



## บทที่ 2

### วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบสถาบันส่งเสริมและเผยแผ่การพระพุทธศาสนาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็น 7 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1 สภาพการส่งเสริมและเผยแผ่การพระพุทธศาสนาในประเทศไทย**  
ประกอบด้วย

- 1.1 สภาพแวดล้อมและปัญหาด้านการศาสนาในประเทศไทย
- 1.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
- 1.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 1.4 แผนพัฒนาการศาสนา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)
- 1.5 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และบทบาทพระสังฆาธิการ

**ส่วนที่ 2 แนวคิดการจัดตั้งองค์กรสถาบันและการจัดองค์กร** ประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีองค์กร
- 2.2 แนวคิดในการสร้างสถาบัน
- 2.3 การจัดองค์กรในการฝึกอบรม

**ส่วนที่ 3 แนวคิดในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม** ประกอบด้วย

- 3.1 ความหมาย หลักการและกระบวนการฝึกอบรม
- 3.2 หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม
- 3.3 การจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่
- 3.4 หลักสูตรการฝึกอบรมถวายความรู้พระสงฆ์
- 3.5 การเผยแผ่ศาสนาคริสต์ในประเทศไทย

**ส่วนที่ 4 แนวคิดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม** ประกอบด้วย

- 4.1 ทฤษฎีทางพุทธศาสตร์
- 4.2 หลักการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
- 4.3 คุณธรรมที่ควรมีในตน

## ส่วนที่ 5 คุณลักษณะของพระสังฆาธิการที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

5.1 พระวินัยและเสขียวัตรของพระสงฆ์

5.2 ความสามารถในการจัดการเพื่อการพัฒนาและประสิทธิภาพ  
ในการทำงาน

## ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 7 ส่วน ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ  
ดังนี้

## ส่วนที่ 1 สภาพการส่งเสริมและเผยแพร่พระพุทธศาสนาในประเทศไทย

### 1.1 สภาพแวดล้อมและปัญหาด้านการศาสนาในประเทศไทย

#### 1) สภาพแวดล้อมด้านการศาสนา

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (กรมการศาสนา, 2544) ได้  
ศึกษาถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านศาสนาสรุปไว้ 4 ด้าน  
ดังนี้

(1.1) ด้านสังคมเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงด้านเสรีภาพทางประชาธิปไตย  
วัฒนธรรมใหม่ ๆ จากต่างประเทศทำให้คนที่ไม่เข้าใจขอบข่ายของเสรีภาพ ถือโอกาสใช้กำลัง  
อิทธิพล ทุนทรัพย์ และความรู้ความสามารถที่เหนือกว่า เอาเปรียบผู้ที่ด้อยกว่าความโลภ  
ขาดเมตตาธรรมและศีลธรรม ปัญหาค่าครองชีพ ค่าของเงินตราที่เปลี่ยนแปลง การค้า การผลิต  
ที่มีการแข่งขันสูงชันมาก สภาพความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต ค่านิยมของคนในชาติเปลี่ยนไป  
เรื่องคุณธรรม จริยธรรมที่ขาดการให้ความสนใจ สนใจประโยชน์แต่ส่วนตน ประชาชนชาติที่พึง  
ทางใจ มีความสับสนเรื่องความเชื่อในหลักธรรมทางศาสนา ซึ่งนำไปสู่การหลงเชื่อที่มงาย  
ไร้สาระ เหล่านี้คือ สภาพที่ควรได้รับการพัฒนาด้วยกิจกรรมทางด้านศาสนา

(1.2) ด้านการเมืองการปกครอง ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการเมือง  
การปกครองที่ชัดเจน โดยเฉพาะการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เพื่อ  
เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิรูปการเมืองและเป็นหลักในการปกครองประเทศ อีกทั้งยังมีการปฏิรูป  
การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์

ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สภาพปัจจุบันยังมีผู้มีความรู้บางส่วนยังขาดคุณธรรมจริยธรรม เช่น ครูล่องเกินนักเรียน นายแพทย์ ผู้พิพากษา ตุลาการ ทูจริตต่อวิชาชีพข้าราชการการเมืองมีการทุจริตต่อหน้าที่ ผู้ทรงศีลทำผิดวินัยสงฆ์ และตำรวจผู้รักษากฎหมายกระทำผิดกฎหมาย เป็นต้น สำหรับการพัฒนางานด้านการศาสนาจะต้องมีแนวทางและทิศทางของการพัฒนาที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการปฏิรูปการศึกษาด้วย

(1.3) ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การติดต่อสื่อสารที่กว้างไกลรวดเร็วของโลกไร้พรมแดน ความก้าวหน้าของโลกปัจจุบันดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนของโลก จะต้องคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อจะได้ป้องกันปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้น และลดปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว เพื่อพัฒนาสันติภาพและประโยชน์สุขของมวลมนุษยชาติในอนาคต สภาพปัจจุบันยังมีผู้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ไปในทางที่ไม่เหมาะสม และเป็นภัยต่อสังคม เช่น การใช้ระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) เผยแพร่ภาพลามกอนาจาร การให้บริการทางเพศ การล่อลวงเด็ก สตรีไปบริการทางเพศ หรือขายบริการ เป็นต้น เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้เพราะผู้ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวยังขาดคุณธรรมซึ่งต้องพัฒนาด้วยกิจกรรมทางด้านศาสนาต่อไป

(1.4) ด้านการพัฒนาระบบบริหารด้านการศาสนา สภาพปัจจุบันแม้หน่วยงานผู้บริหารด้านศาสนา ทั้งฝ่ายศาสนาจักรและอาณาจักรได้พยายามปฏิบัติงานตามโครงสร้างที่ยังขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ แต่การดำเนินงานโดยภาพรวมยังมีปัญหาอุปสรรคไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น งานต้องล่าช้าเพราะติดอยู่ที่ระบบรวมอำนาจ ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น แต่บัดนี้กำลังดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบบริหารภาครัฐ เพื่อปฏิรูประบบการบริหารของหน่วยงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ บทบาท ภารกิจ ระบบงบประมาณ ระบบบริหารงานบุคคล การปรับเปลี่ยนกฎหมาย ตลอดจนเน้นการรักษาวัฒนธรรมและค่านิยมของชาติยิ่งขึ้นและซึ่งในส่วนของกรมการศาสนาจะต้องมีการปรับบทบาทภารกิจปรับโครงสร้าง จัดให้มีหน่วยงานหรือสถาบันที่ทำหน้าที่ดูแลส่งเสริมอุปถัมภ์ และให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพระศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

## 2) ปัญหาด้านการศาสนา

จากสภาพปัจจุบันที่กล่าวมาข้างต้นอาจเชื่อมโยงไปยังสถาบันทางศาสนา หน่วยงานที่รับผิดชอบทางศาสนาและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ยังไม่สามารถปฏิบัติภารกิจ การดำเนินงานด้านศาสนากับสภาพของสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควรเพราะ ปัญหาอุปสรรค ดังนี้ (กรมการศาสนา, 2544)

(2.1) สถาบันศาสนาไม่สามารถนำหลักธรรมสู่การปฏิบัติ ให้เห็นผลอย่างชัดเจน จะเห็นได้ว่าสถาบันทางศาสนาต่าง ๆ จะดำเนินกิจกรรมทางศาสนาไปตามความสนใจและความถนัดของสถาบันนั้น เช่น การดำเนินกิจกรรมให้การศึกษา การอบรม และการร่วมพัฒนาสังคม เน้นไปทางกิจกรรมที่ปรากฏผลในเชิงปริมาณ โดยไม่เน้นในเชิงคุณภาพ เช่น การนำศาสนธรรมไปสู่การปฏิบัติที่เป็นวิถีชีวิตของมวลชนให้ดำเนินไปอย่างสันติสุข ในการเผยแผ่ศาสนาที่เช่นเดียวกัน มักจะให้ความสำคัญกับพิธีกรรมมากกว่าการนำสาระสำคัญของหลักธรรมสู่การปฏิบัติที่เป็นวิถีชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรม และหลักปฏิบัติที่ถูกต้อง ในส่วนของการทำนุบำรุงส่งเสริมกิจการทางศาสนาให้เข้มแข็งก็ได้รับผลกระทบ จึงทำให้การพัฒนาศาสนสถานให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาจิตใจและการเรียนรู้ของชุมชนยังดำเนินการได้น้อย เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทางศาสนาและศาสนสถานที่มีอยู่จำนวนมาก ดังนั้น จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานของสถาบันทางศาสนาให้เหมาะสมและยั่งยืนต่อไป

(2.2) ปัญหาเกี่ยวกับการเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา ในระยะที่ผ่านมา พุทธศาสนิกชนส่วนใหญ่ไม่เข้าวัด ไม่เข้าใจพระสงฆ์ เป็นชาวพุทธเพียงในนาม ไม่สนใจศึกษาปฏิบัติธรรม เข้าวัดเพื่อโชคลาภ ประโยชน์ส่วนตัว หรือหมกมุ่นในไสยศาสตร์ ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของพุทธศาสนา ขาดความรู้สึกร่วมและรับผิดชอบต่อศาสนาของตนมีการศึกษาสูงแต่ไม่สามารถเป็นผู้นำชาวพุทธ มีกระแสวัตถุนิยมเชิงบริโภคนิยม เป็นผู้รับและผู้ตามอย่างขาดความรู้เท่าทัน วิถีชีวิตตามหลักพุทธศาสนาไม่แพร่หลายในสังคม ไม่สมกับที่เป็นศาสนาประจำชาติ ขาดวินัยในการอยู่ร่วมกัน ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ปัญหาความเสื่อมของพระพุทธศาสนาในประเทศไทยส่วนหนึ่งเกิดจากคณะสงฆ์ โดยสงฆ์สาวกปฏิบัติธรรมผิดทิศทาง ความเป็นสมณะ จึงขาดปัญญาในการนำพาประชาชน เพราะคิดว่าจะเป็นเช่นเดียวกับประชาชนในทางโลก (พิทยา ว่องกุล, 2543 : 9) ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลติดยึดในศาสนบุคคลมากกว่าหลักการในพระพุทธศาสนา และส่วนหนึ่งเป็นศรัทธาวิปริตในระบบสังคม

ทุนนิยมที่พัฒนาสู่บริโภคนิยมอย่างสูงเกิดปัญหาต่าง ๆ ด้านจิตใจ และชีวิตความเป็นอยู่ตามมาก่อนข้างมาก (พิทยา ว่องกุล, 2543 : 37)

(2.3) ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของสังคม ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นปัญหาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งของสังคมไทย จากปัญหาของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และประชาชนทุกหมู่เหล่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 (กรมการศาสนา, 2540) บัญญัติไว้ว่า "รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่" บทบัญญัติในกฎหมายรัฐธรรมนูญดังกล่าว เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐที่ปรากฏในหลายรูปแบบในระยะที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัย ความสงบสุข และการพัฒนาประเทศใน ทุก ๆ ด้าน สะดุดตาดูอยู่ ชาติความต่อเนื่องและสร้างปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมายในอนาคต ปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าว หากจะประมวลจากปัญหาที่มีความสำคัญและปรากฏเป็นที่ประจักษ์ อาจกล่าวโดยทั่วไปได้ ดังนี้

ปัญหาด้านการขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ เน้นการเอาตัวเอเปรียบผู้อื่น แข่งแย้งชิงดีชิงกันและกัน ใช้ระบบพรรคพวก มากกว่าระบบคุณธรรม เบียดบังนำประโยชน์ส่วนรวมเป็นประโยชน์ส่วนตน ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความรับผิดชอบต่อสังคมโดยส่วนรวม เอาประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวกเป็นที่ตั้ง จนมีคำกล่าวที่ว่า "ไม่มีมิตรแท้และศัตรูที่ถาวร"

ปัญหาด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบซึ่งเป็นปัญหาวิกฤตในวงราชการเมืองในระบบราชการ ในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ จนทำให้มีการออกกฎหมายเพื่อจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (สำนักงาน ป.ป.ป.) เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ปรับปรุงให้หน่วยงานนี้เป็นสำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) (หมวด 10 การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ) เพื่อให้ครอบคลุมผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การทุจริตเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งของประเทศในระยะที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีข่าวที่สำคัญทางสื่อมวลชนเกี่ยวกับการยื่นแสดงบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สินอันเป็นเท็จ

ของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับสูง ในระหว่างเดือนมีนาคม – สิงหาคม 2543 ที่ผ่าน มา รวมทั้งการทุจริตในการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาในปี 2543 ซึ่งบางจังหวัดต้องมีการเลือกตั้งใหม่ ถึง 5 ครั้ง การทุจริตคดโกงของนักการเมือง ข้าราชการ นักธุรกิจเอกชน ด้านการเงินจนเป็นสาเหตุ ที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทำให้เกิดวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจในปลายปี 2540 และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการตรากฎหมายการฟอกเงิน ซึ่งจะเห็นได้ว่าส่วนของราชการ และรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่มีการ จัดตั้งสำนักงาน ป.ป.ป. ตั้งแต่ปี 2518 เป็นต้นมา การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการได้ ขยายตัวอย่างรวดเร็วและกว้างขวางออกไปทุกวงการ และมีการพัฒนารูปแบบใหม่ ๆ ของการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ทำให้การตรวจสอบ การสืบสวนเพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษเป็นการ ยากมากขึ้น (สำนักงาน ป.ป.ป., 2542 : 127)

. การขาดคุณธรรมและจริยธรรม ดังได้กล่าวแล้วในข้อ ก. ยังรวมไปถึงการ ขาดคุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ในสังคมไทย อันจะเป็นผลต่อความมั่นคง ปลอดภัย ความสงบสุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ทั้งในกลุ่มนักการเมือง ข้าราชการ ประจำ พนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ จึงเป็นเรื่องที่ดั่งามและ จะเป็นผลต่อการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ความมีวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความ ซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2528) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ให้มีการพัฒนาทางจิตใจ เป็นหลักในการพัฒนาทั้งหลาย และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้เน้น การพัฒนาคนเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน และในการบริหารราชการแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐได้กำหนดแนวนโยบาย ในการส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนมีคุณภาพและจริยธรรม มีความประพฤติที่สร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต (สำนักงาน ก.พ., 2542 : 1) ดังพระบรม ราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานแก่คณะนายทหาร ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ซึ่งได้รับพระราชทานเลื่อนยศชั้นนายพล เมื่อวันอังคารที่ 16 กุมภาพันธ์ 2514 ความตอนหนึ่งว่า “ถ้าไม่รักษาวินัย ไม่รักษาความเป็นธรรม ไม่รักความขยัน หมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริตแล้วเราก็ยอมจะล่มจม เพราะว่าความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ ความ ขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจทำตามหลักวิชานั้น เป็นการสร้างพื้นฐานที่ดีสำหรับบ้านเมือง....”

การขาดคุณธรรมและจริยธรรม ดังที่กล่าวแล้วในข้อ ก. และข้อ ค. รวมทั้งปัญหาการ ทุจริตและประพฤติมิชอบตามข้อ ข. มิได้เกิดขึ้นเฉพาะในหมู่นักการเมือง ข้าราชการ พนักงานและ ลูกจ้างอื่นของรัฐเท่านั้น แต่ได้เกิดขึ้นเกี่ยวพันและครอบคลุมไปยังบุคคลในภาคธุรกิจเอกชนและ

ประชาชนโดยทั่วไป ติดต่อกันเป็นลูกโซ่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน เป็นปัญหาเชิงประจักษ์ที่สำคัญของชาติ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545 – 2549 ระบุไว้ว่า มีปัญหาที่สำคัญที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ทั้งปัญหายาเสพติด ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น ปัญหาความรุนแรงและเลือกปฏิบัติต่อเด็ก สตรีและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งปัญหาความเสื่อมถอยของเอกลักษณ์วัฒนธรรม ค่านิยมความเป็นไทย ความสามัคคีและความรักชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544 : 35 – 37)

### 3) ปัญหาวิกฤตศรัทธาในศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ

จากอำนาจหน้าที่และความสำคัญของพระสังฆาธิการดังกล่าวมาแล้วในตอนต้น จะเห็นว่าหากพระสังฆาธิการได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ไทย ปัญหาที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา จะถูกขจัดปัดเป่าเพื่อจรรโลงพระพุทธศาสนาสืบไปเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามก็ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันมีข่าวเรื่อง พระประพฤติดิถีพระวินัยลงในหน้าหนังสือพิมพ์แทบทุกวัน ส่วนหนึ่งเป็นพระเจ้าคณะพระสังฆาธิการด้วย ซึ่งเป็นปัญหาในทางการปกครองสงฆ์ที่พระสังฆาธิการทุกระดับต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ปัญหาที่เกิดขึ้นในเกือบทุกกรณีเป็นเรื่องอื้อฉาวและวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวางในสังคม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้น ทางหนึ่งชี้ให้เห็นพฤติกรรมล่อแหลม อันส่งไปในทางโน้มนำให้พระสงฆ์ที่ไม่เคร่งในวัตรปฏิบัติประพฤติดิถีวินัยได้ง่าย ๆ ทางหนึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในบทบาทที่พระสังฆาธิการแต่ละระดับจะเข้าไปดำเนินการจัดการได้ อีกทางหนึ่งก็ชี้ให้เห็นช่องโหว่แห่งกฎหมายการปกครองคณะสงฆ์ ในการที่จะดำเนินการลงโทษผู้ประพฤติดิถีธรรมวินัย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการดังกล่าว เนื่องจากปัญหาเหล่านี้เป็นเรื่องที่ทั้งฝ่ายบ้านเมืองและฝ่ายคณะสงฆ์จะต้องร่วมกันหาทางแก้ไขป้องกัน วิธีหนึ่งที่น่าจะเป็นวิธีจะช่วยแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้ก็คือการสร้างสถาบันให้การศึกษา อบรม ถวายเป็นความรู้ เพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถในการปกครองดูแลกิจการคณะสงฆ์ให้เรียบร้อยดีงาม สามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นไม่ให้ลุกลามเป็นเรื่องใหญ่โตได้ ในระยะเริ่มต้นต้องช่วยกันเตรียมความพร้อมให้พระสังฆาธิการให้มีสายตากว้างไกล มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นแกนนำที่สำคัญ ทำให้การพระพุทธศาสนามีหลักที่เข้มแข็งมั่นคง

## 1.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (กรมการศาสนา, 2540) ได้บัญญัติมาตราที่เกี่ยวข้องกับพระศาสนาไว้ดังนี้

มาตรา 9 พระมหากษัตริย์ทรงเป็นพุทธมามกะ และทรงเป็นอัครศาสนูปถัมภก

มาตรา 38 บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการถือศาสนา นิกายของศาสนา หรือลัทธินิยมในทางศาสนา และย่อมมีเสรีภาพในการปฏิบัติตามศาสนบัญญัติหรือปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อถือของตน เมื่อไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของพลเมืองและไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ในการใช้เสรีภาพดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง บุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง มิให้รัฐกระทำการใด ๆ อันเป็นการรอนสิทธิหรือเสียประโยชน์อันควรได้เพราะเหตุที่ถือศาสนา นิกายของศาสนา ลัทธินิยมในทางศาสนา หรือปฏิบัติตามศาสนบัญญัติหรือปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อถือแตกต่างจากบุคคลอื่น

มาตรา 66 บุคคลมีหน้าที่รักษาไว้ซึ่ง ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญนี้

มาตรา 73 รัฐต้องให้ความอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

มาตรา 77 รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

จะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้ความสำคัญกับศาสนาอย่างยิ่ง กล่าวคือ ประชาชนชาวไทย มีเสรีภาพในการนับถือศาสนา ซึ่งส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ทั้งยัง กำหนดหน้าที่ให้ทุกคนรักษาไว้ซึ่งศาสนา โดยรัฐต้องให้ความอุปถัมภ์คุ้มครองพระพุทธศาสนา รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำหลักธรรมมาใช้เสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้านการขาดคุณธรรมจริยธรรมและการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งปัญหาด้านอื่น ๆ ของสังคมต่อไป



### 1.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับภารกิจของงานการศาสนาว่าด้วยสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 14 บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณี

มาตรา 31 ให้กระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

นอกเหนือจากการส่งเสริมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาแล้ว วัดยังมีบทบาทสำคัญคือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนไทย เช่น การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม หรือการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นในวัด เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนนี้เป็นช่องทางสำคัญที่จะใช้พระพุทธศาสนา หล่อหลอมให้เยาวชนมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตเมื่อเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งหากพระสงฆ์ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาที่ดีแล้ว ก็จะสามารถบรรเทาปัญหาต่าง ๆ ของสังคมลงได้

### 1.4 แผนพัฒนาการศาสนา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)

#### 1) นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของรัฐบาล

รัฐบาล โดย พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 กำหนดนโยบายด้านการศาสนาและวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

#### ด้านการศาสนา

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนาศึกษาและศาสนทายาทเพื่อเผยแผ่ศาสนธรรม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาศาสนสถานให้สะอาด ร่มเย็น สงบสุข เพื่อให้เป็นประโยชน์ด้านจิตใจต่อชุมชน

(2) สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาศาสนธรรมและร่วมประกอบพิธีกรรมทางศาสนามากขึ้น โดยเฉพาะกับสมาชิกในครอบครัว

(3) เชื้อให้ศาสนิกชนต่างศาสนาร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อความสามัคคีและเพื่อสันติธรรมในสังคม

นโยบายรัฐบาลด้านการศาสนาทั้ง 3 ประการ ซึ่งให้เห็นว่า รัฐบาลเองก็มองรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ต้องอาศัยศาสนา ทั้งด้านการพัฒนาในระดับบุคคล ความเป็นครอบครัวและเชื่อมโยงไปสู่ส่วนรวม ซึ่งนโยบายดังกล่าวจะบรรลุผลได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศาสนาที่มีคุณภาพ และการสนับสนุนอย่างจริงจังของรัฐบาล

## 2) แผนพัฒนาการศาสนา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) (โปรดดูภาคผนวก)

กรมการศาสนาได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศาสนา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) (กรมการศาสนา, 2545) ได้กำหนดภารกิจหลัก ทิศทางการพัฒนาการศาสนา พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนงานดังนี้

### 2.1) ภารกิจหลัก

กรมการศาสนามีภาระหน้าที่ตามที่กำหนดให้รัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฯลฯ แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดำเนินงานสนองงานรัฐและคณะสงฆ์ โดยการทำนุบำรุงส่งเสริมด้านการศาสนาให้การอุปถัมภ์และคุ้มครองกิจการทางพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นที่ทางราชการรับรอง ส่งเสริมการเผยแผ่หลักธรรมทางศาสนา พัฒนาความรู้คู่คุณธรรม ส่งเสริมความเข้าใจอันดี และสร้างความสามัคคีระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา อีกทั้งยังดำเนินงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับงานด้านการศาสนาของพระสงฆ์ คือ งานด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การศึกษา คณะสงฆ์ การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์

### 2.2) ทิศทางการพัฒนาการศาสนา

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนศึกษาและศาสนทายาท เพื่อเผยแผ่ศาสนาธรรม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาศาสนสถานให้สะอาด ร่มเย็น สงบสุข เพื่อให้เป็นประโยชน์ด้านจิตใจต่อชุมชน

(2) สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาศาสนธรรม และร่วมประกอบพิธีกรรมทางศาสนามากขึ้น โดยเฉพาะกับสมาชิกในครอบครัว

(3) เอื้อให้ศาสนิกชนต่างศาสนาร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อความสามัคคีและเพื่อสันติธรรมในสังคม

(4) ให้ความอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ระหว่างศาสนิกชนของศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

(5) พัฒนาระบบการบริหารงานด้านศาสนาและบุคลากรทางศาสนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจและทิศทางตามที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดพันธกิจที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการ ดังนี้

### 2.3) พันธกิจ

ทำนุบำรุงส่งเสริมงานด้านศาสนา ให้การอุปถัมภ์และคุ้มครองกิจการทางพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นที่ทางราชการรับรอง ส่งเสริมการเผยแพร่หลักธรรมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน

กิจการศาสนาจำเป็นต้องเร่งพัฒนาให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นกลไกที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว ชุมชน และสร้างสังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรมที่บุคคลมีความสามัคคีเอื้ออาทรต่อกัน มีศาสนธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต พัฒนาศาสนสถานให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาจิตใจ และศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ตลอดจนมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพจึงกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน เป้าหมาย แนวทางดำเนินงานและตัวชี้วัด ในด้านการนำหลักธรรมไปเผยแผ่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การนำหลักธรรมทางศาสนาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชน มุ่งพัฒนาพระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนาและบุคลากรทางศาสนาให้มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดศาสนธรรมและร่วมพัฒนาสังคม เผยแผ่หลักธรรมสู่ประชาชนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยม ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม ส่งเสริมให้ศาสนสถานเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจิตใจ ศูนย์การเรียนรู้และการพัฒนาการจัดการศึกษาของสงฆ์

### 2.4) เป้าหมาย

(1) พระสังฆาธิการ พระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนา บุคลากรทางศาสนาและครูอาจารย์ที่สอนด้านศาสนา ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(2) ส่งเสริมการเผยแพร่หลักธรรม คุณธรรม จริยธรรม ไปสู่ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้มีการประสานงาน การให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างวัด กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

### 1.5 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และบทบาทพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองของคณะสงฆ์ตาม การจัดระเบียบปกครองคณะสงฆ์ โดยมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ปกครองสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ได้ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2535) ว่า ด้วยการแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการและที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้มีการจัดแบ่งเขตการปกครอง คณะสงฆ์ออกเป็นส่วนภูมิภาค มีพระภิกษุผู้ปกครองตามชั้น ตามลำดับ ได้แก่ ภาค จังหวัด อำเภอ และตำบล (ทั้ง 2 นิกาย ได้แก่ ธรรมยุตินิกาย และมหานิกาย แต่จำนวนเขตการปกครองแต่ละ ระดับของทั้ง 2 นิกายจะมีไม่เท่ากัน) ในการนี้ได้กำหนดให้มีพระสังฆาธิการ มีหน้าที่ปกครองดูแล กิจการของคณะสงฆ์ในแต่ละเขตปกครองตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมสรุปเนื้อหาจากพระราช บัญญัติการสงฆ์ พ.ศ. 2505 และกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2535) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังกล่าว มีเนื้อหาในแต่ละเรื่องดังนี้ (กรมการศาสนา, 2542 ง)

ลำดับพระสังฆาธิการตามเขตปกครอง มีดังนี้

	<u>ตำแหน่ง</u>	<u>เขตปกครอง</u>
1) เจ้าคณะใหญ่		หน
2) เจ้าคณะภาค	รองเจ้าคณะภาค	ภาค
3) เจ้าคณะจังหวัด	รองเจ้าคณะจังหวัด	จังหวัด
4) เจ้าคณะอำเภอ	รองเจ้าคณะอำเภอ	อำเภอ
5) เจ้าคณะตำบล	รองเจ้าคณะตำบล	ตำบล
6) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส		วัด

เนื่องจากคณะสงฆ์ในประเทศไทย แบ่งการปกครองออกเป็น 2 นิกาย คือ ธรรมยุต นิกายและมหานิกาย ทั้ง 2 นิกาย แยกการปกครองกัน โดยมีการแบ่งเขตการปกครองและมี พระภิกษುದำรงตำแหน่งการปกครองคณะสงฆ์ในลักษณะเดียวกัน แต่เนื่องจากฝ่ายคณะธรรมยุต มีจำนวนพระสงฆ์น้อยกว่าฝ่ายมหานิกาย ทำให้มีการรวมเขตการปกครอง เช่น เจ้าคณะจังหวัด บางรูป อาจดูแลปกครอง สามจังหวัดบ้าง สองจังหวัดบ้าง หรือเจ้าคณะภาคบางรูปอาจต้องดูแล

ปกครอง 2 ภาค หรือ 3 ภาค เช่น 4-5-6-7 มีเจ้าคณะภาค 1 รูป ดูแลอยู่ แต่การปกครองของทั้ง 2 นิการ จะอยู่ภายใต้การดูแลปกครองของมหาเถรสมาคม

ลำดับชั้นการปกครองของพระสังฆาธิการนั้น มีลักษณะดังนี้

1) เจ้าคณะใหญ่ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น "หน" สำหรับมหานิกายมี 4 หน คือ หนเหนือ หนกลาง หนตะวันออกและหนใต้ แบ่งเขตกันดูแลภาคต่าง ๆ เจ้าคณะใหญ่จะทำหน้าที่ปกครองดูแลกิจการของสงฆ์ในหน้าที่รับผิดชอบอยู่ สำหรับฝ่ายธรรมยุตมี 1 หน คือ เจ้าคณะใหญ่ คณะธรรมยุต ทำหน้าที่ปกครองดูแลพระสงฆ์ฝ่ายธรรมยุตนิการครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

2) เจ้าคณะภาค แบ่งการปกครองออกเป็น "ภาค" มี 18 ภาค แต่ละภาคจะแบ่งจังหวัดสำหรับรับผิดชอบ มีตั้งแต่ภาค 1 ถึง ภาค 18 เหมือนกันทั้ง 2 นิการ ในระดับภาคนี้มีตำแหน่งรองเจ้าคณะภาค ช่วยดูแลแบ่งเบาภาระงาน เจ้าคณะภาครับผิดชอบปกครองดูแลกิจการของคณะสงฆ์ในภาคที่ตนรับผิดชอบอยู่ ฝ่ายมหานิกายมี 18 รูป ฝ่ายธรรมยุตมี 8 รูป

3) เจ้าคณะจังหวัด ทำหน้าที่ปกครองดูแลกิจการของคณะสงฆ์ในจังหวัดของตน ประกอบด้วย อำเภอต่าง ๆ ในเขตจังหวัด มีตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัด ทำหน้าที่แบ่งเบาภาระหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะจังหวัดฝ่ายมหานิกายมี 76 รูป เจ้าคณะจังหวัดฝ่ายธรรมยุตมี 50 รูป เจ้าคณะอำเภอ ทำหน้าที่ปกครองดูแลกิจการของคณะสงฆ์ในเขตอำเภอของตน ซึ่งประกอบไปด้วยตำบลต่าง ๆ มีตำแหน่งรองเจ้าคณะอำเภอ ทำหน้าที่ช่วยดูแลกิจการรองเจ้าคณะอำเภอนี้ แปรผันตามจำนวนวัดที่อยู่ในเขตการปกครอง จากเกณฑ์ที่กำหนดว่าอำเภอใดมีจำนวนถึง 60 วัด สามารถตั้งรองเจ้าคณะอำเภอช่วยงานได้ 1 รูป จำนวนเจ้าคณะอำเภอฝ่ายมหานิกายมี 718 รูป ฝ่ายธรรมยุตมี 163 รูป

4) เจ้าคณะตำบล ทำหน้าที่ปกครองดูแลกิจการของคณะสงฆ์ในเขตตำบลของตน ซึ่งประกอบไปด้วยวัดต่าง ๆ มีรองเจ้าคณะตำบล ทำหน้าที่ช่วยดูแลกิจการ โดยมีเกณฑ์กำหนดว่าตำบลใดมีวัดถึง 10 วัด สามารถตั้งรองเจ้าคณะตำบลได้ 1 รูป ปัจจุบันมีเจ้าคณะตำบลฝ่ายมหานิกาย 5,052 รูป ฝ่ายธรรมยุต 492 รูป

5) เจ้าอาวาส ทำหน้าที่ปกครอง ดูแลพระภิกษุสงฆ์ และกิจการของคณะสงฆ์ภายในวัด เจ้าอาวาสสามารถแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสช่วยดูแลกิจการภายในวัดได้ตามที่ตองการ จำนวนวัดในปัจจุบันนี้ ทั้งสิ้น 30,377 วัด (กรมการศาสนา, 2541) ประมาณการว่ามีวัดไม่มีเจ้าอาวาสประมาณ 5,714 วัด ดังนั้น จึงมีเจ้าอาวาสวัดทั้งธรรมยุตและมหานิกายอยู่ประมาณ 24,663 รูป

ในส่วนอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการนั้น เนื่องจากคณะสงฆ์ ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม ซึ่งมีอำนาจในการออกกฎการจัดระเบียบ การปกครองคณะสงฆ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การปกครองดูแลได้รับการมอบหมายตาม ลำดับชั้น พระสังฆาธิการมีอำนาจเช่นเดียวกับอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม แต่จำกัดพื้นที่ ความรับผิดชอบตามที่กำหนดให้ดูแลปกครอง

อำนาจหน้าที่ กล่าวโดยรวมของพระสังฆาธิการแต่ละระดับ มีดังนี้

- 1) ปกครองคณะสงฆ์ในเขตความรับผิดชอบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม
- 2) ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร
- 3) ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่การ สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์
- 4) ดูแล รักษา พระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
- 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้ปกครองในระดับที่สูงกว่ามอบหมาย ซึ่งไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบ และพระธรรมวินัย สำหรับเจ้าอาวาสวัด ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการในหน่วยปกครองย่อยเล็ก ที่สุดของคณะสงฆ์

ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ได้กำหนดไว้ว่า "วัดหนึ่งให้มี เจ้าอาวาสรูปหนึ่ง และถ้าเป็นการสมควรจะให้มีรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสด้วยก็ได้" และ ในมาตรา 37 กำหนดหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ ดังนี้

- 1) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
  - 2) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของกรมการศาสนา
  - 3) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
  - 4) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล
- สำหรับมาตรา 38 กำหนดให้เจ้าอาวาสมีอำนาจ ดังนี้
- 1) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตจากเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด
  - 2) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด
  - 3) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำ ทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษ ในเมื่อบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้ สั่งโดยชอบด้วยพระวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสให้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าอาวาส

จะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการแต่ละระดับ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยพระสังฆาธิการที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ในเรื่องของการบริหารและการจัดการ อีกทั้งต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารการปกครอง กฎหมาย การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ ความรู้เหล่านั้น เป็นความรู้ นอกเหนือจากความรู้ทางด้านหลักพุทธธรรมหลักธรรมวินัย ซึ่งพระสังฆาธิการจะต้องมีความเชี่ยวชาญทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จึงจะสามารถปกครองดูแลกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่กล่าวมาเป็นเพียงภาระรับผิดชอบในกิจการของคณะสงฆ์เท่านั้น ภาระที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งก็คือพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติศาสนกิจตามที่พระพุทธเจ้าได้ทรงมอบหมายให้พระสงฆ์ทุกรูปทำการเผยแผ่หลักธรรม เพื่อยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนและสังคมโดยทั่วไปอีกด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่ที่พระสังฆาธิการจะละเลยไม่ได้เป็นอันขาด

จากอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปให้เห็นถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการได้ ดังนี้

ในส่วนของกิจการคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการจะทำหน้าที่ช่วยเหลือพระสงฆ์ได้ดังนี้

- 1) ปกครอง ดูแล พระสงฆ์ในเขตความรับผิดชอบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- 2) ส่งเสริมดูแลให้พระสงฆ์ในการปกครองได้ศึกษาหาความรู้ในหลักพุทธธรรมให้มีความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นศาสนทายาทที่ดีต่อไป
- 3) ดูแลพระภิกษุสามเณร ในเขตการปกครองให้มีความสะดวกสบายตามอัตภาพแห่งสมณวิสัย
- 4) ติดตาม ดูแล ให้พระภิกษุสามเณร บำเพ็ญกิจวัตรของบรรพชิตและสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนและสังคม
- 5) ดูแล รักษาวัดให้สะอาด ร่มรื่น มีความสงบ เหมาะสำหรับการปฏิบัติศาสนกิจ
- 6) ดูแล รักษาหลักธรรมวินัยไม่ให้มีภัยมาคุกคามทำลาย บิดเบือนให้ผิดเพี้ยนไป พร้อมทั้งส่งเสริมทำนุบำรุงกิจการพระศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองตลอดไป
- 7) ดูแล รักษาศาสนสมบัติของวัดให้คงอยู่อย่างเรียบร้อย ตลอดจนอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุและศิลปวัตถุในวัดให้เป็นสมบัติของท้องถิ่นตลอดไป

ในส่วนของบ้านเมือง พระสังฆาธิการจะทำหน้าที่ช่วยเหลือบ้านเมืองและสังคม ดังนี้

- 1) ช่วยเผยแพร่ศีลธรรม เป็นผู้นำในการพัฒนาจิตใจแก่ประชาชนแนะแนวทางในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุข สร้างคนให้มีคุณธรรมจริยธรรม
- 2) ประยุกต์หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาศาสตร์สาขาต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศชาติได้
- 3) ช่วยลดสภาวะความกดดันทางสังคม อันเกิดจากความเครียดของคนที่อยู่ท่ามกลางความเจริญทางวัตถุ โดยช่วยสร้างความสมดุลย์ทางจิตใจให้หายเครียด ด้วยการปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนา
- 4) ช่วยสร้างสันติภาพที่ถาวรและความสงบสุขที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นในประชาชนและสังคม

## ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดตั้งองค์กร สถาบันและการจัดองค์กร

### 2.1 แนวคิดทฤษฎีองค์กร

องค์กร (Organization) หรือองค์การ หมายถึง หน่วยงานสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว พร้อมกับการมีขอบเขตที่สามารถแยกชัดเป็นเอกเทศได้ โดยในเวลาเดียวกันก็จะมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่องโดยมีจุดมุ่งที่จะให้บรรลุในเป้าหมายหรือชุดของเป้าหมายร่วมกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2538 : 1)

ในการจัดตั้งองค์กรใด ๆ ก็ตาม จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “ทฤษฎีองค์กร” (Organization Theory) ซึ่งเป็นหลักการศึกษาดังโครงสร้างและการออกแบบขององค์กร หลักการนี้จะอธิบายและกำหนดลักษณะองค์กรโดยอธิบายว่า องค์กรถูกจัดตั้งขึ้นมาได้อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะการสร้างองค์กรในลักษณะใด ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรฮอดจ์และแอนโธนี (Hodge.B.J & Anthony.W.P, 1991 อ้างถึงใน นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2542) อธิบายว่า ทฤษฎีองค์กรเป็นแนวคิด หลักการ และข้อสมมติฐานที่นำมาใช้เพื่ออธิบายองค์ประกอบขององค์กรและองค์ประกอบเหล่านี้มีวิธีการดำเนินงานอย่างไร ทำให้เข้าใจว่า องค์กรคืออะไร และองค์กรมีการบริหารงานอย่างไรภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ถูกกำหนดให้ มีการใช้ทฤษฎีทางการบริหารเข้ามาช่วยอธิบายสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติ องค์ประกอบของทฤษฎีองค์กรมีดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Environment)



2) การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจเลือก (Information Processing and Choices)

3) เป้าหมายองค์กร (Goals)

4) ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (Work)

5) การออกแบบองค์กร (Organization Design)

6) ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร (Size and Complexity)

7) เทคโนโลยีขององค์กร (Organization Technology)

8) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

9) อำนาจและอำนาจหน้าที่ (Power and Authority)

จากทฤษฎีองค์กรข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในการศึกษาถึงรูปแบบการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมและพัฒนาพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีองค์กรและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดองค์กร เพื่อนำไปสร้างองค์กรซึ่งหมายถึง การกำหนดโครงสร้างองค์กร วิธีการดำเนินงานของสถาบันดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

องค์กรเป็นทางการ (Formal Organization) จะต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรตามเจตนาหรือบทบาทในการปฏิบัติภายในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงออกมาเป็นแผนภูมิโครงสร้างองค์กร (Organization Chart) ที่จะแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างองค์กรว่ามีสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) อย่างไร โดยแสดงเป็นแผนผังแบ่งส่วนงานในองค์กรออกเป็นแผนก ๆ และแสดงถึงความสัมพันธ์ของตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเป็นทางการ

การจัดแบ่งองค์กร (Organization Division) เป็นการจัดระเบียบโครงสร้างองค์กร โดยการจัดโครงสร้างแผนก โดยปกติการจัดแบ่งองค์กรสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1) การจัดโครงสร้างแผนก โดยยึดตามลักษณะโครงสร้างของผลิตภัณฑ์ บริการ หรือตลาดที่คล้ายคลึงกัน

2) การจัดโครงสร้างแผนก โดยยึดตามลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกัน (Job process)

3) การจัดโครงสร้างแผนก โดยยึดตามลักษณะของพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน

## 2.2 แนวคิดในการสร้างสถาบัน

แนวคิดในการสร้างสถาบัน (Institution Building) เอสมัน และซิฟฟิน (Esman and Siffin ใน Man (ed), 1975) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร

การกำหนดข้อเสนอในการจัดตั้งองค์กรใหม่ (หรือการปรับปรุงองค์กรเดิม) โดยดำเนินการใน 3 ด้าน ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและหน้าที่ (Function)  
 2) การสร้าง การหล่อหลอม และการรักษาความสัมพันธ์และรูปแบบการกระทำ (Action Pattern) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม

3) การทำให้สถาบันได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล และความนิยมจากสังคม  
 องค์กรประกอบในการสร้างสถาบันมี 5 ประการ ดังนี้

1) สภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนด ปรัชญา ค่านิยม หลักการ และภารกิจที่เป็นกิจกรรมของสถาบัน มีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของสถาบัน และสร้างความสัมพันธ์กับสังคม

2) หลักการ (Doctrine) หมายถึง ปรัชญา ค่านิยม หลักการ วัตถุประสงค์ ภารกิจ กิจกรรม กฎหมาย ความสัมพันธ์กับชุมชน และวิธีการดำเนินงานของสถาบัน โดยเน้นผลทางด้านสังคม

3) กิจกรรม (Program) หมายถึง การกระทำ (Action) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการให้บริการเพื่อสร้างผลผลิต

4) ทรัพยากร (Resources) หมายถึง ตัวป้อน (Inputs) ต่าง ๆ ได้แก่ เงิน สิ่งก่อสร้าง มนุษย์ เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ

5) โครงสร้างภายใน หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์กรภายในสถาบัน เพื่อให้สถาบันสามารถดำเนินการและดำรงอยู่ได้ โดยมุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ของสถาบันกับสังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีการแลกเปลี่ยนและประสานเชื่อมโยงของทรัพยากรที่มีอยู่ของสถาบันกับสภาพแวดล้อม

นอกจากแนวคิดในการสร้างสถาบันดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยศึกษารูปแบบการจัดสถาบันอุดมศึกษาของ โนลส์ (Knowles, 1970) เป็นแบบที่ใช้พิจารณาประกอบการจัดตั้งสถาบัน

โนลส์ ได้เสนอรูปแบบการจัดการไว้ 2 ส่วน คือ ส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการจัดการงานบริหารทั่วไปและส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การจัดการบริหารทั่วไป

(1) กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสถาบัน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาต้องมีกฎหมายรองรับสถานภาพ เพื่อให้สิทธิในการดำเนินการของสถาบันในขอบเขตที่กำหนด และสำหรับการบริหารงานภายในสถาบันแต่ละแห่งต้องมีการวางกฎระเบียบ

ข้อบังคับสำหรับเป็นข้อตกลงให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากได้อยู่ด้วยกันอย่างมีระเบียบการวางระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อาจนำแบบอย่างมาจากที่อื่นหรือ ผู้บริหาร และสมาชิกทุกคนในสถาบันร่วมกันสร้างขึ้นได้ แล้วแต่ข้อกำหนดของกฎหมายรองรับสถาบัน

(2) การจัดองค์การบริหารภายในสถาบัน สถาบันแต่ละแห่งจะต้องมีการจัดองค์การบริหารงานภายในให้เป็นระบบ เพื่อความสะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

(3) การวางแผนของหน่วยงาน องค์การที่ดีจะต้องมีการวางแผนงานเพื่อใช้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแผนทั้งระยะยาวและระยะสั้นและแผนงานประจำปี เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และสะดวกในการติดตามประเมินผลการทำงาน

(4) การบริหารทั่วไป ในหน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวนมากย่อมมีการติดต่อประสานงานมาก งานธุรการต่าง ๆ จะมีมากขึ้น เช่น หนังสือเข้า หนังสือออก การรับเรื่องราว คำร้องการให้บริการแก่บุคคลผู้มาติดต่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในงานบริหารทั่วไป การจัดการบริหารงานทั่วไปที่ดี จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ความสัมพันธ์ต่อชุมชน สถาบันอุดมศึกษามีหลักการในการให้บริการแก่คนในชุมชน เป็นผู้ชี้แนะและพัฒนาชุมชน การที่จะให้ชุมชนมาใช้บริการจากสถาบันจะต้องเปิดตัวให้ชุมชนรู้จัก เชื่อถือไว้วางใจ ซึ่งจะส่งผลให้สถาบันสามารถดำรงอยู่ได้ สถาบันจะต้องทำแผนโครงการไว้ล่วงหน้าและประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้ทราบและไปใช้บริการได้ นอกจากนั้นสมาคมศิษย์เก่าที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อสถาบัน จะช่วยอุดหนุนและส่งเสริมสถาบันได้เป็นอย่างดี

(6) งานบุคลากรและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลัก 3 ประเภท คือ อาจารย์ บุคลากรส่งเสริมการสอนและเจ้าหน้าที่คณงาน บุคลากรแต่ละประเภทมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน การรับเข้ามีกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกัน การจัดงานที่รับผิดชอบ การแบ่งสายงานบังคับบัญชาย่อมต่างกันด้วย แต่มีสิ่งที่ต้องการเหมือนกันคือ สวัสดิการ ขวัญกำลังใจ การที่จะบริหาร ให้แต่ละกลุ่มทำงานอยู่รวมกันได้อย่างมีความสุข จำเป็นต้องอาศัยการบริหารการจัดการที่ดี เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพ การมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

(7) งานอาคารสถานที่ มีความสำคัญในเรื่องการให้บริการในการใช้งานแก่บุคลากร และนิสิตนักศึกษาการบริหารให้มีการใช้สถานที่อย่างคุ้มค่า จะทำให้ประหยัดงบประมาณและสูญเสียทรัพยากรน้อยลง

(8) การจัดทำงบประมาณและการจัดหาทุนงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานดำเนินต่อไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างสะดวก และมีประสิทธิผล การจัดทำงบประมาณจะทำให้ทราบว่า มีทุนเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ตามแผนหรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอจะหาทุนมาเพิ่มเติมได้อย่างไร จะต้องเตรียมการอย่างไร

ส่วนที่ 2 การจัดการบริหารงานวิชาการ ได้จัดแบ่งงานไว้ดังนี้

(1) การจัดทำระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การกำหนดการลงทะเบียน ระเบียบการยื่นขอลาศึกษา งาน การส่งข้อสอบ การให้เกรดผลการเรียน การทำงานทางวิชาการ ฯลฯ ซึ่งจะต้องมีระเบียบปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

(2) การบริหารงานวิชาการและการบริหารหลักสูตร เช่น การกำหนดวิชาให้ลงทะเบียน ก่อนหลัง การหมุนเวียนอาจารย์ผู้สอนรายวิชา การจัดหลักสูตรร่วมกันระหว่างภาควิชาหรือข้าม คณะวิชา การจัดเวลาสอนเสริม เป็นเรื่องที่จะต้องดูแลปรับปรุงอย่างใกล้ชิด

(3) การรับนักศึกษาเข้าต้องคำนึงถึงศักยภาพของมหาวิทยาลัย ว่ามีความพร้อมเพียงใด อาคารสถานที่เพียงพอต่อการรับนักศึกษาเพิ่มหรือไม่ ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติอะไร อาจารย์มีความพร้อมอย่างไร ข้อสอบคัดเลือกควรจัดเองหรือเป็นข้อสอบมาตรฐาน

(4) ทรัพยากรการเรียนการสอนมีครบถ้วนและเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียนหรือไม่

(5) การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ สำหรับผู้ที่มีอายุเกินวัยเรียนปกติ ได้แก่ ผู้ที่ทำงานแล้วกลับมาเรียน ผู้ที่สนใจหลักสูตรเพิ่มเติม บุคคลเหล่านี้มีวุฒิและประสบการณ์ไม่เท่ากับผู้เรียนปกติ จึงต้องจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ อาจใช้รูปแบบการเรียนแบบ ค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาแบบวิเคราะห์หรือการศึกษาทางไกล

(6) การบริหารงานอาจารย์ มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงจะดูได้จากชื่อเสียงของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่อาจารย์ที่มีคุณภาพให้มาก การอำนวยความสะดวก การให้ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้กฎเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ก็มีความสำคัญเพราะจะเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การบริหารงานอาจารย์ที่ดีที่สุด คือ การทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่าได้บริหารกันเอง

(7) งานกิจการนักศึกษาเป็นงานหลักของมหาวิทยาลัย จะต้องจัดการอย่างไรให้นิสิตมีการพัฒนาตนเองได้มากขึ้นในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย ทำอย่างไรจึงจะบริการนิสิตได้ดีที่สุดในการศึกษาเล่าเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมบุคลากรที่ทำงานด้านกิจกรรมนิสิตจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจและสนใจในเรื่องนี้อย่างจริงจัง

(8) งานกีฬาและพัฒนาการนิสิต เป็นงานที่จะส่งเสริมการพัฒนาการด้านร่างกาย นิสิตศึกษาให้เจริญเต็มวัย และรักษาสุขภาพอนามัยให้แข็งแรง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้เล่น กีฬาทุกประเภทตามความถนัดและความชอบ ต้องมีอุปกรณ์ สถานที่ มีบุคลากรคอยแนะนำให้ พร้อมเสมอ

(9) งานสุขภาพและอนามัย มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีสถานพยาบาลสำหรับดูแล สุขภาพของนิสิตนักศึกษาที่เจ็บป่วยพร้อมทั้งการติดตามดูแลเยี่ยมเยียน

(10) งานด้านศาสนา ในมหาวิทยาลัยใหญ่จะมีคนหลากหลายเชื้อชาติศาสนาเข้ามา เรียนร่วมกัน มหาวิทยาลัยต้องจัดสถานที่บำเพ็ญกิจประจำของแต่ละศาสนาตามความ เหมาะสมให้เกิดความรู้สึกที่ไม่มีกีดกันทางด้านศาสนาและลัทธิความเชื่อ

(11) องค์การบริหารงานสัมพันธ์ ในเมื่อมีคนหลายเชื้อชาติหลายศาสนาเข้ามาเรียน ร่วมกัน มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจัดองค์การบริหารงานสัมพันธ์เป็นกรณีพิเศษ ดำเนินงานประสาน สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย กลุ่มต่าง ๆ จะได้ศึกษาเล่าเรียนอย่างมีความสุข ไม่รู้สึกถึง การแบ่งแยกเป็นกลุ่ม

จากหลักการจัดการการศึกษาของโนลล์ ทั้งในภาคการจัดการบริหารทั่วไปและการจัด การบริหารงานวิชาการจะเห็นได้ว่า เป็นแนวทางหลักสำหรับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปในการบริหาร การจัดการในระดับอุดมศึกษา สำหรับสถาบันศาสนาดังกล่าวนี้ ถึงแม้ว่าจะเป็นหน่วยงานหนึ่งใน องค์กรแต่ที่อาจจะเป็นองค์กรเอกชนหรือรัฐบาล ซึ่งจะต้องมีการบริหารการจัดการตามลักษณะ ขององค์กร

### 2.3 การจัดองค์กรในการฝึกอบรม

จากมูลเหตุของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลทำให้องค์กรตระหนักถึงความ สำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุด บุคลากรกับการพัฒนาจึง เป็นประเด็นหัวข้อที่ถูกหยิบยกมากล่าวกันมาก ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 (พงศ์ หรดาล, 2539) ซึ่ง กล่าวได้ว่าเป็นทศวรรษแห่งการพัฒนาบุคลากรที่ต้องเร่งรีบให้เป็นจริงและเหมาะสมกับการพัฒนา ประเทศ องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสนใจและความสำคัญกับหน่วยงานการฝึกอบรมบุคลากร ในองค์กรเป็นอย่างมากการจัดตั้งองค์กรการฝึกอบรมเป็นโครงสร้างที่ได้จัดขึ้นตามกระบวนการ สำหรับให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันปฏิบัติเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายต่าง ๆ องค์กรการ ฝึกอบรมต้องกระทำโดยมีจุดมุ่งหมาย มีรูปแบบของงาน มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ใน องค์กร มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ การอยู่ร่วมกันโดยใช้กระบวนการตัด

สนใจและมีความต่อเนื่อง (เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ, 2531) การจัดตั้งองค์การการฝึกอบรมที่จะได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายควรมีหลักการสำคัญ คือ

1) การจัดและแบ่งหน่วยงานจะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ปัญหาและสภาพแวดล้อมขององค์กร ความเหมาะสมที่นำมาพิจารณาไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาและข้อผิดพลาดของหน่วยงานในปัจจุบันเท่านั้น แต่ควรมุ่งไปที่การแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต กล่าวคือ ในการทำงานปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ มาพัฒนางานอย่างมากมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2) ต้องวิเคราะห์งานขององค์กรหรือหน่วยงานการฝึกอบรมทั้งหมด เมื่อได้รายละเอียดของงานทั้งหมดแล้วจึงพิจารณามอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบ ทั้งนี้ ควรมีการจัดงานชนิดเดียวกันหรือหน้าที่เดียวกันเป็นกลุ่มคนแล้วมอบหมายให้หัวหน้างานคนใดคนหนึ่งรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและความซ้ำซ้อนของงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การจัดหน่วยงานการฝึกอบรมและการจัดแบ่งงาน ควรให้ครอบคลุมหน้าที่และความรับผิดชอบทุกอย่างขององค์กร

3) ต้องจัดให้มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน การจัดกลุ่มงานแต่ละหน่วยงานจะต้องเป็นไปโดยสอดคล้องและสัมพันธ์กัน คือ ความรับผิดชอบ จุดมุ่งหมาย กระบวนการการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน ช่วงระยะเวลาการทำงาน หรือผู้รับบริการ ควรสอดคล้องและสัมพันธ์กันเพราะเป็นการทำให้เกิดการรวมพลังในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามความคาดหวังขององค์กร

4) ต้องคำนึงถึงปริมาณและความรับผิดชอบ การจัดองค์การการฝึกอบรมและหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานระดับใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับปริมาณและความรับผิดชอบของงานเป็นสำคัญ โดยขอบข่ายความรับผิดชอบและบุคลากรจะต้องสัมพันธ์กัน ถ้าหากหน่วยงานที่จัดตั้งมีปริมาณงานมากแต่มีบุคลากรน้อย หน่วยงานนั้นจะไม่สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่ถ้าหน่วยงานนั้นมีปริมาณงานน้อยและมีบุคลากรเป็นจำนวนมากก็จะทำให้บุคลากรทำงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการบริหารงานมากกว่าผลที่คาดว่าจะได้รับ

5) ต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างชัดเจน การจัดองค์การการฝึกอบรมใหม่จะต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนและความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งเป็นการประหยัดงบประมาณอีกด้วย

6) ต้องไม่ก่อให้เกิดความสับสนในการสั่งการและการรับคำสั่ง การจัดองค์กรการฝึกอบรมใหม่จะต้องไม่ให้เกิดความสับสนในการสั่งการ หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่สับสนในการรับคำสั่ง คือ ควรจะทำแผนภูมิหรือโครงสร้างการจัดหน่วยงานเพื่อแสดงถึงสายงานในการสื่อสารและการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน

7) ต้องให้มีความเหมาะสมในการจัดตั้งและแบ่งหน่วยงาน การจัดองค์กรการฝึกอบรม ควรจะพิจารณาให้หน่วยงานหรือฝ่ายที่จัดตั้งขึ้นใหม่มีขนาดใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาจากมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความยืดหยุ่นของงาน หรือพิจารณาจากการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ ถ้าหน่วยงานหรือฝ่ายใดมีงานมากขึ้นกว่าเดิมควรพิจารณาแยกงานออก และตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ หรือถ้างานบริหารมีมากเกินไปควรเพิ่มผู้บริหารให้มารับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

8) ต้องกำหนดหรือจำแนกงานให้ชัดเจน ในการจัดองค์กรการฝึกอบรมใหม่ควรอาศัยหลักการแบ่งงานกันทำโดยแต่ละคนในองค์กรจะถูกกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งต่าง ๆ โดยพิจารณาความมุ่งหมายของงานที่จะปฏิบัติ กระบวนการที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน บุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยหรือให้การบริการ และสถานที่ที่จะต้องปฏิบัติงาน

โดยสรุปก็คือการจัดตั้งองค์กรการฝึกอบรมเกิดจากการรวมตัวของกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมที่ชัดเจน มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เป็นลักษณะเฉพาะอย่าง สามารถให้คำจำกัดความของลักษณะงานแต่ละอย่างนั้นได้ มีความเกี่ยวข้องกันสัมพันธ์กันกับโครงสร้างองค์กร โดยองค์กรการฝึกอบรมโดยทั่วไป แบ่งได้เป็น 4 ประเภท (เคอร์วัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531) คือ

ประเภทที่หนึ่ง เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรม หมายถึง เป็นองค์กรที่วางแผนประสานงานฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาด้วย ส่วนมากมักเป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนตั้งแต่รัฐบาล ผู้บริหารขององค์กรมีบทบาทเป็นศูนย์กลางและประสานงานการฝึกอบรมและบทบาทเป็นองค์กรฝึกอบรมและพัฒนา ตัวอย่างเช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สถานภาพเทียบเท่ากอง

ประเภทที่สอง เป็นองค์กรจัดการฝึกอบรม หมายถึง เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานหรือข้าราชการ มีบทบาทเป็นองค์กรฝึกอบรมที่จัดการฝึกอบรมเอง และคัดเลือกโครงการฝึกอบรมและพัฒนาจากภายนอก องค์กรเพื่อจัดพนักงานหรือข้าราชการไปฝึกอบรมและพัฒนา ตัวอย่างเช่น กองฝึกอบรมและพัฒนา หรือแผนฝึกอบรมและพัฒนาในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ในรัฐวิสาหกิจ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย บริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด

ประเภทที่สาม เป็นองค์กรจัดหาและจัดส่งพนักงานฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง เป็นองค์กรที่มีบทบาทส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเป็นองค์กรขนาดกลางและเล็กที่มีกำลังคนไม่มาก ดังนั้นจึงไม่มีการจัดฝึกอบรมเพียงแต่ประสานงานเตรียมการด้านเอกสาร บริการต่าง ๆ และไม่มีวิทยากรประจำของตนเอง มีหน้าที่จัดเลือกหาโครงการฝึกอบรมและพัฒนาจากองค์กรภายนอก และจัดส่งพนักงานไปฝึกอบรมหรือว่าจ้างให้บุคคลภายนอกจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นโครงการพิเศษตามแต่กรณี

ประเภทที่สี่ เป็นองค์กรจัดการฝึกอบรมให้กับองค์กรอื่น หมายถึง เป็นองค์กรที่มีบทบาท ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานในองค์กรอื่นหลายองค์กร บางแห่งเป็นองค์กรที่มีสถานที่ของตนเองเพื่อจัดการฝึกอบรม แต่ส่วนใหญ่จะเช่าสถานที่จากโรงแรม สถาบันการศึกษา เพื่อจัดฝึกอบรมจะไม่มีวิทยากรประจำ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีชื่อเสียงในแต่ละสาขาวิชา

การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยทั่วไปมีโครงสร้างแบบแบ่งส่วนเพราะโครงการฝึกอบรมมีการทำงานที่แตกต่างออกไป (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531) ประโยชน์ของโครงสร้างแบบแบ่งส่วน คือ เป็นการควบคุมแต่ละส่วนให้มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีมาตรฐาน การจัดรูปแบบองค์กรการฝึกอบรมและการพัฒนา สำหรับประเทศไทยโดยทั่วไปมี 3 รูปแบบ (พงศ์ หรดาล, 2539) คือ

1) รูปแบบที่ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรโดยตรง องค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรโดยตรง จะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก มีภารกิจไม่มาก ตลอดจนมีบุคลากรน้อยและผู้บริหารสามารถควบคุมได้ด้วยตนเองและการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเล็ก ๆ เช่นนี้ ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน คือ ผู้บริหารเป็นผู้สอนหรือแนะนำการทำงาน

2) รูปแบบที่จัดขึ้นกับหน่วยงานการบริหารบุคคล องค์กรที่จัดหน่วยงานการฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบนี้จะอยู่ในองค์กรขนาดกลางจนถึงขนาดใหญ่ และอาจจะมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันออกไป เช่น หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หน่วยงานบริหารบุคคล หรือหน่วยงานพนักงาน เป็นต้น

3) รูปแบบการจัดหน่วยงานพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะการจัดหน่วยงานแบบนี้การจัดหน่วยงานพัฒนาบุคลากรแยกออกจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ และเป็นหน่วยงานระดับเดียวกับการเจ้าหน้าที่โดยอาจจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น หน่วยการฝึกอบรมและ



การพัฒนางานฝึกอบรม หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

รูปแบบการจัดตั้งองค์การฝึกอบรม ทั้ง 3 รูปแบบนั้น องค์การสามารถจัดการบริหาร มีสายงานบังคับบัญชา ซึ่งสามารถกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานไปสู่การปฏิบัติได้ องค์การฝึกอบรมในประเทศไทย ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อปฏิบัติการกิจกรรมที่มีความสำคัญ ตัวอย่างเช่น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีหลักการดำเนินงานและโครงสร้างบริหารดังต่อไปนี้

#### 1) หลักการและแนวคิดในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเกิดขึ้นจากเหตุผลที่ว่า การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะอย่างเป็นพิเศษ ในอันที่จะผสมผสานระหว่างทักษะในการจัดการ และความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานอยู่เสมอ แต่โดยที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปในการปฏิบัติงาน ย่อมไม่มีเวลาที่จะติดตามศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคใหม่ ๆ ได้เพียงพอ กรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร โดยจัดฝึกอบรมขึ้นภายในหน่วยงานของตนเอง ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่า การฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎี เทคนิคและวิธีการบริหารใหม่ ๆ นี้ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะเพื่อไม่ให้งานฝึกอบรมผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการกระจาย และเกิดความซ้ำซ้อน และลักลั่นกัน นอกจากนี้ยังเป็นการประสานสัมพันธ์ความเข้าใจให้ตรงกันในด้านการบริหารงานและปฏิบัติงานตามนโยบายของทางราชการอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้น เพื่อให้เป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่จัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา และพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้มีฐานะเทียบเท่ากอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529 : 1) และมีฐานะเป็นสถานศึกษา เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2522 ตั้งอยู่ที่ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นศูนย์กลางทำหน้าที่ประสานงานการฝึกอบรมกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต และดำเนินการให้การฝึกอบรมแก่ผู้บริหารการศึกษาโดยตรง

#### 2) บทบาทของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ได้กำหนดบทบาทของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาไว้ 4 ประการ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2526 : 2) คือ

(1) เป็นศูนย์กลางในการพัฒนางานบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการให้การศึกษาทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(2) ฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งการบริหารสูงขึ้น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติในด้านการบริหารการศึกษา

(3) ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านการศึกษา

(4) เป็นศูนย์กลางข่าวสารข้อมูลและบริการทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษา สำหรับภารกิจในการฝึกอบรมผู้บริหารศึกษานั้นได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและประชุมสัมมนา กลุ่มผู้บริหารการศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาผู้บริหารประจำการ (In-Service Training) ใช้เวลาในการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาประมาณ 5 – 12 วันทำการ และการเตรียมผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre-Promotional Training) ซึ่งมีทั้งผู้บริหารสังกัดสถานศึกษาและผู้บริหารไม่สังกัดสถานศึกษา ใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2534 : 1 – 2)

### 3) โครงสร้างการบริหารงาน

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 6 ฝ่าย ดังนี้

(1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ งานธุรการ งานการเงินบัญชี และพัสดุ และงานอาคารสถานที่ยานพาหนะและบริการทั่วไป

(2) ฝ่ายนโยบายและแผน แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ งานพัฒนาระบบและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการ งานแผนงานและโครงการ และงานวิเทศสัมพันธ์

(3) ฝ่ายเทคโนโลยีการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ กลุ่มงานผลิตและพัฒนาสื่อการฝึกอบรม งานเผยแพร่เทคโนโลยีการฝึกอบรม และงานห้องสมุด

(4) ฝ่ายวิทยาลัยผู้บริหารการศึกษาระดับต้น รับผิดชอบด้านการวิจัยความต้องการในการฝึกอบรม พัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสื่อและเทคนิคการฝึกอบรม การวัดผล

ติดตาม ประเมินผล และมีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ และทุกส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

(5) ฝ่ายวิทยาลัยผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง รับผิดชอบการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และของทุกส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

(6) ฝ่ายวิทยาลัยผู้บริหารการศึกษาระดับสูง รับผิดชอบการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับสูง ทั้งที่สังกัดสถานศึกษาและไม่สังกัดสถานศึกษา ทั้งนี้ ฝ่ายวิทยาลัยผู้บริหารการศึกษาระดับต้น กลาง และสูง มีแผนงานเตรียมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจำแนกตามประเภทกลุ่มเป้าหมายที่สังกัดกรมต่าง ๆ

### ส่วนที่ 3 แนวคิดในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม

#### 3.1 หลักการและกระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มากขึ้น นักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม โดยใช้ความรู้สัมพันธ์กับการพัฒนา เช่น วิจิตร อวระกุล (2537) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เพื่อทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างกว้างขวาง เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการพัฒนาบุคคล

ชาญชัย ลลิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520) กล่าวถึงการฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงานและทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ซึ่งจะช่วยให้บุคคล มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และทัศนีย์ ศุภาเมธี (2525) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความคิด และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันในช่วงระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบ ระเบียบ

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ และทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

โคว์ดรี (Chowdhry, 1986) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการของการช่วยบุคคลสำหรับการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน โดยการปรับปรุงและปรับความรู้ทางวิชาชีพของบุคคลใหม่ โดยการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับงานและการฝึกอบรมฝึกฝนพฤติกรรมที่เหมาะสมและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและบุคคลอื่น

แฮมบลิน (Hamblin, 1974) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่พยายามให้เกิดการปรับปรุงความชำนาญในการทำงาน ซึ่งการฝึกอบรมจะแตกต่างกับการพัฒนาโดยที่การฝึกอบรม มุ่งเน้นกับงานในปัจจุบัน ในขณะที่การพัฒนาเป็นการหวังผลต่อผลงานในอนาคต แต่ทั้ง 2 คำนี้ มีขอบเขตความสัมพันธ์ที่เชื่อมต่อกัน กล่าวคือ การฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการมุ่งหวังที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในอนาคต

โดยสรุปการฝึกอบรมเป็นการคาดหวังต่อผลในการพัฒนา แม้ว่าคำทั้ง 2 คำจะแตกต่างกันโดยพิจารณาจากเกณฑ์การเรียนรู้ การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารายบุคคลหรือเป็นกลุ่มและสัมพันธ์กับงานในอนาคต อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามชี้ความแตกต่างของทั้ง 2 คำนี้ โดยสุปราณี ศรีฉัตรวิมุข (2524) ได้อธิบายโดยใช้หลักเกณฑ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น กล่าวคือ การพัฒนาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคลากรระดับบริหาร เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทั่วไป ในทฤษฎีแนวความคิด หลักการ และใช้เวลานาน ส่วนการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะอย่างได้อย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและใช้เวลาสั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตามการให้ความแตกต่างของ “การฝึกอบรม” และ “การพัฒนา” ก็ไม่เด่นชัดและไม่อาจแยกจากกันได้ไม่ว่าจะใช้เกณฑ์การเรียนรู้หรือเกณฑ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นก็ตาม

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและกระแสความเปลี่ยนแปลงโลก เทคโนโลยีข่าวสารและการสื่อสารที่เผยแพร่ก่อให้เกิดความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมพร้อมและฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจทักษะ ความชำนาญ ความรู้สึกที่ถูกต้อง และการสร้างสรรค์ต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงภายในตัวองค์กรเอง การเกิดปัญหา ข้อขัดข้องและอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาทั้งในด้านบุคลากร ด้านการจัดการด้านทรัพยากรและด้านอื่น ๆ ล้วนเป็นมูลเหตุของความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม โดยอาจแยกมูลเหตุหลัก 2 ประการ คือ มูลเหตุภายในองค์กร และมูลเหตุภายนอกองค์กร

### 1) มูลเหตุภายในองค์กร

1.1) การเตรียมบุคคลไม่เหมาะสมกับงานและองค์กรสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรมประเภทก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศ (Orientation) หรือการแนะนำการทำงาน (Induction Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถคุ้นเคยกับสถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ทักษะและทัศนคติที่พอเหมาะกับความต้องการหน่วยงานและช่วยสร้างขวัญและเจตคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่

#### 1.2) ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)

ในองค์กรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบและคำนึงถึงความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร การวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน สำหรับบุคคลในองค์กรจะเป็นเรื่องสำคัญที่ถูกนำมาพิจารณาเพราะไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์กับมวลสมาชิกเท่านั้น องค์กรเองก็ได้รับประโยชน์ด้วย

การวางแผนอาชีพให้สมาชิกในองค์กรอาจทำโดยการศึกษาถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด ศักยภาพและทิศทางในการเจริญเติบโตของบุคคลนั้น ๆ ในองค์กร เพื่อองค์กรจะได้จัดให้มีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ อาจจะเป็นการฝึกอบรมหรือวิธีอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้นั้นได้เจริญเติบโตไปทิศทางที่เหมาะสมและได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

#### 1.3) การเปลี่ยนแปลงขององค์กร

องค์กรทำงานอยู่ในระบบเปิด ซึ่งมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรไม่ว่าจะเป็นไปในทางที่ดีขึ้นหรือในทางที่เสื่อมลงก็ตามย่อมต้องมีการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในทางลบ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งอาจรวมเรียกว่า องค์กรเป็นโรค หรือมีสุขภาพเสื่อมโทรมลง การหาทางแก้ปัญหาหรือเยียวยา ซึ่งพบว่า ปัจจัยหลักที่มักพบเสมอคือ ปัจจัยที่มาจาก "บุคคล" ดังนั้นวิธีแก้คือ ต้องฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น (พัฒนา สุขประเสริฐ, 2540)

ในกรณีที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงในส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างขององค์กร มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรใหม่ (Re - Organization) การฝึกอบรมจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรได้ทำความเข้าใจกับโครงสร้างขององค์กรใหม่ สถานะ บทบาท และความรับผิดชอบของตนได้อย่างถูกต้อง ทั้งยังอาจเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนการปรับทัศนคติ

ที่เหมาะสมสำหรับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบใหม่ของตนด้วย หรือการเปลี่ยนแปลงในด้านกระบวนการ หรือการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรม หมายรวมถึง ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเปิดเผย

## 2) มูลเหตุภายนอกองค์กร

มูลเหตุภายนอกที่สำคัญที่ส่งผลให้จำเป็นต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร ได้แก่ ระบบสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย ๆ อื่น ๆ อันได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม ระบบการเมือง ตลอดจนลูกค้าหรือผู้รับบริการระบบต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสำคัญให้แก่องค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรมีได้อยู่ในบรรยากาศแบบสูญญากาศ ดังนั้น เพื่อความอยู่รอดองค์กรจึงจำต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ นั้นด้วย โดยฝ่ายจัดการจะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้มีทิศทางที่ถูกต้องในการวางนโยบายขององค์กรแล้ว จึงทำการพัฒนาและฝึกอบรมสมาชิกขององค์กรให้เข้าใจสภาพแวดล้อมและนโยบายขององค์กร เพื่อจะได้ยึดถือนโยบายดังกล่าวเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

อย่างไรก็ตาม ข้อขัดข้อง ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น จากมูลเหตุทั้งภายในและภายนอกหรือจากมูลเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง พึงระลึกไว้เสมอว่าการฝึกอบรมไม่อาจแก้ไขปัญหาที่ไม่พึงปรารถนานั้นได้ ปัญหาย่อมขึ้นอยู่กับสาเหตุ หากสาเหตุแห่งปัญหาเกิดจากตัวบุคคล การแก้ปัญหาโดยการฝึกอบรมที่มีระเบียบแบบแผนจะลดปัญหาและข้อขัดข้องขององค์กรได้ เทคนิคสำคัญของการฝึกอบรมนั้นมีมากมายหลายวิธี การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมย่อมขึ้นอยู่กับความรอบรู้ ความชำนาญและทักษะของผู้ใช้เป็นสำคัญรวมถึงอุปกรณ์การฝึกอบรมก็มีส่วนช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม อย่างไรก็ตามแก่นแท้สำคัญที่สุดที่จะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในการฝึกอบรม คือ การมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง (สมพงษ์ เกษมสิน, มปป.) เพราะไม่ว่าวิธีการที่เลอเลิศ อุปกรณ์ที่ทันสมัยประสิทธิภาพสูง หากขาดความสนใจในการที่จะพัฒนาตนเองทุกสิ่งทุกอย่างก็ล้มเหลวไร้ความหมาย

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยหลักจิตวิทยาอยู่มากในการดึงดูด จูงใจให้ผู้รับการฝึกอบรมตระหนักถึงคุณค่า จึงควรศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อเทคนิคการฝึกอบรมและรูปแบบการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจ คือการเรียนแบบความร่วมมือ

การฝึกอบรมเป็นการคาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ในด้านหลัก ๆ 3 ประการ (วิจิตร อวระกุล, 2537) คือ การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ (Knowledge) การพัฒนา

ทักษะ ความชำนาญการ (Skill) และการพัฒนาเจตคติ (Attitude) ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่ควรและการสร้างสรรค์ การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ (Knowledge) ดังมีรายละเอียดดังนี้

1) การเสริมสร้างความรู้หรือเสริมสร้างสติปัญญา เพื่อปรับปรุงแก้ไข ความรอบรู้ เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานหรือบุคคล การเข้าใจการจัดการบริหาร รูปแบบการบริหาร ทำให้มีความรู้ คือ รู้ว่าสิ่งนั้นเป็นอะไร และสามารถจดจำไว้ได้ มีความเข้าใจ คือ รู้ในเหตุและผลของสิ่งที่ได้รู้นั้น สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้องและแจ่มชัดสามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ นอกเหนือจากนี้แล้วการฝึกอบรมยังสามารถมุ่งสูงขึ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถวิเคราะห์แยกแยะให้เห็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นลำดับสัมพันธ์กันได้ สามารถสังเคราะห์ จัดเรียบเรียงและรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กระจ่ายกันอยู่เข้าเป็นแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ได้ และที่สำคัญคือสามารถประเมินค่า คือ ตัดสินคุณค่าของสิ่งใดตามเกณฑ์ที่กำหนดได้

การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ อาจขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปปรับใช้ ในสถานการณ์จริงด้วย เป็นการเสริมความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ

## 2) การพัฒนาทักษะ (Skill)

การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนา มาช้านานรวมถึงตั้งแต่การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและคล่องตัว จนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำได้เองในสถานการณ์จริงของท้องถิ่นและความพร้อมของตน การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูงนั้นก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลานที่น้อยลง

## 3) การพัฒนาเจตคติ (Attitude)

เพื่อสร้างเจตคติที่ดีที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีกำลังหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสะดวกสบายใจ การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการปฏิบัติงานและเพิ่มทักษะความชำนาญการแต่ละเลยการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ทั้งที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงเพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงานแต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่นำความรู้และ

ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้การฝึกอบรมไม่เกิดผลตามที่กำหนดไว้

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม โดยทั่วไปจะต้องการให้เกิดการพัฒนาในด้านใด ด้านหนึ่งหรือหลายด้านรวมกัน โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีมีผลต่ออัตราการเปลี่ยนแปลงของผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

แวกซ์เลย์ และลาทม (Wexley และ Latham 1991 : 4 – 5) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรม และพัฒนาโดยทั่วไปจะต้องมีหนึ่งหรือมากกว่าจุดหมายดังต่อไปนี้

1) เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละระดับ เกี่ยวกับความเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน การเข้าใจ การบริหาร การจัดการ รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร หลักการปรับปรุงตนเองของ บุคลากรให้เข้ากับแบบการบริหาร โดยกำหนดว่าบุคลากรแต่ละคนควรปฏิบัติอย่างไร การเข้าใจ ภาวะการเมืองเศรษฐกิจและสังคม

2) เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญการหนึ่งงานหรือหนึ่งสาขา หรือมากกว่า การเพิ่ม ทักษะความชำนาญการเป็นจุดหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาชำนาญ ทักษะรวมถึง ตั้งแต่นานไฟฟ้า วาดรูป การอ่านต้นฉบับสิ่งพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจการต่าง ๆ การรักษา ความปลอดภัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของบุคลากร การเพิ่มทักษะเพื่อเกิดความชำนาญการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดีขึ้น และมีการ ตัดสินใจที่ดีขึ้น

3) เพื่อการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น การฝึกอบรมโดยทั่วไป จุดหมาย มักจะเน้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบเพื่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มทักษะการชำนาญ การแต่ละเลยการจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคลากรมี ความรู้และทักษะในการทำงานแต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะไม่นำความรู้และความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

โคว์ดรี (Chowdhry, 1986) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีดังนี้

- 1) การฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้เข้าอบรม
- 2) การฝึกอบรมช่วยนำการเปลี่ยนแปลงในเจตคติและพฤติกรรมระหว่างผู้เข้ารับ การอบรมที่มีต่อโครงการและปัญหาต่าง ๆ
- 3) การฝึกอบรมช่วยให้สามารถนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม



4) การฝึกอบรมช่วยในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับตนเอง กล่าวคือ ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ในความสามารถของตนเอง และพัฒนาศักยภาพและทักษะในงานของตนเองให้ดีขึ้น

5) การฝึกอบรมช่วยในการปฏิสัมพันธ์ของตนเอง

6) การฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนความสามารถของผู้เข้าอบรม

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และทัศนีย์ ศุภามาณี (2525) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางทักษะ

2) การถ่ายทอดความรู้

3) ปรับปรุงความเข้าใจ

4) เปลี่ยนแปลงเจตคติและค่านิยม

5) เป็นการกระตุ้น จูงใจ

จากความหมายซึ่งกล่าวมาแล้ว การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยต้องมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรม ถ้าไม่พบการเปลี่ยนแปลงแสดงว่าผู้นั้นยังไม่ได้รับการอบรมหรือกระบวนการอบรมไม่เกิดผล การจัดการฝึกอบรมให้ได้ผลสำเร็จ ส่วนสำคัญในการจัดการฝึกอบรมมี 4 ส่วนสำคัญ (วิจิตร อวระกุล, 2537) คือ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด และสภาพและการจัดการฝึกอบรม ดังมีรายละเอียดดังนี้

1) การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใด จะต้องมีการพิจารณาถึงความจำเป็น ความต้องการ มีการตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์จะให้ผู้นั้นไปทำงานอะไรจึงจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน การฝึกอบรมมิใช่ที่พักผ่อน หรือรองรับผู้ว่างงานไม่มีงานทำ เพราะการฝึกอบรมแต่ละคนย่อมหมายถึงการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย เมื่อผ่านการอบรมแล้วต้องนำเอาความรู้ไปทำงานปรับปรุงงาน ให้ดีก้าวหน้าขึ้น การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมจึงควรมีหลักในการคัดเลือก ดังนี้

1.1) คัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการอบรม เพราะขาดความรู้ความสามารถสร้างเสริมทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นต่องาน

1.2) ควรจัดเป็นกลุ่ม เป็นกลุ่มในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน อย่าให้แตกต่างกันจะทำให้เกิดปัญหาในการอบรม ทั้งนี้ อาจพิจารณาจากระดับความรู้ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ โดยพิจารณาปัจจัยที่เป็นพื้นฐานสำคัญ

1.3) ควรให้โอกาสทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้อบรมในหลักสูตรเดียวกันจะได้ผลทางบรรยากาศ นอกจากความจำเป็นในบางหลักสูตรที่ต้องมีเฉพาะชายล้วนหรือหญิงล้วน

2) การจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการในการอบรม

การจัดวิชาในหลักสูตรเฉพาะวิชาที่จำเป็น มีส่วนสัมพันธ์หรือเป็นพื้นฐานของวิชาอื่น จัดหลักสูตรให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงถาวรในการทำงานได้ จึงควรพิจารณาดังนี้

2.1) เป็นวิชาที่ตอบสนองหรือแก้ปัญหาของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แก้ปัญหาหน่วยงาน

2.2) วิชาในหลักสูตรต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรมีรายละเอียดหรือสาระสำคัญของวิชา (Course Description) ขึ้นไว้ เพื่อให้การดำเนินการการสอนของวิทยากร ตรงตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของผู้จัดการฝึกอบรม

2.3) ระยะเวลาที่เหมาะสมแก่ความจำเป็นเวลาที่จะอำนวยให้ผู้เข้าอบรม เวลาที่เหมาะสม ช่วงว่างหรือช่วงที่มีงานน้อยของหน่วยงาน ฯลฯ เป็นต้น

3) การคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรม

หลักการเรื่องนี้เน้นหนักในเรื่องวิทยากรที่จะเชิญมาบรรยายหรือครูผู้ฝึกที่จะเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม มิใช่พิจารณาแต่ทรงคุณวุฒิสูงเพียงด้านเดียว แต่ควรพิจารณาถึงความสามารถในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม มีประสบการณ์ มีกลวิธีในการถ่ายทอดความรู้ สอนตรงตามหัวข้อ และรายละเอียดของวิชา มิใช่สอนตามใจชอบ สามารถเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ เกิดเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมในตัวผู้เข้ารับการอบรม

การสอนในการฝึกอบรมต่างกันสอนในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย การบรรยายของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ฝึกเทคนิคในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม สอนทวนไม่เข้าประเด็น เกิดการสับสน ขวนขวายและง่วงนอน สอนเรื่องง่ายให้เป็นเรื่องยาก สอนไม่ครบเต็มตามรายละเอียดวิชาการ สรรหาวิทยากรที่ดี จึงมีความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างยิ่ง

วิทยากรที่ไม่ดีเพียงคนหรือสองคนอาจสร้างความล้มเหลวให้กับโครงการฝึกอบรม หรือเกิดความปั่นป่วนขึ้นได้

4) สภาพและการจัดการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรม หมายถึง การจัดเตรียมสถานที่อบรมห้องเรียน อาหาร ที่พัก ความสะดวก สบายต่าง ๆ เพื่อดึงดูดใจผู้เข้ารับการอบรม

ห้องอบรมควรเป็นห้องที่สะอาดแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก เครื่องโสตทัศนูปกรณ์การฝึกอบรมพร้อมโต๊ะควรมีที่วางรองเขียนสะดวกสบาย เก้าอี้นั่งสบาย เพราะการอบรมต้องนั่งในชั้นเป็นเวลานาน ที่พักรต้องสะอาดเรียบร้อย เครื่องดื่มของว่างและอาหาร ต้องสะอาด ปริมาณและคุณภาพเหมาะสม ผู้อำนวยการฝึกอบรมต้องตรวจความพร้อมทั้งรับฟัง ข้อคิดเห็น และจัดการแก้ไขโดยด่วน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่อยู่ในวิสัยที่จะทำได้ เพื่อเป็นการบริการ ควรรีบดำเนินการ เพราะเป็นสิ่งสูงใจในการต้องการเข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป

แนดเลอร์ (Nadler, 1989) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เรียกว่า The Critical Events Model (CEM) โดยกำหนดไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร (Identify the Needs of the Organization) ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขององค์กรและการยกระดับการให้บริการแก่สาธารณชน

2) กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ (Specify Job Performance) เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทของการทำงานภายในองค์กรและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3) กำหนดความจำเป็นของผู้เข้าฝึกอบรมในองค์กร (Identify Learner Needs) เป็นความจำเป็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติในองค์กร

4) พิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Determine Objective) วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ และทัศนคติ

5) สร้างหลักสูตร (Build Curriculum) สามารถกระทำได้ 2 ทาง คือ การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมกับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ สร้างหลักสูตรใหม่ตามวัตถุประสงค์ของการอบรม สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการสร้างหลักสูตรคือ ค่าใช้จ่าย เวลา ประสิทธิภาพและนโยบาย

6) เลือกเทคนิคการฝึกอบรม (Select Instructional Strategies) กลวิธีการเรียนการสอนมีความหลากหลาย การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

7) เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม (Obtain Instructional Resources) อุปกรณ์การฝึกอบรมที่จำเป็นควรสามารถหาได้ง่ายในองค์กร

8) ดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training) ประกอบด้วย การเตรียมการก่อนการจัดฝึกอบรม การจัดการในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการภายหลังการอบรมเสร็จสิ้น

9) การประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Evaluation and Feedback) การประเมินผลควรประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินที่หลากหลายในการฝึกอบรม

สำหรับประเภทของการฝึกอบรมนั้น มีวิธีการแบ่งหลายอย่างแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ดังนี้คือ การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre – Service Training) และการฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In – Service Training)

#### 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre – Service Training)

เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลผู้นั้น จะเริ่มทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์การการฝึกอบรมก่อนการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1) การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำเจ้าหน้าที่ใหม่ ให้รู้จักหน่วยงาน องค์การหรือสถาบันให้ได้ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานขององค์การหรือสถาบันนั้น แนะนำให้บุคคลได้รู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้เข้าถึงกฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบวินัยต่าง ๆ เพื่อจะได้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติต่อไป การปฐมนิเทศมิได้หมายความว่าเฉพาะการแนะนำเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการใหม่เท่านั้น แต่หมายรวมถึงเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการโอน ย้ายไปปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงานใหม่เพื่อให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมได้ และเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ถูกต้องให้เจ้าหน้าที่หรือข้าราชการใหม่อีกด้วย

1.2) การแนะนำงาน (Induction Training) เป็นการฝึกอบรมกึ่งปฐมนิเทศและสอนวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ เหตุนี้ต้องมีการแนะนำเนื่องจากเหตุผลที่ว่าไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถจะผลิตคนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การพอดี และถึงแม้คนที่เคยผ่านการทำงานจากองค์การอื่นมาแล้วก็ยัง จำเป็นต้องมีการแนะนำงานนี้เพื่อสร้างทัศนคติของคนต่องานใหม่ให้เกิดความรู้สึกว่าคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

#### 2) การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In – Service Training)

เป็นการฝึกอบรมระหว่างการทำงานแยกออกได้เป็น 2 ประเด็น คือ

##### 2.1) การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On – the – Job Training)

การฝึกอบรมในที่ทำงานมีลักษณะไม่เป็นทางการ เป็นการอบรมที่เน้นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติงาน กล่าวคือ เน้นให้ผู้ปฏิบัติได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์การทำงาน

จริง โดยมีเจ้าหน้าที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเป็นผู้สอนในลักษณะการสอนเป็นการสอนรายบุคคลหรือจัดแบ่งกลุ่มก็ได้โดยใช้เทคนิคการสาธิตและการอภิปราย หลังจากนั้นผู้อบรมได้ลงมือปฏิบัติจริง การฝึกอบรมวิธีนี้จะกระทำก็ต่อเมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้นแล้ว ไม่มีเวลากำหนดแน่นอนให้ปฏิบัติงานซ้ำ ๆ จนแน่ใจว่าผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องด้วยตนเอง จึงจะถือว่าเสร็จงานการอบรม การฝึกอบรมในที่ทำงานนี้จะได้ผลมากสำหรับงานประเภทที่ต้องการทักษะ

## 2.2) การอบรมนอกที่ทำงาน (Off – the – Job – Training)

การฝึกอบรมนอกที่ทำงานนี้ เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการโดยหน่วยงานหรือสถาบันมีการจัดฝึกอบรม การฝึกอบรมแบบนี้มักจัดในห้องอบรมหรือห้องประชุม ทำให้ผู้อบรมมีเวลาสำหรับการอบรมอย่างเต็มที่ สิ่งที่ผู้เข้าอบรมได้รับจากการอบรมแบบนี้ ผู้เข้าอบรมจะต้องรู้จักนำไปประยุกต์ใช้ในเวลาทำงาน การฝึกอบรมนอกที่ทำงานนี้จะต้องทำการวางแผนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า ตามกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (น้อย ศิริโชติ, 2524 ; วิจิตร อวระกุล, 2537 ; สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2539)

ในสวนประโยชน์ของการฝึกอบรมและรูปแบบการฝึกอบรมที่ให้ประโยชน์สูงสุด เสรี เลิศสุชาตวนิช (2531) ได้แบ่งประโยชน์ของการอบรมไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านเวลา การฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างได้มากกว่าการศึกษาเล่าเรียน เพราะการฝึกอบรมมักจะให้ความรู้เฉพาะด้านและใช้เวลาน้อยกว่าการศึกษา นอกจากนี้เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมแล้วจะทำให้มีทักษะในการปฏิบัติการมากขึ้น ดังนี้จึงช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลงทำให้มีการปฏิบัติงานในส่วนอื่น ๆ มากขึ้นอีกด้วย ในส่วนของผู้บริหารก็ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการติดตามดูแลและควบคุมการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารมีเวลาในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ที่สำคัญและจำเป็นมากกว่า

2) ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพราะการฝึกอบรมจะทำให้บุคคลรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้น การขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในการทำงานจึงสะดวกและง่ายขึ้นด้วย

3) ด้านผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกิดความภาคภูมิใจ บรรยากาศในการทำงานมีชีวิตชีวาขึ้นและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

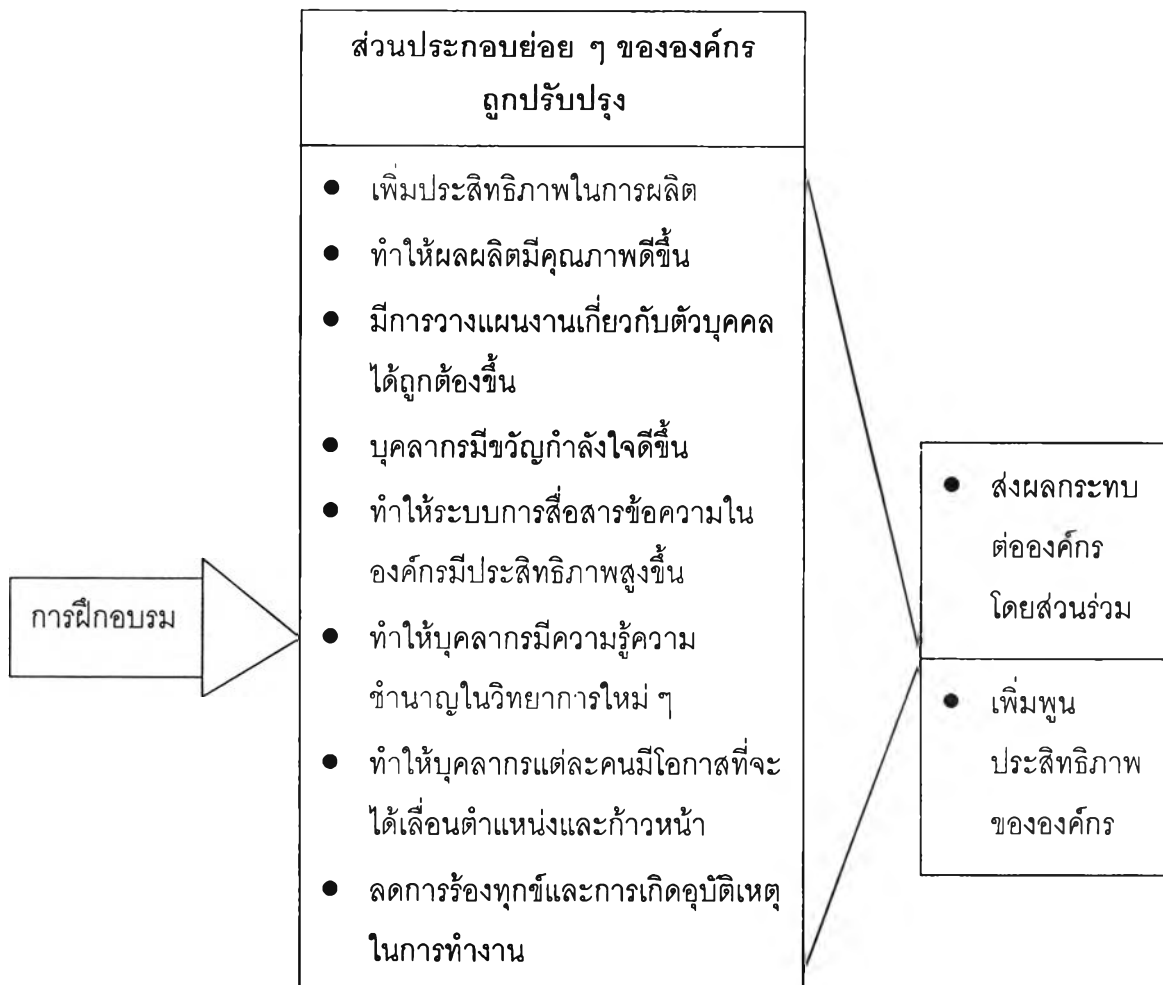
4) ด้านการบริหาร การที่บุคคลในหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานย่อมช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารสามารถดำเนินไปด้วยความคล่องตัวรวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดอีกต่อไป ผู้บริหารจึงสามารถคิดงานสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ช่วยให้หน่วยงานก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง

5) ด้านขวัญและกำลังใจ การฝึกอบรมจะช่วยให้ในหน่วยงานเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ชัดเจน เข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเอง

6) ด้านความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงาน บุคคลในองค์กรได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ย่อมช่วยลดปัญหาในการทำงาน ลดปัญหาทางด้านการขัดแย้ง ลดอุบัติเหตุต่าง ๆ อันเกิดจากการปฏิบัติงาน ลดปัญหาการลาออกกลางคันหรือโอนย้ายงานของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข อ่างถึงใน เสรี เลิศสุชาติวณิช (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนต่าง ๆ เป็นส่วนย่อยโดยตรง และเมื่อส่วนย่อยมีคุณภาพดีขึ้น ก็จะทำให้ประสิทธิภาพโดยส่วนรวมขององค์กรดีขึ้นด้วย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม



(ที่มา : เสรี เลิศสุชาติวณิช, 2531)

สำหรับบทบาทและหน้าที่ขององค์กรการฝึกอบรมและการพัฒนาองค์กรการฝึกอบรมโดยทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติในการปฏิบัติงาน อาจกำหนดหน้าที่ขององค์กรการฝึกอบรมและการพัฒนาได้ 4 งานหลัก (เครื่อวัลย์ ลีหมอกษิชาติ, 2531) คือการบริหารงานฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การจัดหลักสูตร และการจัดการฝึกอบรมและเป็นวิทยากร

1) การบริหารงานฝึกอบรม องค์กรการฝึกอบรมและพัฒนาต้องดำเนินการ ดังนี้

1.1) กำหนดนโยบายและแผนงานระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในขอบข่าย ดังนี้

(1) ขอบข่ายการให้บริการในการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาการประเมินผลงาน การบริหารอาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาองค์กร

(2) ขอบข่ายทางด้านเทคนิคและวิธีการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกอบรมและพัฒนาสูงสุด

(3) กำหนดการและเวลาของโครงการฝึกอบรมและพัฒนา

(4) คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา

(5) มาตรฐานการประเมินผล

1.2) กำหนดนโยบายร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3) กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ

1.4) กำหนดงบประมาณ

1.5) การบริหารการเงินและการคลัง

1.6) กำหนดมาตรฐาน ความสะดวกของโครงการ

1.7) การให้ความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.8) การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

1.9) การพัฒนาบุคคล

1.10) การประเมินบุคคล

2) การให้คำปรึกษา องค์กรการฝึกอบรมและพัฒนาต้องดำเนินการ ดังนี้ (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531) การวิเคราะห์ปัญหา และการแนะนำแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา การประเมินผลงาน การบริหารโครงการ และการบริหารด้านพัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

2.1) การกำหนดเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมและพัฒนา

2.2) การประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนา

2.3) การสร้างหลักสูตรโครงการฝึกอบรมและพัฒนา

3) การจัดหลักสูตร องค์กรฝึกอบรมและการพัฒนาต้องดำเนินการ ดังนี้

3.1) หาความจำเป็นในการฝึกอบรม

3.2) ระบุภารกิจที่เป็นปัญหา

3.3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและพัฒนา

3.4) กำหนดหัวข้อเรื่องและวัตถุประสงค์หัวข้อเรื่อง

3.5) กำหนดเทคนิคการเรียน



- 3.6) กำหนดระยะเวลา
- 3.7) กำหนดงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนา
- 3.8) กำหนดการประเมินผลและติดตามผล
- 3.9) ปรับปรุงหลักสูตรกำหนดโครงการต่อไปหลังจากประเมินผล
- 4) การจัดการฝึกอบรมและเป็นวิทยากร องค์การฝึกอบรมและพัฒนาต้องดำเนินการ ดังนี้
  - 4.1) การให้การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์โครงการและวัตถุประสงค์หัวข้อวิชา
  - 4.2) การวิเคราะห์ความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและให้การเรียนรู้ตามความจำเป็นดังกล่าว
  - 4.3) การปรับวิธีการเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา
  - 4.4) การประเมินผลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการเรียนรู้
  - 4.5) การให้คำปรึกษากับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา
  - 4.6) การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป

จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ผู้บริหารองค์การฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและประสบการณ์การบริหาร เป็นบุคคลที่เข้าใจจุดมุ่งหมายและกิจกรรมการฝึกอบรมและกิจกรรมการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี เพราะองค์การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นหน่วยงานที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรขององค์กรให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

ความหมายของหลักสูตร หลักสูตรมีความหมายหลายประการ ดังนี้

- 1) หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาทักษะ ทศนคติ
- 2) หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดขึ้นทั้งในและนอกชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและช่วยให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน
- 3) หลักสูตร คือ จุดมุ่งหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ เป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4) หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียนเน้นแสดงเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ การออกแบบหลักสูตรและการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติ

5) หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียนได้มีความรู้ประสบการณ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

6) หลักสูตร คือ โอกาสที่วางแผนไว้สำหรับการเรียนรู้ เป็นการกำหนดรูปแบบของการวางแผนที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระประสบการณ์และจุดหมายเข้าไว้ด้วยกัน (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539 ; Ornstein and Hunkins, 1993 ; Saylor and Alexander, 1974)

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้นเซลเลอร์ และ เอเลคซานเดอร์ (Saylor and Alexander 1974 : 7) ได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือการทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานเลย ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรจะรวมถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนด้วย โดยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรโดยมีรายละเอียด ดังนี้

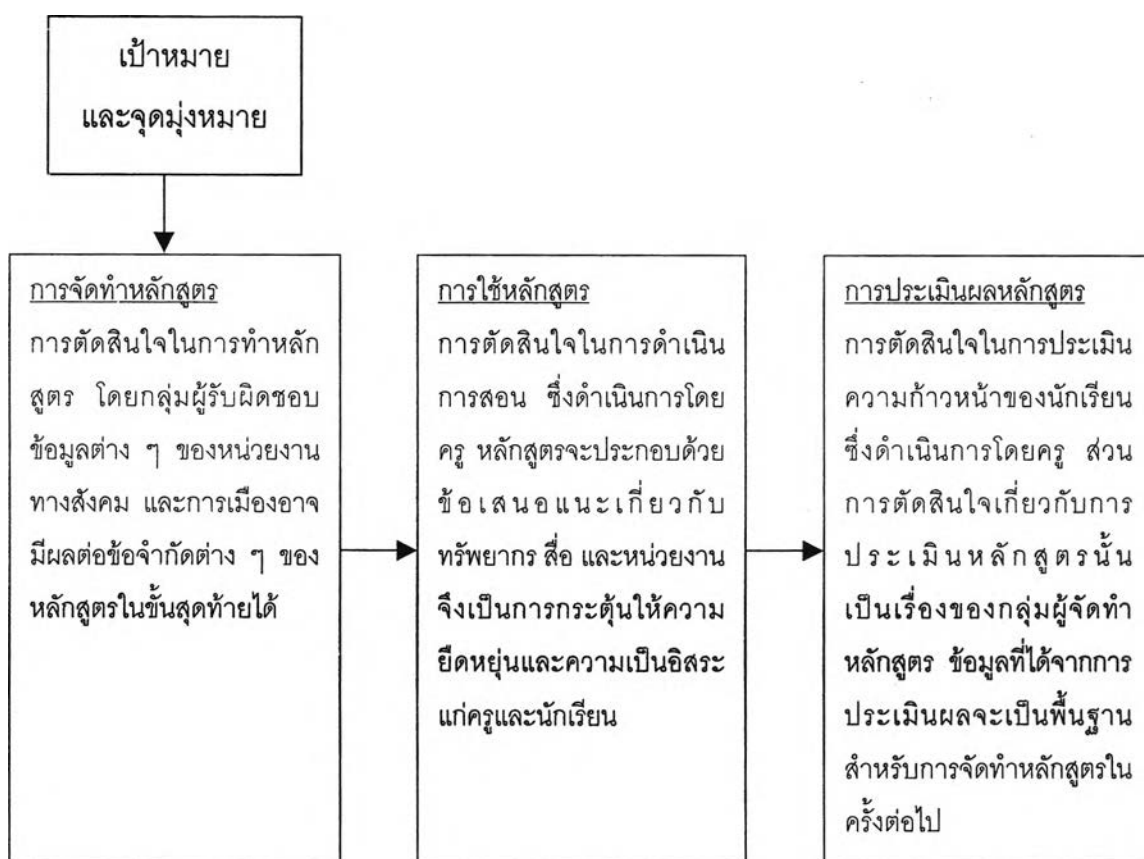
1) เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต นักพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก แต่ละเป้าหมายควรบ่งบอกถึงขอบเขตของหลักสูตร ขอบเขตที่สำคัญและควรให้ความสนใจ ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relationship) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continued learning skills) และความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตดังกล่าวได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบจากมุมมองและความต้องการ ทางสังคม ความต้องการทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบของงานวิจัยและมุมมองทางด้านปรัชญาจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร

2) การออกแบบหลักสูตร หลักจากที่ได้กำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนแบบหลักสูตรโดยการตัดสินใจเลือกและจัดเนื้อหา ตลอดจนประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม รูปแบบของหลักสูตรที่เลือกแล้ว ควรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและจุดหมายของหลักสูตร โดยพิจารณาจากมุมมองทางด้านปรัชญา จุดเน้นของหลักสูตรและความต้องการทางสังคม

3) การนำหลักสูตรไปใช้ ผู้ใช้หลักสูตรต้องวางแผนการสอน เลือกวิธีการสอนรวมทั้งสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4) การประเมินผลหลักสูตร ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายนักวางแผนหลักสูตรต้องเลือกวิธีการประเมินที่หลากหลาย เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร คุณภาพของการสอน และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการประเมินดังกล่าวจะช่วยให้นักพัฒนาหลักสูตรตัดสินใจว่ายังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้น (Ornstein, and Hunkins, 1993 : 269 – 270)

เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander, and Lewis, 1981 : 30) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้



ทาบ (Taba, 1962) ได้เสนอรูปแบบสำหรับการออกแบบหลักสูตรไว้เป็น 4 ส่วน คือ กำหนดวัตถุประสงค์ เลือกประสบการณ์ จัดประสบการณ์ และขอบเขตของเนื้อหาสาระแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของแต่ละส่วน และในแต่ละส่วนยังได้เสนอถึงข้อกำหนดสำหรับการพิจารณา ลักษณะการจัดการและสิ่งที่เกี่ยวข้องอีกด้วย สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำหลักสูตรของ เทเลอร์ (Taylor, 1949)

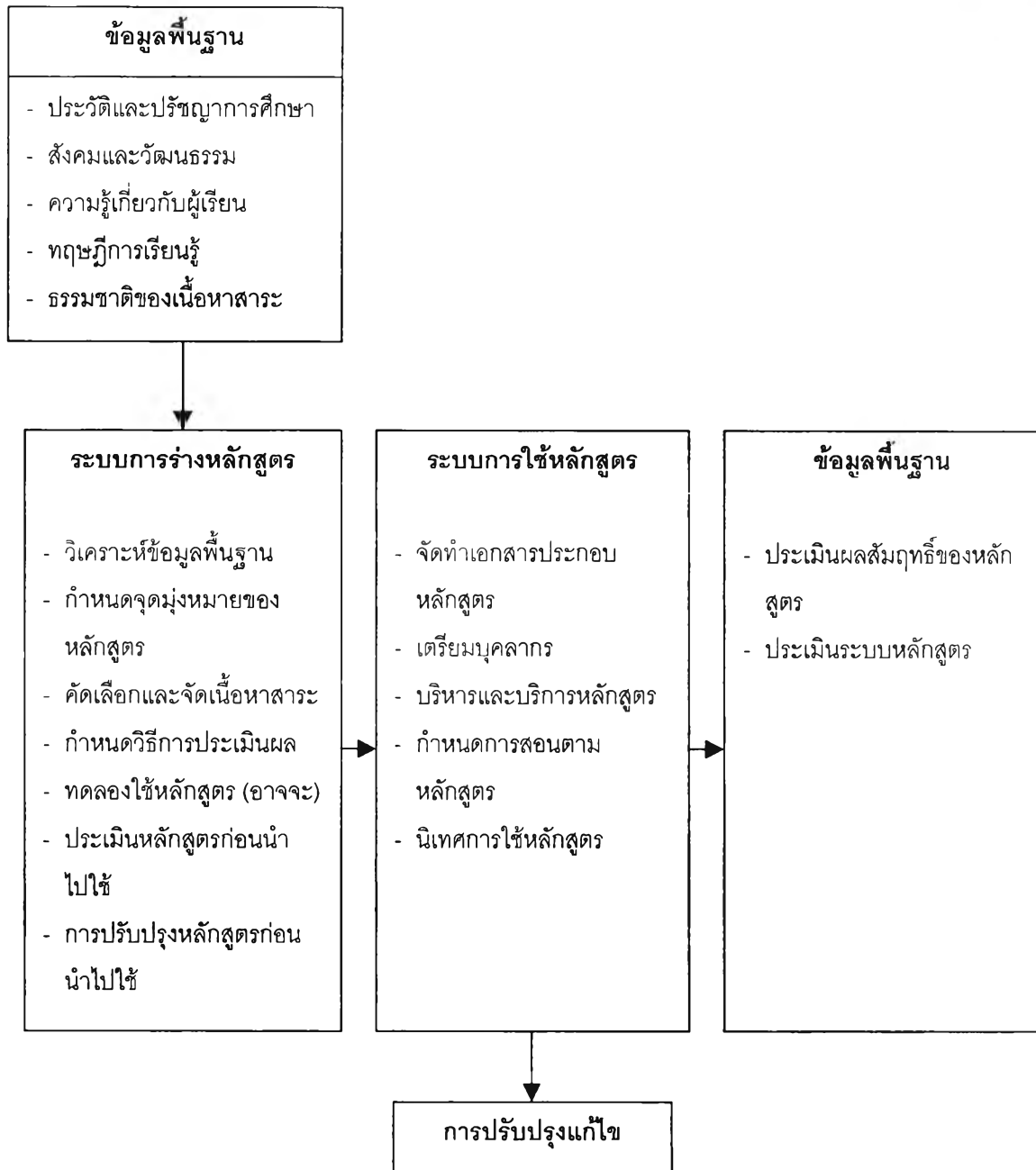
โดย ทาบา (Taba, 1962) ได้เสนอแนะขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรไว้  
ดังนี้

- 1) สำรวจสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สังคมต้องการ
- 3) คัดเลือกเนื้อหาวิชาความรู้ที่ครูจะต้องนำมาสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงกับความ  
ความต้องการและความจำเป็นของสังคม โดยพยายามคัดเลือกมาให้เรียนเฉพาะที่ตรงกับวัตถุประสงค์  
ของการศึกษาที่กำหนดไว้
- 4) จัดลำดับขั้นตอนแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาสาระที่เลือกมาได้
- 5) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาเสริมเนื้อหาสาระกระบวนการ  
การเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 6) จัดระเบียบ จัดลำดับขั้นตอน และแก้ไขปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะ  
นำมาเสริมเนื้อหาสาระการเรียนรู้
- 7) กำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการประเมินผล

สงัด อุทรานันท์ (2532 : 30) กล่าวว่า การพัฒนามีความหมายที่เด่นชัดอยู่ 2 ลักษณะ  
คือ ลักษณะแรกหมายถึง ทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง ทำให้เกิด  
ขึ้น โดยเหตุนี้ ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรจึงอาจมีความหมายได้ 2 ลักษณะ เช่นเดียวกัน  
คือ ความหมายแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และอีกความหมายหนึ่ง ก็คือ การ  
สร้างหลักสูตรขึ้นมาโดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย



ระบบการพัฒนาหลักสูตร โดย สจัด อุทรานันท์ (2532 : 35)



วิธีการสำคัญด้านหลักสูตรแบบบูรณาการ (Integrated Approach) เป็นแนวคิดในการจัดโปรแกรมการสอนที่ใช้เนื้อหาวิชารวมทั้งทักษะการสอนหลาย ประเภทเพื่อก่อให้เกิดกลุ่มวิชาขึ้น การจัดทำหลักสูตรกระทำโดยการประชุมเพื่อเลือกหัวข้อเรื่องกิจกรรม โครงการและหัวข้อเรื่องเพื่อจัดหน่วยที่เชื่อให้ประสบการณ์ในการเรียนแก่ผู้เรียน สิ่งสำคัญคือการใช้หลักสูตรบูรณาการจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของปรัชญาและการเรียนที่ประสบความสำเร็จ เกิดจากการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน วัตถุประสงค์หลักของการเรียนโดยหลักสูตรบูรณาการ คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในเรื่อง ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาและช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและพึงพอใจในการเรียน (Jarolimek and Foster, 1989 : 132 – 135)

ขั้นตอนในการพัฒนาการบูรณาการ คือ

- 1) หาข้อสรุปที่มุ่งเน้นหัวข้อเรื่อง หน่วยการเรียนรู้ บทเรียนและเนื้อหาวิชาสำหรับการสอน
- 2) ระบุสาขาวิชาและหัวข้อเรื่องที่จะมารวมกับหลักสูตรที่มีอยู่
- 3) ระบุทักษะเฉพาะและความรู้ที่จะสอนให้แก่ผู้เรียน
- 4) รวบรวมแหล่งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์สำหรับผู้เรียน เช่น ตำรา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แหล่งทรัพยากรในชุมชน ฯลฯ
- 5) พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และบทเรียน  
กิจกรรมและกลวิธีที่จัดเพิ่มเติมในการบูรณาการหลักสูตร
  - 1) พัฒนาโครงการสำหรับผู้เรียน
  - 2) จัดหลักสูตรเป็นลักษณะที่เป็นปัญหาที่แท้จริงของชีวิต ที่ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ ศีลธรรมและกฎหมาย
  - 3) กระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นนักวิจัย โดยการถามคำถามและค้นหาคำตอบ  
การบูรณาการหลักสูตรแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ
    - 1) การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary) มีเนื้อหาวิชาหลักแล้วนำเนื้อหาวิชาอื่น ๆ เข้ามารวม เพื่อเพิ่มความตรงประเด็นของเนื้อหาวิชาสำหรับผู้เรียน
    - 2) การบูรณาการข้ามสาขาวิชา (Interdisciplinary) การเรียนการสอนมุ่งเน้นการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ การแก้ปัญหา การร่วมมือของผู้เรียน และทักษะการวิจัย
    - 3) การบูรณาการแบบเป็นคณะ (Transdisciplinary) เป็นการบูรณาการหัวข้อเรื่อง (Themes) กลวิธี (Strategies) และทักษะเพื่อให้เกิดเนื้อหาของชีวิตจริง อาจจะเป็นการบูรณาการหลักสูตรทั้งหมดหรือบูรณาการหลักสูตรบางส่วน (Reisberg, 1998 : 272 – 277)

เพราะพรณ โกลมมาลย์ (2541 : 165 – 173) ได้กล่าวถึงวิธีบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ 4 แบบ คือ

1) การบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion) คือ การที่ครูสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง นำวิชาอื่น ๆ เข้ามาบูรณาการกับวิชาที่ตนสอน

2) การบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel) คือ การที่ครูหลายคนจากหลายวิชามาวางแผนร่วมกัน เพื่อรวมองค์ประกอบของหัวเรื่อง (Theme) แนวคิด (Concept) หรือปัญหาและกำหนดโครงการร่วมกันให้ออกมาเป็นชิ้นงาน แบ่งโครงการออกเป็นโครงการย่อย ครูแต่ละรายวิชาแยกกันสอนให้นักเรียนปฏิบัติตามโครงการย่อยนั้น

3) การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary) คือ การที่ครูแต่ละรายวิชามาวางแผนร่วมกันในองค์ประกอบของหัวข้อเรื่อง (Theme) แนวคิด (Concept) หรือปัญหาและกำหนดโครงการร่วมกันให้ออกมาเป็นชิ้นงาน แบ่งโครงการออกเป็นโครงการย่อย ครูแต่ละรายวิชาแยกกันสอนให้นักเรียนปฏิบัติตามโครงการย่อยนั้น

4) การบูรณาการแบบเป็นคณะ (Transdisciplinary) คือ การที่ครูแต่ละรายวิชามาวางแผนร่วมกันในองค์ประกอบของหัวเรื่อง (Theme) แนวคิด (Concept) หรือปัญหาและกำหนดโครงการขึ้นมา และครูทุกคนร่วมกันสอนเป็นคณะ

บลีเชน (Blisshen, 1970) ให้ความหมายการเรียนการสอนเชิงสหวิทยาการเป็นการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันค้นคว้าหรือศึกษาสิ่งที่สนใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

ลักษณะของหลักสูตรแบบสหวิทยาการ ประกอบด้วย

- 1) การจัดเวลาให้ผู้เรียนมากพอแก่การเรียนรู้
- 2) การศึกษาหาความรู้เป็นไปอย่างอิสระภายใต้การแนะนำของผู้สอน
- 3) การศึกษาเพื่อเสริมสร้าง (Remedial Education) ต้องใช้เวลาให้เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างรากฐานความรู้ให้กับนักเรียน
- 4) มีการตอบสนองความสนใจที่ต่างกันของผู้เรียน (Special Interests) (สุนทรียา ชัดแจ้ง, 2539)

วิธีการสำคัญด้านหลักสูตรแบบองค์รวม (Holistic Approach)

องค์กรรวม หรือ Holism มีรากศัพท์จากภาษากรีก "Holos" ซึ่งมีความหมายว่า หน่วยรวม หรือ "องค์รวม" คือ "Whole"

สมุท (Smuts, 1926) ได้เขียนไว้ในหนังสือ "Holism and Evolution" โดยสะท้อนความคิดและความเชื่อที่ว่าสิ่งมีชีวิตเป็นหน่วยรวมอย่างผสมผสาน ไม่สามารถวิเคราะห์แยกออกเป็น

ส่วน ๆ เพื่อทำความเข้าใจมนุษย์ได้ มนุษย์มีศักยภาพในการหยั่งรู้ (Insight) ตามธรรมชาติและสามารถที่จะเชื่อมโยงผสมผสานส่วนต่าง ๆ นับตั้งแต่ยังเป็นอนินทรีย์จนกระทั่งพัฒนามาถึงขั้นสูงสุด คือ การมีจิตวิญญาณ

นอกจากนั้นแล้วนักปรัชญากลุ่มมนุษยนิยม คือ คาร์ล รอกเจอร์ส (Carl Rogers, 1951) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับมนุษย์ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาแบบองค์รวมไว้หลายประการดังนี้

1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมตระกูลหนึ่ง (Man is Directional) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ทำให้แตกต่างจากสิ่งที่มีชีวิตอื่น ๆ

2) มนุษย์มีการพัฒนาอย่างมีทิศทาง (Man is Species) และทิศทางแห่งการเจริญงอกงามนั้นจะเป็นไปอย่างผสมผสานในลักษณะองค์รวม (Wholesome Growth)

3) มนุษย์จะเจริญพัฒนาในสถานการณ์เฉพาะ (The Conditions of Directional Growth) หากมนุษย์มีเจตคติและมองเห็นสถานการณ์ที่เผชิญว่าเป็นสิ่งมีประโยชน์ การพัฒนาจะเกิดขึ้น

4) มนุษย์มีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความสำเร็จแห่งตน (Man Exhibits an Actualizing Tendency) มนุษย์ทุกคนมีความมานะพยายาม โดยธรรมชาติที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จสูงสุด แนวโน้มแห่งความสำเร็จสูงสุดจึงเป็นทิศทางเบื้องต้นของมนุษย์ทุกคน

5) มนุษย์มีความฉลาดรอบรู้มากกว่าระดับสติปัญญาที่แต่ละคนมี (Man is Wiser than His Intellect) หากมนุษย์ทุกคนได้แสดงออกอย่างอิสระในทางที่ถูกต้อง มนุษย์จะเกิดศรัทธาไว้วางใจในความเป็นองค์รวมแห่งตนและในภาวะการณ์เช่นนี้ มนุษย์จะแสดงออกได้ดีกว่าทั้งในด้านความสำนึก รู้ ด้านการตัดสินใจ และด้านความปรารถนาไปมากเสียกว่าการแสดงออกในขณะที่บุคคลรู้ตัวอยู่

6) มนุษย์มีศักยภาพในการเป็นผู้รู้สติแห่งตน (Man Has the Potential of Awareness) มนุษย์มีศักยภาพเหนือสิ่งมีชีวิตใด ๆ ในการเป็นผู้รู้สติในการทำหน้าที่ต่าง ๆ หรือในการให้สัญลักษณ์ไม่ว่าจะเป็นด้วยคำพูด โดยภาพลักษณ์หรือโดยวิธีอื่นใดต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอดีตสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วนี้ช่วยให้มนุษย์มีพลังที่จะคิดที่จะวางแผนและคาดคะเนในสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างผสมผสาน

7) มนุษย์มีศักยภาพในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Man Has the Capacity for Relationship) มนุษย์ได้แสดงออกอย่างแจ่มชัดที่จะได้เป็นที่รู้จัก และมีสัมพันธภาพต่อกัน สัมพันธภาพที่มนุษย์ปรารถนานั้นคือ สัมพันธภาพในลักษณะ จัน - คุณ ซึ่งไม่จำกัดต่อเวลาต่อ



ความแตกต่างระหว่างสัมพันธภาพ บทบาทหน้าที่และไม่จำกัดแม้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น จัดได้ว่าเป็น ความปรารถนาของมนุษย์ที่จะได้ติดต่อกับผู้อื่นในฐานะที่เป็นบุคคล โดยความเป็นจริงอย่างที่ท่าน เป็นอยู่และรู้สึกโดยไม่ต้องเสแสร้งแกล้งทำ โดยสัมพันธภาพในลักษณะเช่นนี้เท่านั้นที่จะทำให้ มนุษย์ได้พัฒนาและได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง

8) มนุษย์มีศักยภาพในการตัดสินใจเลือกในสิ่งที่เหมาะสม (Man Has the Capacity for Sound Choice) เมื่อมนุษย์มีประสบการณ์กว้างขึ้น มนุษย์จะสามารถตัดสินใจเลือกและ ปฏิบัติในสิ่งที่มนุษย์คิดว่าจะมีความเหมาะสมในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ท่านมีอยู่

9) มนุษย์ดำเนินชีวิตอยู่อย่างอัตนัย (Man Lives Subjectively) แม้มนุษย์จะมีความ เข้าใจตนเองขนาดไหน และตระหนักต่อสิ่งที่ตนกระทำอย่างไรทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต มนุษย์ก็มีอาจดำเนินชีวิตอยู่อย่างปรนัยที่แท้จริงได้เพราะมนุษย์มีความเป็นอัตนัยอยู่โดยธรรมชาติ แต่มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพจะสามารถยอมรับความเป็นอัตนัยแห่งตนและ ดำเนินชีวิตอยู่อย่างผู้ที่ยอมรับในข้อบกพร่องตามความเป็นจริงได้ (ทัศนาศาสตร์ บัญฑทอง, 2532 : 1 – 7)

### 3.3 การจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่

พระสังฆาธิการเป็นกลุ่มบุคคลประเภทผู้ใหญ่ที่อยู่นอกเหนือระบบการศึกษาในวัย เรียนตามปกติจึงเป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้นการพัฒนาพระสังฆาธิการจึงเป็นการศึกษา ต่อเนื่อง ควรจะมีพื้นฐานบนหลักการและปรัชญาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ โดยใช้หลักการและ แนวคิดของความรู้จากการเรียนการสอนของการศึกษาแบบผู้ใหญ่ที่จะตอบสนองความต้องการ ของบุคคล สถาบันและสังคม (Knowles, 1980) โปรแกรมการศึกษาควรออกแบบในการส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลางการเรียน ซึ่งเป็นลักษณะการเรียนที่เป็นธรรมชาติคล้ายคลึงกับการ ดำรงชีวิตและเหตุการณ์ประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง เพิ่มกระบวนการตัดสินใจและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Hammond and Collins, 1991)

หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มีความเชื่อว่า เมื่อมนุษย์เติบโตขึ้นจะมีการกำหนดชีวิตของ ตนเองมากขึ้น และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้มากขึ้น เพราะชีวิตได้ประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ดังนั้น พื้นฐานในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ (Knowles, 1980)

1) มโนภาพต่อตนเอง (Self – Concept) บุคคลเมื่อเจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะ มโนภาพต่อตนเองจะเคลื่อนจากการพึ่งผู้อื่นเต็มที่เป็นผู้นำตนเองจะให้ผู้อื่นยอมรับการ ควบคุมและนำตนเอง เขาจะเกิดการตั้งเครียดและมีปฏิกริยาในลักษณะต่อต้าน

2) ประสบการณ์ (Experience) บุคคลเมื่อมีวุฒิภาวะยิ่งขึ้นก็ยิ่งมีประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น มีพื้นฐานความรู้กว้างที่จะรองรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมควรจะต้องดึงประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการฝึกอบรม

3) ความพร้อมผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อเขาารู้สึกว่าสิ่งนั้น “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของเขา

4) แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และต้องการนำความรู้นั้นไปใช้ทันทีในปัจจุบันไม่ใช่รอใช้ในอนาคต ดังนั้นการกำหนดหัวข้อที่จะใช้ในการฝึกอบรมจะต้องให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของผู้เข้าอบรม

โนลล์ (Knowles, 1980) ได้สรุปแนวคิดของ วินดีแมน (Windeman) เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้

1) ผู้ใหญ่จะถูกกระตุ้นให้เรียนต่อเมื่อเขามีความต้องการและความสนใจ และคิดว่าการเรียนรู้จะตอบสนองความต้องการของเขาได้

2) แนวโน้มการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมีจุดร่วมอยู่ที่ชีวิต (Life Centered) ดังนั้น วิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ คือ การใช้สถานการณ์เกี่ยวกับชีวิต ไม่ใช่เนื้อหา

3) ประสบการณ์เป็นแหล่งที่มาของความรู้ที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการศึกษาผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์ประสบการณ์

4) ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างลึกซึ้งที่จะเป็นผู้นำตนเอง ดังนั้น บทบาทของผู้สอนคือการร่วมกระบวนการแสวงหาความรู้กับผู้เรียนมากกว่าการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง

5) ความแตกต่างในตัวบุคคลแต่ละคนจะมีมากขึ้นตามอายุ ดังนั้นการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องวิชาการ เวลา สถานที่ และอัตราความเร็วในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การออกแบบการศึกษาสำหรับการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ประกอบด้วย

1) การศึกษาถึงความต้องการการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

2) การกำหนดเนื้อหาให้มีความตรงประเด็นที่ความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การกำหนดกลวิธีการสอนโดยการศึกษาจากประสบการณ์และการมีส่วนร่วมของ

ผู้เรียน

4) การกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล

หลักสำคัญที่ต้องพิจารณาในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้มีดังนี้ (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531 ; วิจิตร อวระกุล, 2537)

- 1) ผู้เข้าฝึกอบรมจะเรียนได้ดีเมื่อมีความต้องการที่มีเหตุผลเป็นการเรียนรู้แบบไม่บังคับ แต่มีการกระตุ้นและแรงจูงใจ
- 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนเฉพาะสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง หน้าที่และภารกิจการทำงานและองค์กรในปัจจุบันและอนาคตต้องการเรียนหลักการปฏิบัติมากกว่า ทฤษฎี
- 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการลงมือปฏิบัติจริง ดังนั้น การเรียนรู้ที่ดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีส่วนร่วมในการเรียนและปฏิบัติจริงจากประสบการณ์โดยตรง (Experiential Learn Style) และต้องมีการทดสอบความเข้าใจ (Active Experimentation)
- 4) จุดศูนย์กลางของการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ที่ปัญหา และปัญหาที่เป็นจริง ดังนั้นการให้ความรู้ต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เรียนรู้จากปัญหาจริงหรือปฏิบัติก่อน จึงประยุกต์กับทฤษฎี เพื่อเข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ไข
- 5) ประสบการณ์มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเรียนรู้ใหม่จะเกิดได้ดี ถ้าสิ่งที่เรียนรู้เชื่อมโยงในทางลบกับประสบการณ์ด้านการทำงานทางวิชาการและการดำรงชีวิตจะเป็นเครื่องกีดขวางในการเรียนรู้ใหม่
- 6) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเอง การฝึกอบรมและพัฒนาควรมีบรรยากาศเป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียดเกินไป ไม่มีระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวดและไม่มีสภาพเช่นห้องเรียน
- 7) เทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนาควรใช้หลายแบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ได้ดี
- 8) ผู้เรียนจะเรียนได้ดี เมื่อใช้ความรู้ความสามารถ ความถนัดและเวลาของตนเอง อย่างเต็มที่
- 9) ผู้ใหญ่ต้องการแนะนำ มิใช่การสอนบอกให้จำหรือทำแบบทดสอบ
- 10) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ทราบว่าคนก้าวหน้าไปสู่จุดมุ่งหมายมากน้อยแค่ไหน ควรปรับปรุงอย่างไร ซึ่งเป็นการ ทบทวนวัตถุประสงค์การเรียนด้วย

### 3.4 หลักสูตรการฝึกอบรมถวายความรู้พระสงฆ์

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ ซึ่งจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไปได้จะต้องอาศัย พระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชน โดยเฉพาะพระ

สังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน และเป็นผู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาชุมชนและตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ให้เจ้าอาวาสมีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดได้อย่างเต็มที่ เจ้าอาวาสจึงต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารและจัดการวัดให้ทันสมัยเสมอ (กรมการศาสนา, 2542)

กรมการศาสนาและคณะสงฆ์มีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการให้มีความรู้ ความเข้าใจในการด้านการบริหารจัดการวัดและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติมหาเถรสมาคม พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และพระธรรมวินัยได้อย่างถูกต้อง ตลอดทั้งนำความรู้ที่ได้จัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมให้แก่นักเรียน นักศึกษา ประชาชน

วัตถุประสงค์ในการจัดถวายความรู้แก่เจ้าอาวาสใหม่กำหนดไว้ดังนี้ เพื่อให้พระสังฆาธิการ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการวัด ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และการบัญชี การบริหารพัสดุ และการบริหารงานธุรการ โดยเน้นการปกครองให้พระภิกษุสาณะ อุบาสก อุบาสิกาภายในวัด ได้ประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ คำสั่ง มติมหาเถรสมาคมและพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

หลักสูตรการถวายความรู้แก่พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใหม่

หลักสูตรการถวายความรู้ แบ่งเป็น 3 หมวดวิชา คือ

- (1) หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป
- (2) หมวดวิชาเฉพาะสาขา
- (3) หมวดวิชาเสริม

(1) หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป ประกอบด้วย

1.1) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์	5	ชั่วโมง
1.2) กฎหมายที่พระสงฆ์ควรทราบ	5	ชั่วโมง
1.3) การเลขานุการ	6	ชั่วโมง
1.4) การจัดทำบัญชีและทะเบียน	5	ชั่วโมง
1.5) การศาสนพิธี (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ)	6	ชั่วโมง
1.6) มนุษยสัมพันธ์	2	ชั่วโมง
1.7) การวางแผน	8	ชั่วโมง

(2) หมวดวิชาเฉพาะสาขา ประกอบด้วย

## 2.1) การปกครอง

2.1.1) การบริหารวัด 6 ชั่วโมง

2.1.2) จารีตประเพณี กิจวัตร และมารยาทของพระสงฆ์  
(วินัยปฏิบัติ) 6 ชั่วโมง

## 2.2) การศาสนศึกษา

2.2.1) การศาสนศึกษา 6 ชั่วโมง

หัวข้อในหลักสูตร ถวายความรู้พระสังฆาธิการทั่วประเทศ โดยความร่วมมือระหว่าง กรมการศาสนาและสถาบันราชภัฏ 32 แห่ง เมื่อ ปี พ.ศ. 2538 มีดังนี้ (กรมการศาสนาและสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2538)

- 1) มนุษยสัมพันธ์
- 2) การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน
- 3) งานประชาสัมพันธ์
- 4) หลักการบริหารสมัยใหม่
- 5) จารีตประเพณี และกิจวัตรของสงฆ์
- 6) หลักการวางแผนและโครงการ
- 7) การบริหารงานธุรการ การเงิน การบัญชีและพัสดุ
- 8) ภาวะผู้นำ
- 9) พระราชบัญญัติและกฎหมายทั่วไปที่พระสงฆ์ควรทราบ
- 10) การพัฒนาระบบข้อมูลและการรายงาน
- 11) นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกรมการศาสนา

ข้อเสนอแนะของพระสังฆาธิการเกี่ยวกับการจัดถวายความรู้ ควรจัดการถวายความรู้ทุกปีอย่างต่อเนื่อง ระยะเวลาที่จัดควรเป็นนอกพรรษา

## 3.5 การเผยแผ่ศาสนาคริสต์ในประเทศไทย

- 1) คุณลักษณะของนักบวชศาสนาคริสต์

เสรี พงศ์พิศ (2527) ได้กล่าวถึงการเผยแผ่ศาสนาคริสต์ไว้ว่า เมื่อบรรดามิชชันนารีได้ออกไปเผยแผ่ศาสนา พร้อมกับบรรดานักล่าอาณานิคมตั้งแต่ศตวรรษที่ 15 ฝ่ายปกครองของศาสนจักร ยังมีได้มีแนวทางพิเศษใด ๆ เพียงแต่ฝากฝังบรรดามิชชันนารีกับประเทศมหาอำนาจคือ สเปนและโปรตุเกส ซึ่งใกล้ชิดกับวาติกันมากกว่าฝรั่งเศส ฮอลันดา และอังกฤษ ด้วยเหตุนี้

ทัศนคติว่าชนชาติอื่น ๆ ที่อยู่ใต้อาณานิคมของตนเป็นชาติป่าเถื่อน จึงทำให้วัฒนธรรมเก่าแก่ของชนชาติต่าง ๆ ต้องถูกทำลายไป เหตุการณ์ดังกล่าว รวมทั้งการที่มิชชันนารีตกอยู่ใต้อำนาจทางการเมืองเกินไป ทำให้ฝ่ายปกครองของศาสนจักรหาทางที่จะทำให้กิจการเผยแพร่ศาสนา เป็นอิสระจากการเมืองและสามารถควบคุมการดำเนินการของมิชชันนารีได้ โดยไม่ต้องผ่านประเทศมหาอำนาจ กระทรวงเผยแผ่ความเชื่อ (Propaganda Fide) จึงถูกตั้งขึ้นในปี 1622 ที่กรุงโรม เพื่อจุดมุ่งหมายดังกล่าว กระทรวงนี้ได้วางนโยบายและแนวทางปฏิบัติสำหรับมิชชันนารีช่วยเหลือติดตามดูแล โดยพระสันตะปาปาทรงแต่งตั้งมุขนายก หรือประมุขของเขตปกครองทางศาสนาขึ้นในประเทศต่าง ๆ มุขนายกเหล่านี้ขึ้นต่อกระทรวงเผยแผ่ความเชื่อโดยตรง

ในปี 1658 พระสันตะปาปาได้ทรงมอบให้มุขนายกสามองค์ โอกาสนี้กระทรวงเผยแผ่ความเชื่อได้มอบสารฉบับหนึ่งชื่อว่า โมนิตา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับท่าน สารนี้มีเนื้อหาที่สำคัญต่องานเผยแพร่ศาสนาในตะวันออกไกลเป็นอย่างยิ่ง แม้ว่าจะเป็นหลักการที่กว้าง ซึ่งมิชชันนารีจะต้องนำไปประยุกต์ตามสถานการณ์แต่ละแห่ง สรุปประเด็นสำคัญดังนี้

(1) บุคคลที่จะเป็นมิชชันนารี ต้องคัดเลือกผู้ที่มีความพร้อมในทุกด้าน มีความรู้ความสามารถ สุขภาพดี คุณธรรมสูง เสียสละและทำตนเยี่ยงบรรดาสาวกของพระเยซู

(2) ให้เคารพวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของชนชาติอื่น ไม่ยึดยึดวัฒนธรรมของตนให้แก่คนอื่นถือว่าของตนดีกว่าของคนอื่น ควรปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น

(3) ห้ามเกี่ยวข้องกับการเมือง เพราะจะหันเหมิชชันนารีจากหน้าที่ของตน

(4) ให้ความอดกลั้นอดทน เมื่อได้รับความลำบากและถูกเบียดเบียน

(5) หลีกเลียงความขัดแย้ง หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดความวุ่นวาย ไม่คบหาผู้มีอิทธิพล

(6) ให้ตั้งโรงเรียนขึ้นทั่วไป เอาใจใส่สอนเยาวชนไม่คิดค่าเล่าเรียน สอนภาษาละติน และสอนหลักศาสนาเป็นภาษาพื้นเมือง

## 2) วิธีการเผยแผ่ของศาสนาคริสต์ในประเทศไทย

การเผยแผ่ศาสนาคริสต์โดยมิชชันนารีในประเทศไทยนับตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา มาจนปัจจุบัน มีหลายคณะ วิธีการ และรูปแบบตามแต่ลัทธินิกายต่าง ๆ จะพิจารณาเห็นว่าได้ผลเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้กลับใจ ใช้ทั้งวิธีการเหมือนกันและแตกต่างกันไปไม่ว่าทั้งฝ่ายโรมันคาทอลิก หรือฝ่ายโปรเตสแตนต์ หรือสหกิจคริสเตียนแห่งประเทศไทย แต่ก็พอสรุปลงได้ดังนี้ (เดือน คำดี, 2529)

### (1) การเข้าหาผู้นำประเทศ

วิธีการเข้าหาผู้นำระดับประเทศนี้ แม้จะยังไม่ประสบผลสำเร็จในประเทศไทย แต่ในหลายประเทศรอบ ๆ ประเทศไทย เช่น เวียดนาม เกาหลี ฟิลิปปินส์ เป็นต้น ดังนั้นการเข้าหาผู้นำระดับประเทศจึงเป็นวิธีการทางลัดที่ได้ผลอย่างใหญ่หลวงและรวดเร็ว

#### (2) การจัดสรรที่ดิน

ในอนาคตกาล ที่ดินจะเป็นมาตรการตัดสินใจชีวิตของคนไทย การซื้อหรือจับจองที่ดินให้มากที่สุด และการจัดสรรที่ดิน การตั้งหมู่บ้านหรือนิคมเป็นสิ่งที่ต้องทำเพราะที่ดินเป็นที่มาของอำนาจพื้นฐานในการกำหนดวิถีชีวิตของคนไทย

#### (3) การจัดตั้งสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล

อารยธรรมต้องอาศัยการศึกษา ๆ ต้องอาศัยอุปนิสัย อุปนิสัยต้องอาศัยศาสนา ศาสนาต้องอาศัยพระคริสต์ และการรักษาโรคทำให้พระคริสต์ปรากฏ

#### (4) การใช้ภาษาและการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของท้องถิ่น

(5) การเข้ามามีบทบาททางการเมือง โดยประเด็นที่เน้นย้ำคือ ความเสมอภาค สิทธิมนุษยชน และสันติภาพของโลก

(6) การเยี่ยมเยียนตามบ้าน ซึ่งทำให้นักบวชช่วยแก้ปัญหาของประชาชนได้ทันที โดยเฉพาะถิ่นทุรกันดาร

(7) การใช้สื่อสารมวลชน ทั้งที่เป็นรายการวิทยุ โทรทัศน์ หรือสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

(8) การใช้การสังคัมสังเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแพร่ศาสนาในประเทศด้อยพัฒนา

### 3) การเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อาจารย์ไพรัช สุภาชิต ซึ่งเป็นคณะผู้บริหารวิทยาลัยแสงธรรม สถาบันการศึกษาสำหรับนักบวชคริสต์ศาสนา นิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทย ซึ่งตั้งอยู่ ณ เลขที่ 20 หมู่ 6 ถนนเพชรเกษม ตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 และได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารของวิทยาลัยแสงธรรม (วิทยาลัยแสงธรรม, 2546) สรุปการดำเนินงานของการจัดการศึกษาสำหรับนักบวชคริสต์ศาสนา นิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทยได้ ดังนี้

#### (1) ประวัติความเป็นมา

เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2508 ประเทศไทยได้รับสถาปนาจากระดับมิชซังเป็นสังฆมณฑล (Diocese) โดยสมเด็จพระสันตะปาปาปอลที่ 6 แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 2 ภาค คือ ภาคอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และภาคท่าแร่ – หนองแสง การเตรียมตัว การศึกษาของ

นักบวชหรือพระสงฆ์คาทอลิก หลักสูตรวิชาปรัชญาและเทววิทยา ต้องส่งสามเณรไปศึกษา ณ ต่างประเทศ เช่น ประเทศมาเลเซีย อิตาลี อินเดีย สหรัฐอเมริกา เป็นต้น ต่อมาสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย ได้เปิดสามเณรลัยแสงธรรม (LUX MUNDI SEMINARY) ซึ่งสถานศึกษาสำหรับสามเณรคาทอลิกขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2515 และได้เปิดวิทยาลัยแสงธรรม ซึ่งเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป ในปี พ.ศ. 2518 และได้รับอนุญาตจากทบวงมหาวิทยาลัยให้เป็นวิทยาลัยเอกชนจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2518

### (2) การศึกษาของนักบวชคาทอลิก

การศึกษาของนักบวชคาทอลิก หรือเรียกว่า สงฆ์นักบวชคาทอลิกหรือบาทหลวง ที่จัดการศึกษาโดยวิทยาลัยแสงธรรมนั้น ผู้ที่จะเข้าศึกษาในวิทยาลัยแสงธรรม จะต้องผ่านการศึกษาในระดับประถมศึกษา ป.1 – ป.6 และมัธยมศึกษา ม.1 – ม.6 ซึ่งมีมิชชันทั่วประเทศ 10 แห่ง มีนักเรียนประมาณ 100 – 200 คน หลักจากนั้นมิชชันต่าง ๆ จะคัดเลือกนักเรียนโดยความสมัครใจ เพื่อเข้าการฝึกอบรม ณ ศูนย์สามเณรกลาง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อฝึกฝนด้านความคิดและการทำงานเป็นระยะเวลา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจากสถาบันนี้แล้ว จึงได้เข้าศึกษาต่อ ณ วิทยาลัยแสงธรรม โดยศึกษาในระดับปริญญาตรีหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาและศาสนา หรือสาขาวิชาคริสตศาสนศึกษา เป็นเวลา 4 ปี หลังจากนั้นจะเข้ารับการฝึกอบรมด้านการงานอีก 1 ปี จึงจะเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีหลักสูตรศาสนบัณฑิต สาขาวิชาเทววิทยา อีกเป็นเวลา 3 ปี รวมการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับนักบวชทั้งสิ้น 8 ปี

นักศึกษาของวิทยาลัยแสงธรรม เป็นนักศึกษาอยู่ประจำในหอพักของวิทยาลัย มีการจัดระบบการทำงานช่วยเหลือตัวเอง ทำงานให้วิทยาลัยมีระบบนักศึกษารุ่นพี่ช่วยนักศึกษารุ่นน้อง ทั้งทางชีวิตความเป็นอยู่และด้านการเรียน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคอยให้ความช่วยเหลือ มีระบบการจัดกิจกรรมในการพัฒนาตัวนักศึกษาในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านบุคลิกภาพ เจตคติในการทำงาน ความรู้ความสามารถ งานด้านวิชาการทางศาสนา เป็นต้น

### (3) การทำงาน

นักบวชศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก หรือสงฆ์นักบวชคาทอลิกที่ผ่านการศึกษาและฝึกอบรมจากวิทยาลัยแสงธรรม ปัจจุบันมีจำนวนรวมทั้งสิ้นประมาณ 420 คน ทำงานในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายในจังหวัดต่าง ๆ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร 110 คน ราชบุรี 52 คน จันทบุรี 61 คน เชียงใหม่ 37 คน นครสวรรค์ 23 คน สุราษฎร์ธานี 34 คน ท่าแร่ จังหวัดสกลนคร 46 คน อุบลราชธานี 26 คน นครราชสีมา 18 คน และอุดรธานี 13 คน



ลักษณะงานของการเผยแผ่คริสต์ศาสนา นิกายโรมันคาทอลิกมีหลากหลายกิจกรรม เช่น ที่เรียกว่า คามิลเลียน เป็นการรักษาพยาบาลผู้ป่วย เบซาราม ช่วยเหลือด้านการบริหาร ซาเลเซียน เป็นสถานศึกษาช่วยเหลือสงเคราะห์เด็ก และการงานการอาชีพ ฯลฯ เป็นต้น

#### ส่วนที่ 4 แนวคิดในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

##### 4.1 ทฤษฎีทางพุทธศาสตร์

หลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นหลักการใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล หลักธรรมคำสอนที่เป็นหัวใจ คือ ให้ละเว้นความเชื่อที่งมงาย ให้ทำความดี และให้ชำระจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์ หลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นธรรมที่สอดคล้องต่อเนื่องกัน ปฏิบัติข้อหนึ่งย่อมเกี่ยวกับธรรมอีกข้อหนึ่งตามมาเป็นขั้นตอนซึ่งในหลักจริยศาสตร์ของศาสนาพุทธ แบ่งได้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นมูลฐาน ขั้นกลาง และขั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542 : 19 – 20)

1. จริยศาสตร์ขั้นมูลฐาน ประกอบด้วย คีล 5
  - (1) เว้นจากการเบียดเบียนทำร้ายชีวิตสัตว์หรือมนุษย์
  - (2) เว้นจากการลักทรัพย์
  - (3) เว้นจากการประพฤตินิคมในกาม
  - (4) เว้นจากการพูดปด
  - (5) เว้นจากการเสพสุรา
2. จริยศาสตร์ขั้นกลาง ประกอบด้วย กุศลบท 10 ประการ
 

ทางกาย 3 ข้อ

  - (1) เว้นจากการเบียดเบียนทำร้ายชีวิตสัตว์หรือมนุษย์
  - (2) เว้นจากการลักทรัพย์
  - (3) เว้นจากการประพฤตินิคมในกาม

ทางวาจา 4 ข้อ

  - (1) เว้นจากการพูดปด
  - (2) เว้นจากการพูดยุยงให้แตกร้างกัน
  - (3) เว้นจากการพูดคำหยาบ
  - (4) เว้นจากการพูดเหลวไหล

ทางใจ 3 ข้อ

  - (1) ไม่อยากได้ของผู้อื่น

- (2) ไม่คิดปองร้ายผู้อื่น
- (3) ไม่เห็นผิดจากทำนองคลองธรรม
3. จริยศาสตร์ชั้นสูง ประกอบด้วย อริยมรรค 8 ประการ
  - (1) ความเห็นชอบ คือ มีปัญญาเห็นอริยสังขลี
  - (2) ความดำริชอบ คือ คิดที่จะไม่เบียดเบียน ปองร้ายผู้อื่น
  - (3) การเจรจาชอบ คือ ไม่พูดปด พูดส่อเสียด
  - (4) การกระทำชอบ คือ ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์
  - (5) การเลี้ยงชีพชอบ คือ การประกอบอาชีพสุจริต
  - (6) ความเพียรชอบ คือ เพียรทำความดี เพียรที่จะรักษาความดีไว้
  - (7) การตั้งสติชอบ คือ ตั้งสติพิจารณาร่างกาย เวทนา
  - (8) การตั้งใจมั่นชอบ คือ ทำจิตให้สงบเป็นสมาธิ

หลักการสอนของพระพุทธเจ้า เป็นการสอนที่เริ่มจากสิ่งที่มองเห็นปรากฏอยู่ เป็นสิ่งที่ง่ายไปหาสิ่งที่ยาก สอนให้ดูความจริงของกฎธรรมชาติว่าสิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยของมัน จึงควรศึกษาให้รู้เหตุของปัจจัย แล้วทำตามเหตุแห่งปัจจัยด้วยความเพียรของตนเอง แนวคำสอนของพระพุทธเจ้า นอกจากเน้นหลักธรรมยังคงเน้นด้านวินัย ซึ่งหมายถึงความรับผิดชอบต่อส่วนร่วมและตนเอง โดยเน้นให้กระทำการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมและต่อตนเอง ตามสิทธิโดยธรรมชาติ และความเรียบร้อยตามขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม ซึ่งการเรียนการสอน จริยธรรมได้นำหลักธรรมและวินัยของพระพุทธศาสนามาเป็นต้นแบบในการพัฒนาการทางจริยธรรม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2541 : 103) กล่าวถึงหลักการเรียนรู้ของพระพุทธศาสนาไว้ว่า พุทธธรรม เป็นทั้งหลักทฤษฎี กระบวนการ เป้าหมาย กฎเกณฑ์ และแนวทางการพัฒนาชีวิตทุกองค์ประกอบมีหลักใหญ่และแยกย่อยลงได้ในตัว มีความสมบูรณ์ในตัวเกี่ยวเนื่องสอดคล้องกลมกลืน เน้นวิชาและจรณะ องค์ความรู้ และแนวทางปฏิบัติสู่การดับทุกข์ มีชีวิตเป็นศูนย์กลางและมุ่งพัฒนาชีวิตสู่อิสรภาพ เป็นองค์รวม รูปแบบครบถ้วนทุกปัจจัยองค์ประกอบ แสดงทุกภารกิจที่พึงปฏิบัติ เพื่อมนุษย์รู้จักพัฒนาคุณค่าของชีวิตได้สำเร็จ มีลักษณะเป็นบูรณาการ

สาระและกระบวนการเรียนรู้ การจัดการ วิธีการของการศึกษา จึงไม่ใช่การแยกส่วนตัดเป็นแห่ง แบ่งเป็นท่อน ทอนเป็นประเภทการศึกษา เป็นบูรณาการในทุกรูปแบบทุกภารกิจทุกเป้าหมาย เป็นองค์รวมของการพัฒนาชีวิตที่ไพบุลย์ ตามนัยแห่งพุทธธรรม

บูรณาการทางการศึกษา (ตามนัยแห่งพุทธธรรม) คือ การจัดระบบหลักการและปัจจัยสนับสนุนการศึกษาโดยใช้ชีวิต วิธีชีวิตการพัฒนาชีวิตที่ดี เป็นโจทย์หลัก ความพันปัญหา ความสงบสุข อิศราภาพของชีวิตเป็นคำตอบ สาระหลักของการศึกษา มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของชีวิต เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความถนัดของผู้เรียน ครอบคลุมความเป็นท้องถิ่น และความเป็นสากล

หลักการเรียนรู้หกประการตามแนวพุทธศาสตร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542)

- 1) มนุษย์เป็นเอกัตบุคคลและเป็นสมาชิกของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น
- 2) มนุษย์สามารถพัฒนาด้วยการสั่งสอนฝึกอบรมได้
- 3) มนุษย์มีความแตกต่างกันทางสติปัญญาที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด
- 4) การเรียนรู้ทางมนุษย์เป็นองค์รวม ทั้งกาย จิต
- 5) การเรียนรู้ทางมนุษย์เป็นไปตามหลักการที่ต้องการฝึกฝนทั้งศีล สมานธิและปัญญา
- 6) จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้คือให้เกิดปัญญา

#### 4.2 หลักการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

โดยที่พระธรรมที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสรู้ เป็นธรรมอันปราณีตยากที่ชนทั่วไปจะเข้าถึงได้ แต่ด้วยพระมหากรุณาธิคุณ พระองค์จึงทรงแสดงธรรมประกอบศาสนาของพระองค์แก่ชาวโลก ดังพระพุทธพจน์ตั้งแต่ครั้งแรกที่ส่งสาวกออกประกาศศาสนา (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับพระมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, อ่างในกรมการศาสนา, 2543) ที่ว่า

“ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไปเพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขขอทวยเทพและมนุษย์อย่าไปทางเดียวกันทั้ง 2 รูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามเป็นท่ามกลางและมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ (ประกาศศาสนาหรือการเผยแผ่ศาสนา) พร้อมทั้งอรอดและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน”

คำว่า “เผยแผ่” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 742) ให้ความหมายว่า หมายถึง ทำให้ขยายออกไป ซึ่งมีคำใกล้เคียงกันและมักทำให้เกิดความสับสนเสมอ ๆ คือ คำเผยแผร์ หมายถึง การโฆษณาให้แพร่หลายในทางคณะสงฆ์ จะใช้คำว่า เผยแผ่ อันมีความหมายครอบคลุม บทบาท ภารกิจของพระภิกษุตามพระธรรมวินัย (พระธรรมปิฎก [ป.อ. ปยุตฺโต], 2542)

กรอบแนวคิดในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จากพระพุทธรูปของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตั้งแต่ครั้งแรก จนถึงแนวปฏิบัติทางคณะสงฆ์ที่เป็นศาสนทายาทสืบทอดพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน ประกอบด้วย หลักการสำคัญ 2 ประการ (กรมการศาสนา, 2543) ดังนี้

1. พระภิกษุสงฆ์ ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยอันเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าและประพฤติตนเพื่อฝึกอบรมตนตามกรอบของพระธรรมวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างของประชาชน
2. คำนี้ถึงประโยชน์สุขของสงฆ์และประชาชน โดยทางวินัย ได้แก่ ทำจิตใจของประชาชนให้ผ่องใสด้วยศีลวัตร และหน้าที่ทางธรรม ได้แก่ นำเอาความจริง ความดีงามไปเผยแผ่ให้เขาเจริญยิ่งขึ้น (พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2525 อ้างใน กรมการศาสนา, 2543)

ในทางพระพุทธศาสนา การเผยแผ่ เป็นภารกิจหลักของภิกษุสงฆ์ ซึ่งนอกจากหลักการสำคัญ 2 ประการ ดังได้สรุปแล้วข้างต้น ยังไม่ปรากฏวิธีการที่กำหนดไว้แน่นอน จากการศึกษาวิเคราะห์ที่ปรากฏจะเป็นรูปแบบของพิธีกรรมที่มีความเป็นแบบแผน การขอศีล การให้ศีล การแสดงพระปริตร เป็นภาษาบาลี ตลอดจนการแสดงธรรม ซึ่งผู้ที่ไม่ได้ศึกษาจริงในรายละเอียดจะไม่ได้สรรพประโยชน์จากคำสอน จึงเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่เป็นเพียงช่องทางให้คนได้ใกล้ชิดกับศาสนา การปรับเปลี่ยนการเผยแผ่ เช่น การอธิบายเป็นภาษาสมัยใหม่ก่อนหรือหลังเป็นวิธีการหนึ่งที่พระสงฆ์บางรูปนิยมนำมาใช้ในปัจจุบัน

#### 4.3 คุณธรรมที่ควรมีในตน

คุณธรรมตามพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2543) กำหนดไว้ว่าเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในตัวตนคนไทย คือ

- 1) พากเพียรอดทน
- 2) เสริมสร้างคนดี
- 3) สามัคคี
- 4) มีน้ำใจ
- 5) ใฝ่ประหยัด
- 6) ซื่อสัตย์สุจริต
- 7) เศรษฐกิจพอเพียง
- 8) เรียบร้อยไมตรี
- 9) หวังดีมีเมตตา

จุดมุ่งหมายในความฝันของแผ่นดิน (กรมการศาสนา, 2541) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสังคมไทย คือ คน มีความสุข ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชน เข้มแข็ง สังคมสันติ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน

คุณลักษณะของคนไทยที่ประเทศชาติต้องการ (กรมการศาสนา, 2542 ค)

- 1) มีระเบียบวินัย
- 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม
- 3) ขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาชีพ
- 4) สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ
- 5) รู้จักคิดริเริ่ม วิจัย และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 6) กระตือรือร้นในการปกครองระบบประชาธิปไตย รักและเทอดทูนชาติ ศาสนา

พระมหากษัตริย์

- 7) มีพลานามัยสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
  - 8) รู้จักพึ่งตนเองและมีอุดมคติ
  - 9) มีความภูมิใจและรู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ
  - 10) มีความเสียสละ เมตตาอารี กตัญญูทศเวที กล้าหาญ และสามัคคีกัน
- ธรรมสำหรับการพัฒนาชีวิต มีดังนี้
- 1) ธรรมมีอุปการะมาก 2 ประการ คือ สติ (ระลึกได้) และสัมปชัญญะ (การรู้ตัว)
  - 2) ธรรมอันทำให้งาม 2 ประการ คือ ชันติ (ความอดทน) และโสรัจจะ (ความสงบ)

เสถียร)

- 3) จักรธรรม คือ การอยู่ในที่อันควร 4 ประการ
    - 3.1) ปฏิรูปเทสวาสะ คือ การอยู่ในถิ่นที่เหมาะสม
    - 3.2) สัมปฐิสูปัสสยะ คือ การสมาคมกับคนดี
    - 3.3) อัตตสัมมาปณิธิ คือ การตั้งตนไว้ชอบ
    - 3.4) ปุพพกตปุญญตา คือ การทำความดีไว้ก่อน
  - 4) สัมปฐิสธรรม 7 ประการ คือ มีศรัทธา ละอายต่อบาปทุจริต ปรินิพพานการชอบ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น คิดพูดทำไม่เบียดเบียนใคร เห็นชอบ และบริจาคทานโดยเคารพ
- ธรรมสำหรับส่งเสริมการปกครอง ประกอบด้วย
- 1) โลกपालธรรม 2 ประการ คือ หิริ โอตตปปะ (ละอายใจ – เกรงกลัวต่อบาป)

- 2) กัตถัญญกตเวทีต่อบุคคลหาได้ยาก 2 อย่าง คือ บุพพการี บุคคลผู้ทำอุปกระก่อน
- 3) สังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา
- 4) พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา
- 5) อปริหายธรรม 7 คือ ถือการประชุมเป็นหลักในการปกครอง ถือหลักสามัคคีธรรม ถือหลักกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณี เคารพนับถือผู้ใหญ่ ถือหลักคุ้มครองผู้อ่อนแอกว่า เคารพสักการะเจดีย์ ปุชนิยสถาน ถือหลักถวายเป็นอารักขา ปกป้อง คุ้มครอง พระพุทธศาสนา
- 6) อคติ 4 อย่าง คือ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ และภยาคติ

### ส่วนที่ 5 คุณลักษณะของพระสังฆาธิการที่พึงประสงค์

พระสงฆ์ที่เป็นพระสังฆาธิการ นอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหารการปกครองแล้ว ในอีกบทบาทหนึ่งยังทำหน้าที่ในการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอีกด้วย ดังนั้น พระสังฆาธิการจึงเป็นทั้งที่พึ่งทางจิตใจของประชาชน และเป็นตัวแบบในการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรม ดังนั้นในการถวายเป็นอารักขาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาพระสังฆาธิการจึงมีความคาดหวังที่จะให้พระสังฆาธิการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์หลายประการ เช่น เป็นผู้มีความดีความชอบ มีศีลสมาธิวิปัสสนา มีทักษะในการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ดังต่อไปนี้

#### 5.1 พระวินัยและเสขียวัดของพระสงฆ์

พระวินัยเป็นระเบียบแบบแผนที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสขึ้น เพื่อให้พระสงฆ์ถือปฏิบัติให้เกิดความประพฤติดีงามเป็นแนวทางเดียวกัน มิฉะนั้นการปกครองคณะสงฆ์ที่มีมากขึ้นจะไม่เรียบร้อย สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรสทรงพระดำรัสไว้ในทรงพระราชนิพนธ์วินัยมุขว่า “เพื่อข้ประโยชน์แห่งพระวินัยให้เพื่อสหธรรมิกได้ตั้งอยู่ในการปฏิบัติพอดีพองาม ผู้ไม่เคร่งจะไม่รู้จักสำรวมรักษามารยาทสมเป็นสมณะ ฝ่ายผู้เคร่งครัดเกินไปจะได้หายมงามไม่ถึงดี ดูหมิ่นผู้อื่นหรือแม้ชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติอันดี ต่างจะได้อนิสงฆ์คือไม่มีวิปฏิสาร”

พระวินัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นพระพุทธรูปบัญญัติจัดว่าเป็นกฎหมายเป็นข้อศึกษาคู่มือความเป็นประพฤติเป็นเบื้องต้นในการรักษาพรหมจรรย์ (คือ เพศบริสุทธิ์) และส่วนที่ 2 เป็นอภิสมัตราหรือเสขียวัด เป็นข้อศึกษาที่ใช้ปฏิบัติเป็นมารยาท เป็นขนบธรรมเนียมที่ตั้งงามของ

พระสงฆ์ รวมทั้ง 2 ส่วน มี 227 ข้อบัญญัติหรือเรียกว่า 227 สิกขาบท โดยแบ่งเป็น 6 หมวด สรุปได้ดังนี้

1) หมวดปราชิก มี 4 สิกขาบท กล่าวถึง เรื่องที่พระสงฆ์ต้องไม่กระทำอย่างเด็ดขาด 4 อย่าง คือ เสพเมถุน (มีสัมพันธทางเพศ) สักขโมย จงใจฆ่ามนุษย์ให้ตายและอวดอุตตริมนุสสรรม (อวดความวิเศษที่ไม่มีในตน) พระสงฆ์ต้องครองตนให้บริสุทธิ์จากเรื่องทั้ง 4 ประการนี้ หากประพฤติดังเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ตามต้องพ้นจากความเป็นภิกษุ

2) หมวดสังฆาทิเสส มี 13 สิกขาบท กล่าวถึงข้อห้ามพระสงฆ์ไม่ให้กระทำที่เกี่ยวกับกามารมณ์ และข้อปฏิบัติในเรื่องสถานที่อยู่อาศัย หากมีการกระทำผิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะถูกขับโทษในสถานกลางตามฐานะความผิดนั้น ๆ

3) หมวดนิสสัคคียปาจิตติย มี 30 สิกขาบท กล่าวถึงข้อห้ามพระสงฆ์ไม่ให้ปฏิบัติเกี่ยวกับเครื่องนุ่งห่ม การรับทรัพย์สิน การใช้เครื่องปูนอน การใช้บาตร การใช้ยา และการใช้ผ้าอาบน้ำฝน หากทำผิดในหมวดนี้ จะได้รับการขับโทษในสถานเบา

4) หมวดสุทธกปาจิตติย มี 92 สิกขาบท กล่าวถึง ข้อห้ามพระสงฆ์ไม่ให้ปฏิบัติเกี่ยวกับการกล่าวเป็นเท็จ ยุยง ส่อเสียด การอยู่ร่วมกับชาวบ้าน การเก็บพืชพันธุ์ไม้ ความประพฤดิที่สะเพร่า ไม่ระมัดระวัง ไม่ถนอมสิ่งของ การประทุษร้ายต่อสัตว์เล็ก ๆ การรับรองถวายอาหารขบฉัน หากกระทำผิดในหมวดนี้ จะได้รับการขับโทษในสถานเบา

5) หมวดปาฏิเทศนียะ มี 4 สิกขาบท กล่าวถึง ข้อห้ามพระสงฆ์ไม่ให้ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับประเคนของ การรับอาหารที่ไม่มีผู้ถาม หากคำผิดในหมวดนี้ จะได้รับการปรับโทษสถานเบา

6) หมวดอภิรณสมถะ มี 7 สิกขาบท กล่าวถึง ข้อห้ามพระสงฆ์ไม่ให้ปฏิบัติเกี่ยวกับการเกิดอภิรณ (ข้อกล่าวหาว่ากระทำผิด) หากกระทำผิดในหมวดนี้ จะได้รับโทษสถานเบา

นอกจากนี้ยังสิกขาบทของ อนียต 2 สิกขาบท และเสขยวัตรอีก 75 สิกขาบท

เสขยวัตร หมายถึง ขนบธรรมเนียมที่ดีงาม สำหรับการประพฤติเป็นมารยาทของภิกษุ ประกอบด้วย 4 หมวด คือ

- 1) สารูป ว่าด้วยธรรมเนียมความประพฤติของพระเวลาเข้าบ้านมาตุคาม
- 2) โภชนปฏิบัติสังยุต ว่าด้วยธรรมเนียมรับบิณฑบาตและฉันอาหาร
- 3) ธรรมเทศนาปฏิบัติสังยุต ว่าด้วยธรรมเนียมไม่ให้แสดงธรรมแก่บุคคลที่แสดงอาการไม่เคารพ
- 4) ปกิรณกะ ว่าด้วยมารยาทในการถ่ายอุจจาระ ปัสสาวะ

พระวินัยดั่งที่กล่าวนี้ ถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของพระสงฆ์ หากเคร่งครัดได้ตามนี้ จะได้รับความนิยมนิยมชมชอบ เป็นที่เลื่อมใสของประชาชน เช่นเดียวกัน พระสังฆาธิการหากมีความเคร่งครัดในพระธรรมวินัย เป็นศรัทธาเลื่อมใสของประชาชนอันเป็นหนทางในการจัดการบริหารการปกครองดูแลวัด เหยยแผ่ พระพุทธศาสนา และพัฒนากิจการของวัดให้เจริญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 5.2 ความสามารถในการจัดการเพื่อการพัฒนาและประสิทธิภาพในการทำงาน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการไว้ว่ามีอยู่ 5 ประการ (กรมวิชาการ, 2541) คือ

- 1) มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์
- 2) สามารถวางแผนในการทำงานได้ดี
- 3) จัดระบบการทำงานได้เรียบร้อย
- 4) รู้จัดการสร้างแบบจูงใจในการทำงานให้กับตนเองและเพื่อนร่วมงาน
- 5) ดำเนินการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงอธิบายถึงลักษณะของคนดี (กรมวิชาการ, 2544) ว่า "ต้องเป็นไม่พูดปด ไม่สอพลอ ไม่อิจฉาริษยา ไม่คดโกง ไม่มีความทะเยอทะยานอย่างบ้า ๆ แต่พยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีในขอบเขตของศีลธรรม" และทรงแนะวิธีทำให้ชีวิตมีความสุขไว้ว่า "ให้ศึกษาสุขภาพให้แข็งแรงก่อน เพื่อจิตใจจะได้เข้มแข็ง หมั่นสำรวจตนเอง คือ ฝึกอบรมจิตจะต้องมีศีล โดยฝึกฝนให้ประกอบแต่กรรมดี ไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่โลภ หลง ความสุขที่แท้จริงเกิดจากความสงบใจ"

อัมพร มีสุข (กรมวิชาการ, 2541 : 14) กล่าวถึงผู้บริหารมืออาชีพเป็นนักวิชาชีพว่าต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความรู้
- 2) เป็นผู้มีความเมตตาธรรม
- 3) เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

ในการจัดหลักสูตรอบรมถวายความรู้พระสังฆาธิการนั้น ต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการอบรม ซึ่งความคาดหวังของส่วนราชการคือกรมการศาสนา ความคาดหวังของคณะสงฆ์ที่ดูแลด้านการปกครองและของประชาชนทั่วไปนั้น ต้องการเห็นพระสงฆ์โดยเฉพาะพระสังฆาธิการเคร่งครัดในพระธรรมวินัย มีเสขียวัตถ์ที่เรียบร้อยงดงาม เป็นแบบอย่างแห่งการ



ประเพณีปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความเป็นผู้นำในการดำเนินงานและพัฒนากิจการพระศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง ดังนั้นจากคุณสมบัติด้าน ความประพฤติปฏิบัติและความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้บริหารดังที่ได้นำเสนอหลักบัญญัติ และแนวคิดของนักวิชาการ ดังกล่าวนี้อาจต้องนำมาบรรจุไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรด้วย เพื่อให้ สอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้พระสังฆาธิการปรากฏคุณลักษณะตามที่ทุกฝ่ายได้ คาดหวังไว้

### ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) ข้าหลวง วุฒิจันทร์ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการพระ ศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ พบว่า พระสงฆ์และวัดซึ่งเป็นตัวแทนสถาบันพระพุทธศาสนา เป็นผู้ดำเนินกิจการพระศาสนาในสังคมไทยทุกส่วนและทุกระดับ โดยคณะสงฆ์ซึ่งมีมหาเถร สมาคมและพระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองและบริหารการคณะสงฆ์และการพระศาสนาให้เป็นไป โดยเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมืองและระเบียบประเพณีของสังคมไทยทุกส่วนทุกระดับ การคณะสงฆ์และการพระศาสนาที่พระสงฆ์และวัดได้ดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนในสังคมไทยแบ่งได้เป็น 6 ประการคือ

(1) การรักษาความเรียบร้อยดีงาม ได้แก่ การดำเนินการเพื่อให้พระภิกษุสามเณร ทั้งสังฆมณฑลปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างบริสุทธิ์ถูกต้องเพื่อเป็นตัวอย่างและจะได้อบรม สั่งสอนประชาชนให้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบตามหลักธรรมแห่งพระพุทธศาสนาอย่างทั่วถึงทั้งประเทศ

(2) การศาสนศึกษา ได้แก่ การดำเนินการให้พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ได้ ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย จนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ตามสมควรแก่ ฐานะานุรูปอย่างเที่ยงแท้จริงจัง

(3) การศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือให้เด็กและ ประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งในและนอกระบบการศึกษาของรัฐ เพื่อสามารถดำรงตนและดำเนิน ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ

(4) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ ประชาชนได้ทราบ เข้าใจ และน้อมนำไปปฏิบัติเพื่อลวงพ้นความทุกข์และประสบความสุขตาม อุนิยสัยและผลของการปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนาของแต่ละคน อันจะยังผลให้สังคมตลอด จนประเทศชาติมีความผาสุก สันติสุข และเจริญก้าวหน้า

(5) การสาธารณูปการ ได้แก่ การดำเนินการให้วัดทั่วประเทศ เป็นวัดโดยสมบูรณ์ เป็นที่พำนักอาศัยศึกษาเล่าเรียนและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสามเณร เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศล พึ่งเทศน์ปฏิบัติธรรมและกระทำกิจกรรมของสังคมของประชาชนแห่งวัดหรือในท้องที่ที่ตั้งแห่งวัดนั้น ตลอดจนการรักษาวัฒนธรรมและอนุรักษ์ศิลปโบราณวัตถุสถานของสังคมนั้น ๆ ด้วย

(6) การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ประชาชนทางด้านจิตใจและทางวัตถุที่ไม่ขัดพระธรรมวินัยและสมณวิสัย เพื่อประโยชน์และความสุขของประชาชนแห่งวัดนั้นและทั่วไป

2) กองแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, กองแผนงาน (2526) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย พบว่า

(1) โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์

มหาเถรสมาคม มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติสงฆ์ 2505 และจัดตั้งสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ มีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธานกรรมการศาสนาเป็นที่ตั้งสำนักงานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ ระบบการศึกษาของภิกษุสามเณรมีหลายระบบ คือ

(1.1) การศึกษาที่เป็นระบบของคณะสงฆ์โดยเฉพาะ คือ

ก. แผนกธรรม ได้แก่ นักธรรมและธรรมศึกษา มี 3 ชั้น คือ ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก

ข. แผนกบาลี ได้แก่ เปรียญธรรม มี 9 ชั้น คือ ชั้นเปรียญธรรม 1 – 9 ประโยค

(1.2) การศึกษาทั้งในระบบของรัฐหรือจัดให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของรัฐ คือ

ก. การศึกษาที่คณะสงฆ์หรือกลุ่มบุคคลในพระศาสนาเป็นผู้จัดดำเนินงาน ได้แก่ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ข. การศึกษานอกโรงเรียนของรัฐ ซึ่งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลจัดให้แก่ ภิกษุสามเณร โดยขออนุญาตรัฐ หรือได้รับงบประมาณรัฐ ได้แก่ การศึกษาผู้ใหญ่สำหรับภิกษุสามเณร

(1.3) การศึกษาที่จัดขึ้นเป็นอิสระ ได้แก่ จิตตภาวันวิทยาลัย และสถานฝึกปฏิบัติธรรมต่าง ๆ

(2) ปัญหาการศึกษาคณะสงฆ์

(2.1) การบริหารและการดำเนินงานการศึกษา

(1) คณะสงฆ์รับผิดชอบเฉพาะการจัดสอบหรือการวัดผลสอบเท่านั้น การจัดการเรียน การสอน การบริหารและการดำเนินงานเป็นเรื่องของทางวัด/สำนัก และท้องถิ่นนั้น ๆ

(2) คณะสงฆ์เน้นการศึกษาในแนวตั้ง คือ การสอบผ่านชั้นการศึกษา สู่ระดับสูงตามลำดับ ไม่สนใจปัญหาที่ว่าภิกษุสามเณรได้รับการศึกษาทั่วถึงหรือไม่

(3) การจัดการศึกษาไม่มีการกระจายทรัพยากรให้ทั่วถึง

(2.2) หลักสูตร

ไม่มีหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรเฉพาะกิจที่จะนำมาใช้ในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักสูตรที่สนองต่อการบวชระยะสั้น ้วย พื้นฐานทางการศึกษา ประสบการณ์ และอื่น ๆ ซึ่งต้องอาศัยหลักสูตรเดียวกันทั้งหมด จึงเป็นการยากที่จะศึกษาพระปริยัติธรรมได้ผลดี

(2.3) ครู – อาจารย์

คณะสงฆ์ขาดหลักเกณฑ์มาตรฐานกลาง ในการรับครู – อาจารย์ ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผล

(2.4) ความสูญเปล่าทางการศึกษา

ภิกษุสามเณรลาสิกขาบทในระหว่างการศึกษามาก

(2.5) การศึกษาปริยัติธรรมยังไม่แพร่หลาย โดยเฉพาะวัดในสวนภูมิภาค ทำให้ขาดแคลนภิกษุสามเณรที่มีความรู้ทางพระปริยัติธรรมที่จะเป็นผู้นำที่ดีทางการศาสนา

3) สมศักดิ์ คงศรี (2538) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครูสอนพระปริยัติธรรมบาลีที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาครูสอนพระปริยัติธรรมบาลี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูสอนพระปริยัติธรรมบาลี ผู้บริหารโรงเรียนสามัญ ครูปริยัตินิเทศก์ นักวิจัยระดับกลาง สหวิทยาลัยอีสานเหนือ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยเชิงสำรวจ จำนวน 405 คน และทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับครูสอนพระปริยัติธรรม จำนวน 20 คน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่าครูสอนพระปริยัติธรรมบาลี ควรได้รับการอบรมเรื่องต่อไปนี้

ด้านความรู้ทั่วไป ควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับ แนวทางการสอนมคอคและไทย ไวยากรณ์ การนำไวยากรณ์ไปใช้ การวิเคราะห์ การแปล การสอนสัมพันธ์ไทย หลักการสอน แนว การออกข้อสอบ การวิเคราะห์ศิลปวัฒนธรรม คติธรรมในหลักสูตร เทคนิคการสอน วิธีการสอน อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ สไลด์

ด้านความเป็นครู ควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับ เทคนิควิธีการสอน สื่อการสอน จิตวิทยาการเรียนการสอน จิตสำนึกของความเป็นครู ความขยันเอาใจใส่ต่อนักเรียน ความ รับผิดชอบ หลักสูตรความเป็นครู กระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดการและการประเมินผล การมีประสบการณ์ในการสอน พฤติกรรมของครูเนื้อหาวิชาต่าง ๆ มนุษย์สัมพันธ์ สอนความเข้าใจ

ด้านอื่น ๆ ควรได้รับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความรู้และทัศนคติต่อโลก การศึกษา ของคณะสงฆ์ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียน การใช้ภาษาสากลประยุกต์ใช้กับภาษาบาลี กฎหมาย เบื้องต้น การบริหารเบื้องต้น สาธารณสุขมูลฐาน คอมพิวเตอร์ แนวแนะการศึกษา การอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม วาทศิลป์ นำเนื้อหาในพระไตรปิฎกมาเป็นแนวการอบรม

หลักสูตรที่สร้างขึ้นเป็นวิดิทัศน์การสอน

- 1) วิชาหลักการแปลไทยเป็นมคอค ประโยค ปธ. 4 เวลา 32 นาที
- 2) วิชาแนวการสอนแปลมคอคเป็นไทยสำหรับประโยค ปธ. 4, 5, 6 เวลา 63 นาที
- 3) วิชาเทคนิคการสอนแปลมคอคเป็นไทย ประโยค ปธ. 1 – 2 และ ประโยค ปธ. 3 จำนวน 2 ม้วน ม้วนที่ 1 เวลา 120 นาที ม้วนที่ 2 เวลา 23 นาที
- 4) วิชาหลักสัมพันธ์ ปธ. 3 มีจำนวน 4 ม้วน ม้วนที่ 1 เวลา 70 นาที ม้วนที่ 2 เวลา 60 นาที ม้วนที่ 3 เวลา 120 นาที ม้วนที่ 4 60 นาที
- 5) วิชาเทคนิคการสอนบาลีไวยากรณ์ ประโยค 1 – 2 และประโยค ปธ. 3 มีจำนวน 5 ม้วน ม้วนที่ 1 เวลา 120 นาที ม้วนที่ 2 เวลา 120 นาที ม้วนที่ 3 เวลา 120 นาที ม้วนที่ 4 เวลา 85 นาที ม้วนที่ 5 เวลา 120 นาที

ผลการทดลองใช้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายหลังการอบรมค่าเฉลี่ยสูงกว่า คะแนนก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้เข้าอบรมมีเจตคติต่อการฝึก อบรมอยู่ในระดับปานกลาง

4) ดุษฎี ลีตลวรรงค์ (2532) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาในสังคมพระพุทธศาสนาตามที่ ปรากฏในพระไตรปิฎก ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

การวิจัยทำการศึกษาลักษณะของการศึกษาในสังคมพระพุทธศาสนาตามที่ ปรากฏในพระไตรปิฎก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทวิเคราะห์เอกสาร แหล่งข้อมูล

หลักในการวิจัย ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พุทธศักราช 2525 เล่มที่ 1 – 45 ข้อค้นพบในการวิจัยนี้ คือ การศึกษาในสังคมพระพุทธศาสนาสัมพันธ์กับทฤษฎะเกี่ยวกับโลกทัศน์ในพระพุทธศาสนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พระพุทธศาสนามีความเห็นว่า ชีวิตมนุษย์เป็นสิ่งประกอบที่เรียกว่า ชั้น 5 การทำงานประสานกันของชั้น 5 ทำให้มนุษย์รับรู้โลกได้ โดยมีช่องทางติดต่อยู่ 2 ชุด คือ ชุดที่รับเข้ามีตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ และชุดที่แสดงออกมี กาย วาจา และใจ โลกที่ควรศึกษา คือ โลกตามการรับรู้ของมนุษย์เอง ผลของการศึกษาได้แก่ ปัญญาที่รู้ชัดตามความเป็นจริง คือ รู้ชัดในอริยสัจ 4 ความจริงนี้พระพุทธศาสนาอธิบายไว้เรียกว่า ไตรสิกขา อันจะนำผู้ศึกษาบรรลุภาวะชีวิตที่สมบูรณ์ คือ มีปัญญาพ้นทุกข์สิ้นเชิง และนี่เป็นเป้าหมายการศึกษาในระดับอุดมคติด้วย พระพุทธศาสนาพิจารณาเป้าหมายและ/หรือผลการศึกษาเป็นหลายแนว แต่ละแนวให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการศึกษาในแง่มุมที่ต่างกัน กิจกรรมการศึกษาก็สืบเนื่องจากไตรสิกขา เมื่อทำกิจกรรมการศึกษาก็มีกระบวนการศึกษาเกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงทางศีล สมาธิ ปัญญา กัลยาณมิตร และโยนิโสมนสิการเป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดการศึกษา ในเรื่องการประเมินผลมีทั้งการประเมินโดยตัวผู้ศึกษาเองและโดยผู้อื่น โดยมีลักษณะต่าง ๆ องค์กรงาน และการสังโยชน์เป็นเกณฑ์ในการประเมิน สุดท้าย วิจัยนี้พบว่า มีสังคมพระพุทธศาสนาอยู่ 2 ประเภท สังคมฆราวาส และสังคมผู้บวช ซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมการศึกษา สังคมนี้มีการเลือกสรรสมาชิก การจัดระเบียบสังคมโดยอาศัยวินัยสงฆ์เป็นหลัก และเป็นสังคมที่มีโอกาสในการศึกษา และบรรยากาศทางการศึกษาสูงกว่าสังคมฆราวาส