

บทคัดย่อ

168142

ชื่อภาคนิพนธ์ : ระบบการสรรหาและคัดเลือกรับบุคลากรเข้าบวช : ศึกษาเฉพาะกรณีวัด
ชลประทานรังสฤษฎ์ จ.นนทบุรี
ชื่อผู้วิจัย : พระมหาเฉลิม สงเอียด
ปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2548

การศึกษาเรื่อง “ระบบการสรรหาและคัดเลือกรับบุคลากรเข้าบวช : ศึกษาเฉพาะกรณีวัด
ชลประทานรังสฤษฎ์ จ.นนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบและสภาพ
ปัจจุบันของการบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ 2) เพื่อศึกษานโยบาย หลักการ กระบวนการวิธีการ
แหล่งในการสรรหาบุคลากรเข้าบวช และนโยบาย หลักการ กระบวนการวิธีการ และเกณฑ์คัดเลือกรับ
บุคลากรของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ และ 3) เพื่อศึกษาถึงผลดี สภาพปัญหาและข้อจำกัดและ
ผลลัพธ์ของการสรรหาและคัดเลือกรับบุคลากรของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ โดยผู้ศึกษาได้
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพระเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกรับบุคลากร
เข้าบวช จำนวน 8 รูปและพระนวกะ (พระบวชใหม่) ที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จำนวน 200 รูป ซึ่ง
บวชในช่วงระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2548 แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเป็น
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Pearson Correlation
Coefficient

ผลการศึกษา พบว่า

1) การบวชในวัดชลประทานรังสฤษฎ์ มีสองประเภท คือ การอุปสมบทภาคฤดูร้อน
และการอุปสมบทเข้าพรรษา การอุปสมบทภาคฤดูร้อน สามารถจะกระทำได้ตั้งแต่เดือนธันวาคมถึง
เดือนมิถุนายน ส่วนการอุปสมบทเข้าพรรษา คือบวชจำพรรษา 3 เดือนในช่วงฤดูฝน

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ไม่ได้มีการจำกัดจำนวนบุคลากรเข้าบวชในแต่ละเดือนไว้อย่าง
เด่นชัดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็มีวงจำกัดของวัด นั่นคือ มีอัตราสูงสุดไม่เกิน 150 คน แต่ระบบ
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าบวชของวัดก็มีการจำกัดจำนวนบุคลากร โดยอัตโนมัติ นั่นคือ มี
การจำกัดวัน เวลาในการรับสมัคร รวมถึงกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรของวัดอีกด้วย จึงไม่
ทำให้เกิดอุปสรรคว่า จะมีผู้สมัครเข้าบวชมากจนวัดรับไม่ไหวเกินความต้องการ แต่ถ้ามีผู้สมัครเกิน
150 คน และผ่านการทดสอบคัดเลือกทั้งหมด วัดก็รับให้บวช เพราะถือว่าผ่านการสรรหาและ
คัดเลือกของวัดแล้ว แต่วัดก็จะมีมาตรการรองรับโดยการส่งไปฝึกอบรม ณ วัดสาขา ได้แก่ วัด

168142

ปัญญานันทาราม จ.ปทุมธานี หรือที่สวนโมกขพลาราม จ.สุราษฎร์ธานี โดยให้เป็นไปตามความต้องการและความสมัครใจของผู้บวช

2) นโยบาย หลักการ กระบวนการ แหล่งในการสรรหา วัดชลประทานรังสฤษฎ์ มีนโยบายในการสรรหาแบบปิด ยึดหลักการสรรหาในระบบคุณธรรม โดยให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่วัดต้องการมาสมัครได้อย่างเสมอภาค เป็นการสรรหาจากแหล่งภายนอกโดยการตีป้ายประกาศรับสมัครบวชและการแนะนำบอกต่อ แต่การเปิดรับสมัครจะกำหนดวัน เวลาไว้แน่นอน สำหรับคุณสมบัติของผู้สมัครบวช ดังนี้ (1) มีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (2) ได้รับอนุญาตจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา (3) ไม่อยู่ในระหว่างต้องคดี (4) มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และไม่ เป็นโรคที่สังคมรังเกียจและที่ต้องห้ามไว้ในพระธรรมวินัย (5) มีสุขภาพจิตปกติถูกต้องตามพระธรรมวินัย (6) ไม่ติดสิ่งเสพติดทุกชนิด (7) มีจิตศรัทธาในพระพุทธศาสนาและพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัด และต้องผ่านการทดสอบคัดเลือกตามที่วัดได้กำหนดไว้ ส่วนนโยบาย หลักการ กระบวนการวิธีการและเกณฑ์ในการคัดเลือก วัดชลประทานรังสฤษฎ์ มีนโยบายในการคัดเลือกเข้าบวช โดยยึดหลักความสามารถและหลักความเสมอภาคแก่ทุกคน วัดชลประทานรังสฤษฎ์มี กระบวนการวิธีการคัดเลือก ดังนี้ (1) เปิดรับสมัครผู้ที่สนใจสมัครบวช (2) กรอกใบสมัคร (3) การ สัมภาษณ์ขั้นต้น (4) การปฐมนิเทศ (5) การทดสอบท่องคำขานนาค (6) การสัมภาษณ์ (7) ตรวจ ร่างกายและจัดส่งหลักฐานประกอบ (8) การเข้าอยู่วัดสมาทานศีล 8 ก่อนวันบวช 1 วัน (9) การ ดำเนินการบวช เกณฑ์ในการทดสอบท่องคำขานนาค ต้องท่องได้ด้วยตนเอง ชัดถ้อยชัดคำ ถูกต้อง คล่องแคล่ว ชัดเจน ไม่เป็นอักขรวิบัติ

3) ผลดี ปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัด การศึกษาพบว่า ผลดีของการสรรหาและคัดเลือกรับ บุคลากร ได้แก่ ระบบการจัดการของวัดดี เรียบง่าย ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายถูก ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน ปัญหาอุปสรรคข้อจำกัด ได้แก่ ผู้สมัครบวชจำนวนมากเกินไป และขาดบุคลากรที่สรรหา และคัดเลือกอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. วัดควรจัดทำคู่มือการบวช (เหมือนคู่มือแนะนำในการปฏิบัติงาน) แจกให้กับผู้สนใจโดย อาจคิดค่าใช้จ่ายเพิ่มในส่วนของการบวชก็ได้และวัดเองควรเน้นคุณภาพผู้บวชมากกว่าปริมาณ
2. วัดควรตระหนักถึงเหตุผลการตัดสินใจบวช วัดดูประสงค์ของผู้บวชที่วัดชลประทาน รังสฤษฎ์ โดยเน้นเนื้อหาสาระของการบวชอย่างแท้จริง ดังนั้นวัดต้องพยายามตอบสนองให้กับผู้เข้า บวชให้ได้ในการอบรมสั่งสอนกุลบุตรและที่สำคัญที่สุดวัดต้องหนักแน่นในจุดยืนของตนเอง และ วัดควรมีการประเมินผลหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมและติดตามผลบุคลากรที่เคยผ่าน โครงการ

ABSTRACT

168142

Title of Research Paper : Recruitment and Selection System of Personnel
on Buddhist Monastic Ordination : A Study of
Chonprathanrangsarit Temple, Nonthaburi Province

Author : Phramaha Chaloem Song – iad

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

The three major objectives of this study were : 1) to examine the ordination types and existing condition of Chonprathanrangsarit Temple; 2) to identify the policy, principle, method, source and criteria of recruitment and selection of personnel on buddhist monastic ordination of Chonprathanrangsarit Temple; and 3) to point out the beneficial fruit, problems, obstacles and results of recruitment and selection of personnel on buddhist monastic ordination of Chonprathanrangsarit Temple.

The data were collected from 8 officered - monks and 200 newly ordained monks at Chonprathanrangsarit Temple from April to June, 2005 and then, were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficiency.

Regarding the findings were found as follow :

1) The ordination of Chonprathanrangsarit Temple has 2 types i.e, summer ordination and the rains - retreat ordination. Summer ordination can be made from December to June but the rains – retreat ordination, in the rainy season. Chonprathanrangsarit Temple was have no limitation of ordained – persons in each month manifestly, but the temple had implicated numbers as more than no 150 ones. However, the

168142

number of personnels was reduced automatically with recruitment and selection system of personnel on buddhist monastic ordination because of specific time and date application as well as the method of personnel selection. The tendency of majority of applicants can not be occurred. If it can be occurred possibly, they were to be given the ordination unconditionally because of completing the recruitment and selection procedure. They will have sent to be trained at linkaged – temple i.e, Panyanandaram Temple, Pathumthani province and Mokkhalaram Temple, Suratthani province according to their needs and voluntariness.

2) Chonprathanrangsarit Temple carried on closed door policy, merit system principle and and external recruitment. First of all, ordination applications were posted and advertised to everyone possessing these qualifications i.e, (1) 20 years old or more; (2) already permitted from parents, superintendents and governors; (3) not to be convicted or probated; (4) be healthy and not to be terribly diseased; (5) be mental health; (6) not to be addicted all in all; and (7) be faith in Buddhism and will to practice the temple regulations and the roting exam must be passed. The policy of personnel selection is held by competence and equality of opportunity. The method of selection can be done as follow : (1) ordination posting and advertising; (2) application blank; (3) preliminary interview; (4) supervision; (5) monkhood vowed roting test; (6) interview; (7) physical examination and documentary affection; (8) temple – attending and observing 8 disciplinary precepts and (9) ordination - taking ceremony. The criterias of monkhood vowed roting test depended on self – repetition with correcting words, clearing and manifesting.

Regarding the beneficial results, problems and obstacles, the followings were found : 1) the strengths of personnel recruitment and selection possessed of good management, simplicity, time - safety, economy and equality of opportunity. 2) the weaknesses of personnel recruitment and selection consisted of the majority of applicants and it also be scarced of personnel selectioned officers.

168142

The research made the following recommendations :

1) The ordination handbook should to be done (as performance guidebook) and distributed to the people. It might be charged additionally in ordination costs and monks quality must be more signified than quantity.

2) Reasons of decision – making in ordination and objectives of applicants should be realized in order to grasp the substance of ordination. So, the temple must supply their needs in teaching and training. Above of all, the temple itself must to be stable in the standing points and project appraisal and evaluation must be done in both of ordained person and training course.