๓๗.

(๒) บทความในวารสาร:

วินิจ เกตุขำ. ม.ป.ป. **การบริหารการศึกษา**. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการบริหารวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

(๓) วิทยานิพนธ์:

กิตติศักดิ์ ยโสธโร, พระ. การศึกษาบทบาทของพระสารีบุตรเถระในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

กิตติพงษ์ วงศ์สุวรรณ. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๗.

จักรพงษ์ ปรางค์วิเศษ. การศึกษาทัศนะของคณะกรรมการหมู่บ้านที่มีต่อบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๕๑.

ดิเรก พลเลิศ. บทบาทของศึกษานิเทศก์จังหวัดตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๓.

ปราณี เกื้อทอง. บทบาทของพระสงฆ์ในงานพัฒนาชุมชน : ศึกษากรณีวัดในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๕.

พระมหาสุชนา โรจนญาโณ. การศึกษาบทบาทของพระมหาโมคคัลลานเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระมหาสัญญา ปญญาโก. การศึกษารูปแบบและแนวทางในการเผยแผ่พุทธธรรมของพระครูพิศาลธรรมโกศล. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาธรรมนิเทศ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พระมหาสนธิ์ สุนติกโร. การศึกษาบทบาทของพระมหากัจจายนเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

สุรพล สุวดีกุล. ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนา การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.

ศิริพรรณ ทองจินดา. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

วรรณณี ภาณุวัฒน์สุข. บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.

๒. ภาษาอังกฤษ:

(I) Books

Ary, D. , Jacobs , L.C. and Razarieh . An Introduction to Research in Education.
Chicago : Holf , Rinehart and Winston, Inc ., 1990.

Edward, Allen L. Statistical Methods for the Behavioral Science. New York : Rinehart
and Co.Inc., 1954.

Kohberg, Lawrence. The Psychology of Moral Development. New York: Harper and
Row, 1984.

Prangpratanpon, Sakda. “A Buddhist Philosophy of Education : With Implications for
Education in Thailand.” Doctor of Philosophy Thesis, The Graduate School of Boston
College, Boston. U.S.A. ,1978.

Raths, Louis E. Merrill Harmin and Sidney B. Simon. Values and Teaching: Working With
Values in the Classroom. Ohio: Charles E. Merrill Publishing, 1978.







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อน
เกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” สาขาวิชาการศึกษาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

พระปลัดนพดล หนูธรมโน
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความต่อไปนี้ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

☐ ๑.ชาย

☐ ๒. หญิง

๒. อายุ

- ☐ ๑. ต่ำ ๒๐ ปี ☐ ๒. ๒๑-๓๐ ปี
☐ ๓. ๓๑-๔๐ ปี ☐ ๔. ๔๑-๕๐ ปี
☐ ๕. ๕๐ ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพ

- ☐ ๑. โสด ☐ ๒. สมรส
☐ ๓. หม้าย ☐ ๔. หย่าร้าง

๔. การศึกษา

- ☐ ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ๒. ปริญญาตรี
☐ ๓. สูงกว่าปริญญาตรี ☐ ๔. อื่น ๆ

๕. อาชีพ

- ☐ ๑. ราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐ ๒. บริษัท
☐ ๓. รับจ้าง ☐ ๔. อื่น ๆ

๖. รายได้/เดือน

- ☐ ๑. ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ ☐ ๒. ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐
☐ ๓. ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ ☐ ๔. ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ต้องการ

การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ (ด้านกายภาวนา)					
๑. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีการออกกำลังกายและพัฒนาการด้านร่างกาย					
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีการจัดระเบียบการบริโภคให้เด็กอย่างถูกต้อง สุขลักษณะ					
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กรู้จักความพอประมาณ					
๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กยึดหลักความถูกต้องและ					

เป็นธรรม					
๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวัง ทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น					
การพัฒนาเด็กตามหลักภาวะ ๔ (ด้านศีลภาวะ)					
๑. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ					
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรมจรรยา					
๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานต่าง ๆ					
๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีการปฏิบัติและรักษาศีลห้าเป็นประจำ					
การพัฒนาเด็กตามหลักภาวะ ๔ (ด้านจิตภาวะ)					
๑. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สร้างบรรยากาศให้เข้ากับการเจริญจิตภาวนาภายในศูนย์อบรม					
๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้สอนให้นักเรียนรู้จักควบคุมอารมณ์ในขณะเจอปัญหา					
๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตภาวะ					
การพัฒนาเด็กตามหลักภาวะ ๔					
๑. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ					
๒. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สามารถแก้ไขโดยใช้หลักการ ใช้เหตุผล					
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เกิดปัญหาในการเรียนการสอน					
๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้สรรเสริญผู้ที่ทำความดี และเรียนดี					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเด็กตามหลักภาวะนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

๑. ปัญหาและอุปสรรค ด้านกายภาวนา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒. ปัญหาและอุปสรรค ด้านศีลภาวนา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๓. ปัญหาและอุปสรรค ด้านจิตภาวนา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

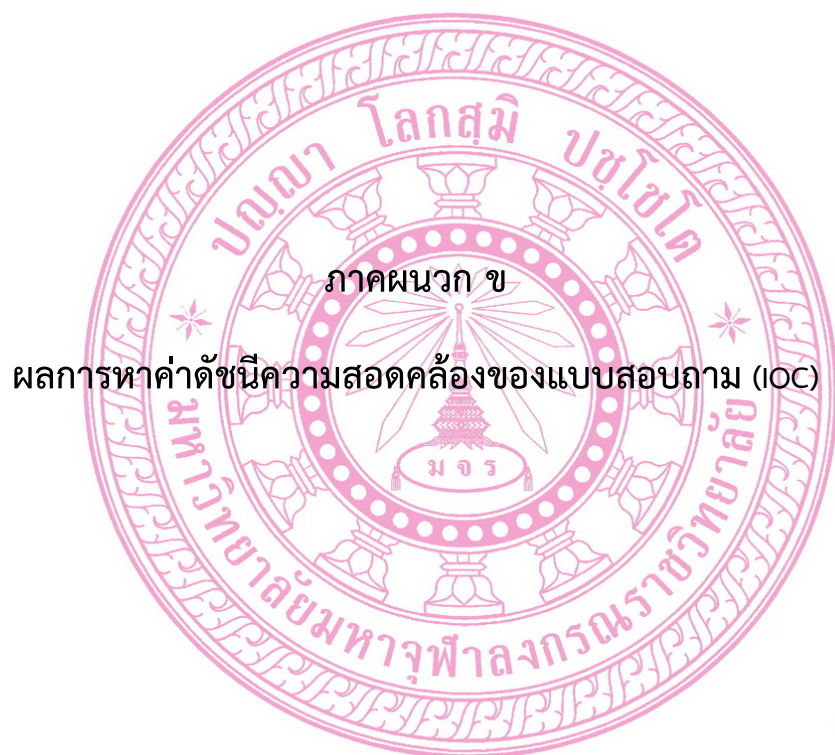
๔. ปัญหาและอุปสรรค ด้านปัญญาภาวนา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ผู้วิจัยขอเจริญพร และอนุโมทนาขอบคุณอย่างยิ่ง ที่ท่านได้อนุเคราะห์และสละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนนี้ หรือชุมชนอื่นๆ ที่กำลังพัฒนาเพื่อให้เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ประสบผลสำเร็จต่อไปในอนาคต



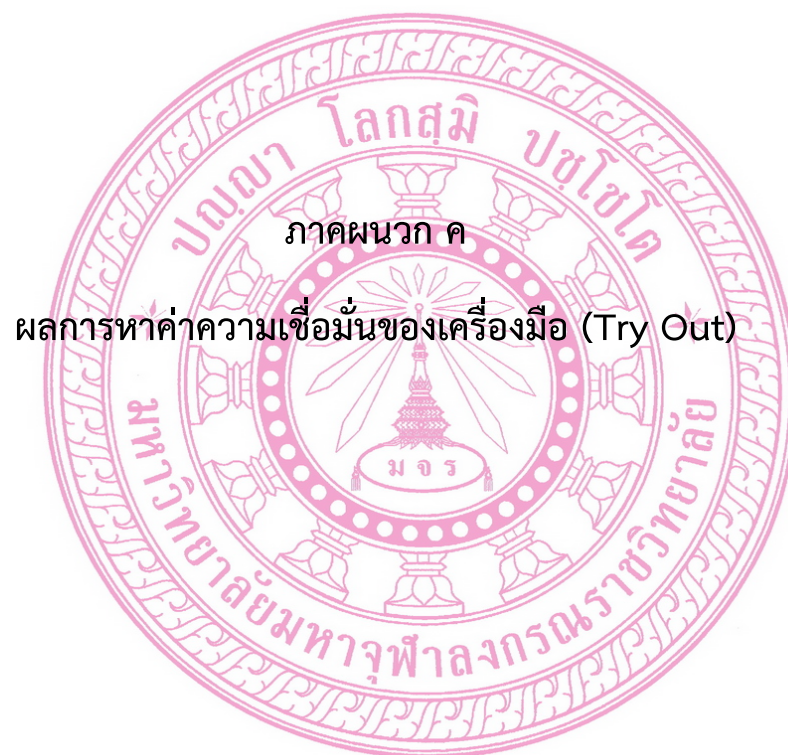
ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ
กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑-๕					สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	๔	๕	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านกายภาวนา								
๑.๑	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีการออกกำลังกายและพัฒนากายด้านร่างกาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีการจัดระเบียบการบริโภคให้เด็กอย่างถูกสุขลักษณะ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๓	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กรู้จักความพอประมาณ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๔	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๕	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวัง ทางการประพฤติปฏิบัติตนและผู้อื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านศีลภาวนา								
๒.๑	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กรับผิดชอบต่องานที่ตนทำอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๒	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรมจรรยา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๔	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานต่าง ๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๕	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีการปฏิบัติและรักษาศีลห้าเป็นประจำ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๓. ด้านจิตภาวนา								
๓.๑	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

	หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย							
๓.๒	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สอนให้เด็กมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สร้างบรรยากาศให้เข้ากับการเจริญจิตภาวนาภายในศูนย์อบรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๔	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้สอนให้นักเรียนรู้จักควบคุมอารมณ์ในขณะเจอปัญหา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๕	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตภาวนา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. หลักภาวนา								
๕.๑	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๒	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สามารถแก้ไขโดยใช้หลักการให้เหตุผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๓	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๔	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เกิดปัญหาในการเรียนการสอน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๕	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ได้สรรเสริญผู้ที่ทำความดี และเรียนดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

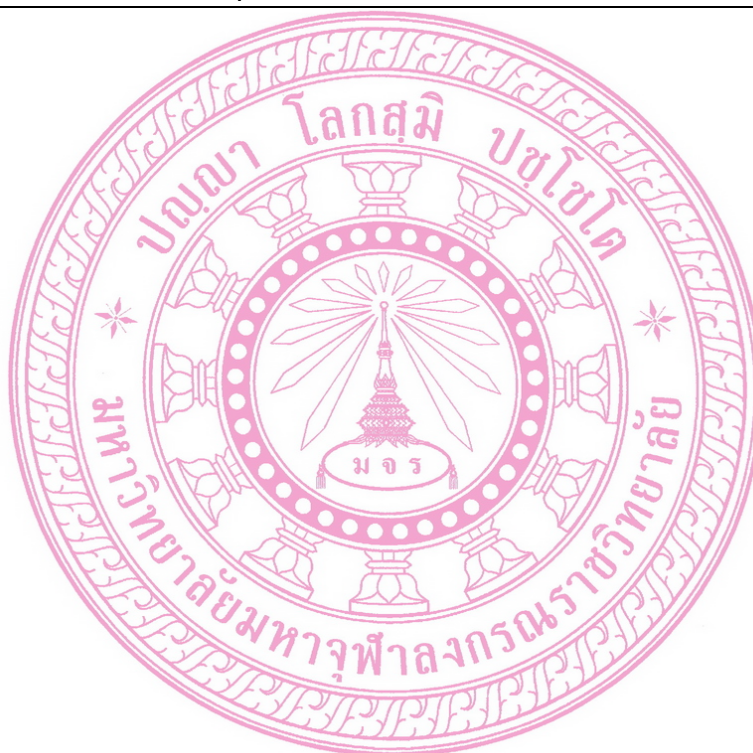


ค่าความเชื่อมั่นและอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๕ : กรณีสึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)					
Item-total Statistics					
ข้อที่	รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1.	A1	79.63	86.654	.579	.891
2.	A2	79.77	85.426	.611	.890
3.	A3	79.80	89.062	.511	.893
4.	A4	79.67	88.644	.467	.894
5.	A5	79.80	88.097	.460	.894
6.	B1	79.97	91.413	.449	.895
7.	B2	79.80	88.510	.429	.895
8.	B3	80.17	88.282	.359	.897
9.	B4	80.07	91.030	.372	.896
10.	B5	80.13	92.671	.141	.901
11.	C1	79.63	86.999	.598	.891
12.	C2	79.87	87.016	.437	.895
13.	C3	79.93	83.857	.662	.889
14.	C4	80.03	91.689	.205	.899
15.	C5	80.00	82.345	.688	.888
16.	D1	79.37	88.792	.402	.895
17.	D2	79.53	86.947	.517	.893
18.	D3	79.70	88.010	.643	.891
19.	D4	79.40	87.214	.598	.891
20.	D5	80.10	88.714	.429	.895

ค่าความเชื่อมั่นและอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม
 เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
 วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

Reliability Coefficients	
N of Cases = 30.0	N of Items = 20
Alpha = .893	





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

๑. พระมหาอำนาจ อัสการี ดร.
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. อาจารย์ ผดุง วรรณทอง
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์ เดช ชูจันอัด
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม (Try Out)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๒๐๘

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาอำนาจ อัสการี, ดร.

ด้วย พระปลัดนพดล ฉายา ญาณโม รักษะประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๕๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอนิมนต์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิงกูร์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ตรวจ/แล้ว
เห็นสมควรให้ดำเนินการต่อไป

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๒๐๖

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สัจจวรรณ์

ด้วย พระปลัดนพพล ฉายา ญาณโม โรหัสประจําตัวนิตติ ๕๕๐๑๔๐๔๒๕๖ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภาวนา ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ
เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

MSD/11/14/13-2000



Hubert

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ ๒๑๐๗

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ผดุง วรรณทอง

ด้วย พระปลัดนพดล ฉายา ญาณโมโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๕๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ดร.กนก วิชาวิ

ดร.กนก

ดร.กนก วิชาวิ

ดร.กนก วิชาวิ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๒๐๙

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์เดช ชูจันทร์

ด้วย พระปลัดนพพล ฉายา ฐานโม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๕๖ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

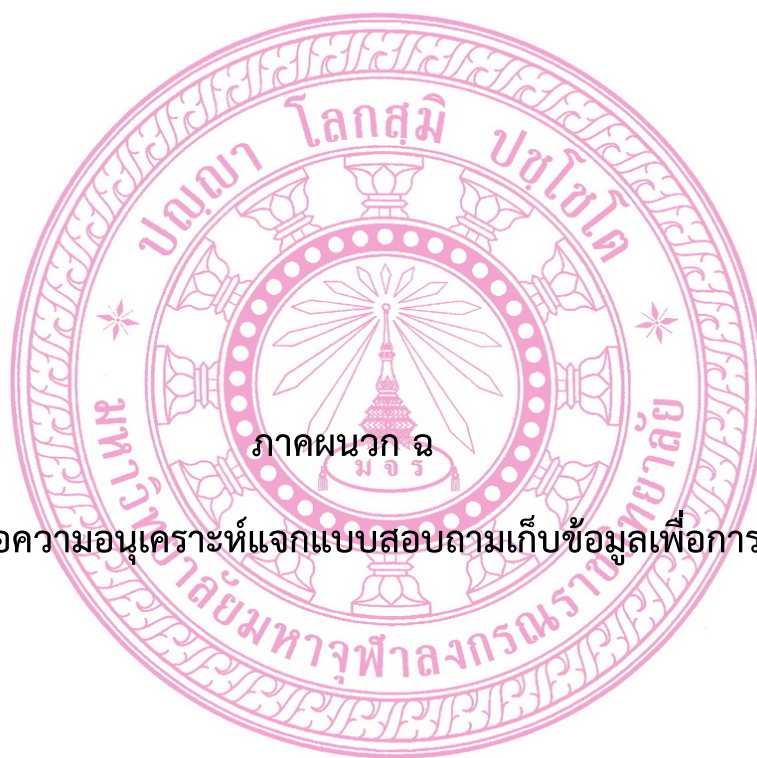
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกณิน ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

๖๓๕๐๔/๒๐๙๕๖
๑๕๐๔๕๐๔๒๕๖

๓.๕.๕๖



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔ /๒๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่แบบสอบถามเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
 เรียน ผู้อำนวยการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดนพดล ฉายา ญาณโมโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๕๖ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
 ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเด็กตามหลักภavana ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ
 เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรหน่วยงานของท่าน จึงขอความ
 อนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิตินำดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
 ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ


 ๕๕๐/๒๕๕๗
 ๑๑/๐๒/๕๕-๗


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิต ศรีทอง)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์
 โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๓-๒๑๓๓ ต่อ ๒๑๒๒

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระปลัดนพดล หนูธมฺโน (ปลายแก้ว)
- เกิด : วันศุกร์ ที่ ๔ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๒
- สถานที่เกิด : เลขที่ ๑๘ หมู่ ๘ แขวงลำต้อยติ่ง เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
- การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๒๔ ประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (คลองสอง)
แขวงลำต้อยติ่ง เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๔๕ นักระรมชั้นเอก สำนักเรียนเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๔๗ มัธยมศึกษาตอนต้น กศ.น. เขตราษฎร์บูรณะ
พ.ศ. ๒๕๔๗ มัธยมศึกษาตอนปลาย กศ.น. เขตราษฎร์บูรณะ
พ.ศ. ๒๕๕๕ ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตบافیศึกษาพุทธโฆส จังหวัดนครปฐม
- อุปสมบท : วันพุธที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓
- สังกัด : มหานิกาย วัดทุ่งครุ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
- หน้าที่ : ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดทุ่งครุ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
- ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๕ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
- ปีสำเร็จการศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๗
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดทุ่งครุ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
- E-mail : nopphadol789@gmail.com
- Tel : 081-499-7231