

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งศึกษาถึงการนำหลักธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นนับได้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๕ บทบาทของวัดกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามวิถีพุทธ
- ๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย(Conceptual Framework)

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา (Development) **สนธิ สัมครการ** มองว่า การพัฒนาสังคมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนทางสังคมและวัฒนธรรม (A Process of Planed Socio-Cultural Change) นั้น คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากแผนการกระทำทั้งหลายที่ก่อผลกระทบต่อแบบแผนความสัมพันธ์ทางสังคม และแบบแผนของค่านิยมทางวัฒนธรรมของกลุ่มมนุษย์ใดๆ ถือเป็นการพัฒนาสังคมทั้งหมด ความหมายนี้รวมถึงทางเศรษฐกิจ การเมือง ครอบครัว การศึกษา และการอนามัยด้วย^๑

สุนทรี โคมิน ได้กล่าวว่า การพัฒนา คือการพัฒนาในทุกด้านของความเป็นอยู่ดีของคน (Well-being of individual) นั่นคือทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง และทางสังคม-วัฒนธรรม^๒

บรรพต วีระสัย เห็นว่า“การพัฒนา”ไม่มีความหมายที่ชัด แต่มีแนวกว้างๆทางด้านความเจริญ ความอภิลักขิต ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี^๓ และปกติมักแยกออกไปในการพัฒนาด้านต่างๆ เช่น ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ทางการบริหาร^๔

^๑Snit smuckarn, “Social Development and Peasant Culture : A Thai case”, in Suntaree Komin (ed), Social Development : A Synthesis of East and Western Experiences.BKK : NIDA, 1982 pp. 115-6.

^๒Suntaree Komin, “The Relevance of Value System to Social Development in S.komin (ed), Social Development : A Synthesis, op cit, pp. 213

^๓บรรพต วีระสัย และ สุขุม นวลสกุล, รัฐศาสตร์ทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา,๒๕๑๕) หน้า ๒๐๑.

Saul M. katz ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนานั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างสำคัญเปลี่ยนสภาพรัฐที่มีความเป็นอยู่ของคนในชาติในลักษณะหนึ่งไปสู่ลักษณะอื่นที่มีคุณค่ามากกว่าเดิม โดยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองประกอบกัน^๕

Edward W. Weider ได้รวบรวมแนวความคิดนักวิชาการที่ให้ความหมายคำว่า “การพัฒนา” ออกเป็น ๔ กลุ่มคือ

กลุ่มแรกเห็นว่าการพัฒนาเป็นเรื่องของการเจริญเติบโต (Growth) โดยมีปริมาณผลที่สูงขึ้น เช่น การปลูกสร้างบ้าน เป็นต้น

กลุ่มที่สองมองว่า เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงในระบบที่กระทำการ (System Change)

กลุ่มที่สาม เห็นว่าการพัฒนา เป็นการปฏิบัติการโดยมีจุดหมาย (Goal Orientation) โดยเฉพาะจุดหมายเพื่อให้ทันสมัย (Modernity) หรือการสร้างชาติ (Nation-Building) และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสังคม (Socio-Economic Progress) ซึ่งความทันสมัยนั้น หมายถึงการมีสภาพเศรษฐกิจดีขึ้นกว่าเดิม ฯลฯ ส่วนการสร้างชาติ ซึ่งเป็นผลอีกอย่างหนึ่ง ที่ได้จากการพัฒนานั้น มองได้หลายด้าน สำหรับประเทศด้อยพัฒนานั้น อาจมองได้ว่าเป็นเอกลักษณ์ของชาติ (National Identity) ความเป็นปึกแผ่นของประเทศ (Solidarity) การก่อร่างสร้างตัวของประเทศและการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชน (Structuralization and Participation) สำหรับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสังคม หมายถึงการแก้ไขปรับปรุงโดยทั่วถึงและไม่ลดละ ทั้งในด้านวัตถุและสวัสดิการสังคม ซึ่งสามารถเห็นผลได้และวัดได้ เช่น รายได้เฉลี่ยต่อหัว (Per Capita Income) เพิ่มขึ้น หรือเด็กที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงเพิ่มจำนวนมากขึ้น และอื่นๆในลักษณะเดียวกันกับประเทศที่พัฒนาได้อย่างรวดเร็วจะต้องเป็นประเทศที่มีการปฏิบัติงานโดยมีจุดหมาย (Goal Oriented Country) มุ่งให้เกิดความทันสมัย ในบ้านเมืองพร้อมกับเน้นหนักในการสร้างชาติ และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม

กลุ่มที่สี่ มองว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้ก่อน (Planned Change) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^๖

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ว่าในภาษาไทยมาจาก “วฑฺฒน” ในบาลี และ “วรฺธน” ในภาษาสันสกฤต แปลว่า ความเจริญ^๗

^๔ บรรพต วีระสัย, สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๑๗) หน้า ๓๓๕.

^๕ Saul M.katz, “A System Approach to Development Administration”, In Fred W.Riggs.(ed.), Frontiers of Development Administration, (Durham, North Carolina : Duke University Press,1970), pp.110.

^๖Edward W. Weidner, “The Elements of Development Administration”, In Edward Weidner (ed.), Development Administration In Asia,(Kingsport,Tennessee : Kingsport press.1970), pp. 4-9.

^๗ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๗๗๙.

สนธยา พลศรี ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า “การพัฒนา” มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วน คือการพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การก่อสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ สะพาน โรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นต้น จึงเป็นเรื่องของการเพิ่มพูน ขยายทำให้มากขึ้น หรือทำให้โตขึ้นในทางวัตถุ และได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า “การพัฒนา” หรือคำว่า “เจริญ” นั้น ไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้นเพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั่นแต่มีความหมายว่า รก เช่น น สียา โลภทณ โณ แปลว่า อย่าเป็นคนรกโลกอีกด้วยดังนั้นการพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความจะเจริญจริงๆ คือไม่ต้องเกิดปัญหาตามหรือไม่เสื่อมถอยลงไปกว่าเดิมถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนา^๔

และได้สรุปแนวคิดนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวถึงความหมายของ “การพัฒนา” ว่า

๑. การทำให้ดีขึ้น เจริญก้าวหน้าขึ้นโดยไม่หยุดนิ่ง
๒. การเปลี่ยนแปลงสภาพที่ไม่พอใจ ไปสู่สภาพที่น่าพอใจอย่างมีระบบ
๓. การกระจายรายได้ของบุคคลไปสู่ชุมชน
๔. กระบวนการเจริญเติบโตในทางเศรษฐกิจ
๕. กระบวนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชนบท ทั้งด้านเศรษฐกิจและ สังคม
๖. กระบวนการจัดการองค์การทางสังคมที่สามารถไปสู่สภาพที่ดีกว่า
๗. การปรับปรุงระบบสังคมให้ทันสมัย
๘. การเพิ่มขีดความสามารถของสังคมอย่างสูงสุด
๙. การเปลี่ยนแปลงในระบบทั้งคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม
๑๐. การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทาง หรือวางแผนไว้ล่วงหน้า
๑๑. การสร้างความเสมอภาคด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และระหว่างชุมชน ต่างๆ
๑๒. การปรับปรุงเงื่อนไขต่างๆ ที่สังคมไม่พึงปรารถนาและแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับการ

พัฒนาออกได้เป็น ๓ กลุ่มลักษณะดังนี้กลุ่มที่ ๑ มีความคิดเห็นว่า “การพัฒนา” หมายถึงความเจริญเติบโต (Growth) คือ เป็นการเพิ่มผลผลิต ซึ่งกระทำโดย ระบบสังคมร่วมกับสิ่งแวดล้อม เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน สะพาน เขื่อน เป็นต้น กลุ่มที่ ๒ มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาหมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบกระทำการ เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ระบบการเมือง และระบบการบริหาร กลุ่มที่ ๓ มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเป็นการเน้นถึงวัตถุประสงค์หลักถ้าเป็นการบริหาร ก็ต้องบริหารด้วยวัตถุประสงค์ คือ การทำงานที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์เป็นหลัก กล่าวคือ การพัฒนาต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และความต้องการที่ได้รับความเห็นชอบหรือ การสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง^๕

จิตยา สุวรรณขุ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาไว้ว่าการพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงและรับรู้การที่จะเปลี่ยนแปลงนั้นด้วยสภาวะการพัฒนาเป็นสภาวะสมาชิกของสังคมได้ใช้ความรู้ความสามารถของ

^๔สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^๕สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๘.

ตนได้เต็มที่โดยไม่มีสภาวะครอบงำ เช่น ความบีบคั้นทางการเมือง ความบีบคั้นทางเศรษฐกิจหรือความไม่สมบูรณ์ในอนามัยทุกคนสามารถที่จะนำเอาศักยภาพของตนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่เช่นการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรของไทยไม่สามารถจะใช้รถ

แทรกเตอร์แบบ อเมริกาได้ ม.ร.ว.เทพฤทธิ์ เทวกุล ได้ประดิษฐ์ “ควายเหล็ก” ขึ้นมาใช้ไถนาในสภาพแวดล้อมของสังคมไทย^{๑๐}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้กล่าวว่าการพัฒนาทุกอย่างต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก่อนแล้วจะต้องมีสิ่งอื่นหรือมีลักษณะอื่นเข้ามาผสมจึงจะเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงแบบนี้เรียกว่าการพัฒนา ลักษณะที่เพิ่มเข้ามาที่สำคัญนั้นคือทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า^{๑๑}

การพัฒนา (Development) มีความหมายเป็นสองนัย ก็คือ

๑. ในความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาและนำมาใช้เป็นครั้งแรก เช่นการคิดค้นกระแสไฟฟ้า การประดิษฐ์เครื่องคอมพิวเตอร์

๒. ในความหมายอย่างกว้าง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของระบบต่าง ๆ ในสังคมที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมนั้น โดยมีหลักที่ใช้ในการพิจารณาโดยมีจุดเน้นอยู่ที่ลักษณะของการพัฒนา คือ

๑. การเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณ คุณภาพ และสิ่งแวดล้อม ทุกด้านให้ดีขึ้นหรือเหมาะสมกว่าสภาพที่เป็นอยู่เดิม

๒. มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างมีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไป

๓. มีลักษณะเป็นพลวัตร ซึ่งหมายความว่าเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

๔. มีลักษณะเป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อใด ใช้งบประมาณและสิ่งสนับสนุนเท่าใด ใครรับผิดชอบ

๕. มีลักษณะเป็นวิชาการ ซึ่งหมายถึง การกำหนดขอบเขตและกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชนบท การพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาชุมชน การพัฒนาการศึกษา

๖. มีลักษณะที่ให้น้ำหนักต่อการปฏิบัติการจริงที่ทำให้เกิดผลจริง

๗. การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากมนุษย์ โดยมนุษย์ และเพื่อมนุษย์ หรืออาจจะเกิดขึ้นเอง

๘. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด ซึ่งสามารถจะบอกได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมดีขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด ในระดับใด^{๑๒}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงการพัฒนาไว้ว่า ตอนนี้ในการพัฒนาของวงวิชาการได้มีความเปลี่ยนแปลงใหม่ ความเชื่อถือและความหวังในคุณค่าของวิทยาศาสตร์ได้

^{๑๐}จิตยา สุวรรณชฎ, “สังคมวิทยา” ในวิทยาศาสตร์สังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๗), หน้า ๑๘๗ – ๑๘๘.

^{๑๑}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีการพัฒนาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็มไทรด์ ดริง, ๒๕๒๒), หน้า ๓-๑๓.

^{๑๒}การพัฒนา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www3.cdd.go.th/narathiwat/j/index.php?option=com_content&view=article&id=83:-1-&catid=47:2011-02-21-16-38-29. (๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖)

เสื่อมหรืออ่อนกำลังลง ฉะนั้นมนุษยศาสตร์นี้แหละควรจะมีค่ามากขึ้น พร้อมกันนั้นในเวลาเดียวกัน กระแสการพัฒนาของโลกก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างที่ได้ออกแล้วเมื่อสักครู่ที่ว่า คนได้เห็นพิษภัยของการพัฒนาที่มุ่งเน้นทางด้านความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ในเมื่อเห็นว่าการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจเป็นโทษ การพัฒนาโดยใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญก็พลอยลดความสำคัญลงไปด้วย คนก็หันมาเน้นการพัฒนาที่จะรักษาสິงแวดล้อมแล้วก็มาเน้นการพัฒนาคน บทบาทของมนุษยศาสตร์ก็น่าจะเด่นขึ้น จะเห็นว่าการพัฒนาแนวใหม่ก็สอดคล้องกับความเจริญทางวิชาการเหมือนกัน คนหันมามองว่าจะต้องลดบทบาทของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีลงและเบนจุดเน้นของการพัฒนาจากการพัฒนาเศรษฐกิจมาที่การพัฒนาคนหรืออย่างน้อยก็ให้ประสานสอดคล้องกัน โดยมุ่งให้ไปสู่การดำรงอยู่ร่วมกันด้วยดีอย่างเกื้อกูลกันขององค์ ๓ อย่างนี้ คือ ๑) ตัวคน หรือชีวิตมนุษย์ ๒) สังคม ๓) ธรรมชาติแวดล้อม

คนยุคปัจจุบันและต่อไปนี้จะต้องคิดกันมากกว่าทำอย่างไรจะให้องค์ประกอบ ๓ ส่วนนี้ อยู่ด้วยกันอย่างดีโดยสอดคล้องประสานกลมกลืน แต่เมื่อแนวความคิดเปลี่ยนไป ปฏิบัติการก็ไปไม่ทัน ไม่สอดคล้อง จึงยังมีความขัดแย้งโดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา กระแสความนิยมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังสูงอยู่ ขณะที่ในประเทศที่พัฒนาแล้ว กระแสความนิยมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีลดลงไปนั้น ประเทศที่กำลังพัฒนาก็ยังตื่นเต้นคลั่งไคล้เทคโนโลยี นอกจากนั้นความจำเป็นของประเทศ เช่น การพัฒนาอุตสาหกรรม ก็เข้ามาบีบบังคับอีกว่าเราจะต้องอาศัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี^{๑๓}

สรุปได้ว่า การพัฒนา คือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง และวัฒนธรรมประเพณี ของสังคมชุมชนสภาพสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่เจริญขึ้นดีขึ้นอย่างมีทิศทางมีเป้าหมายด้วยคนของชุมชน นั้นๆ เริ่มต้นตั้งแต่การรับรู้ถึงปัญหาความต้องการของตนเอง โดยขอความช่วยเหลือจากภายนอกหรือจากภาครัฐบาลให้น้อยที่สุดการดำเนินการพัฒนาต้องใช้วิธีการที่ถูกต้องพร้อมกับความเหมาะสมกับการพัฒนาชุมชนอาจทำเป็นโครงการต่าง ๆ เพื่อจะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงคนในชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่ไปกับการพัฒนาวัตถุโดยการใช้วิธีการที่เหมาะสมกับชุมชนนั้น ๆ เป็นการกระทำที่ถูกต้องดำเนินการที่ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและได้รับการยอมรับของส่วนรวมในสังคมชุมชน

๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ เมื่อนักวิชาการต่างพากันคิดค้น เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมมนุษย์ หลังจากนั้นก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปรับปรุงให้มีอำนาจในการอธิบายสูงขึ้นตามลำดับ การจำแนกทฤษฎีการพัฒนานั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น จำแนกตามยุคสมัย จำแนกตามสาขาที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสำนักความคิดของผู้สร้างทฤษฎี จำแนกตามอุดมการณ์อำนาจ หรือจำแนกตามวิถีทัศน์ในด้านต่าง ๆ

จุดมุ่งหมายของการจำแนกก็เพื่อที่จะให้ผู้ศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องการพัฒนารวมทั้งวิวัฒนาการอย่างเป็นระบบ การที่ผู้ศึกษาจะใช้ระบบการจำแนกแบบใดเพื่อที่จะส่งผลให้การทำความเข้าใจละเอียดอ่อนลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ย่อมจะขึ้นอยู่กับภูมิหลังรวมทั้งความถนัดของผู้ศึกษาแต่

^{๑๓}พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), การศึกษาทั่วไปเพื่อพัฒนามนุษย์ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒), หน้า ๒๔-๒๕.

ละคน ในเอกสารวิชาการนี้ ทฤษฎีการพัฒนา สามารถจำแนกออกได้ ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ ตามเงื่อนไขของเวลา คือ

กลุ่มทฤษฎียุคก่อนสมัยใหม่ (Pre-Modernization Era)

กลุ่มทฤษฎียุคสมัยใหม่ (Modernization Era)

ทฤษฎีทั้ง ๒ กลุ่ม มีวิวัฒนาการต่อเนื่องกันมาตามธรรมชาติของสังคม ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีทางด้านสังคมศาสตร์ ก็คือ การที่จะต้องได้รับการพิสูจน์ความถูกต้องได้ (Falsify) ทุกเมื่อ ตามลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม นั่นคือ ไม่มีทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ทฤษฎีใดที่ยิ่งใหญ่จนสามารถให้คำอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างลึกซึ้งรอบด้าน (Grand Theory) ดังนั้น จึงเป็นภารกิจ รวมทั้งความจำเป็นที่ผู้ศึกษาจะต้องติดตาม รื้อสร้าง (Deconstruct) ทำให้เป็นปัจจุบัน (Update) แนวคิดรวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมให้ทันสมัยอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีบางทฤษฎีก็ยังคงอำนาจในการทำความเข้าใจและอำนาจในการอธิบายไว้ได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะถูกสร้างขึ้นและผ่านอดีตอันยาวนานมาแล้ว ดังจะเห็นได้ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มทฤษฎียุคก่อนสมัยใหม่ (Pre-Modernization)

๑.๑. ทฤษฎีแรกของการพัฒนา (The First Development Theory)

ทฤษฎีแรกของการพัฒนา เกิดขึ้นจากต้นแบบเก่าดั้งเดิมของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ซึ่งกำหนดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ ๑๘ โดย อדם สมิธ (Adam Smith) อדם เฟอ์กูสัน (Adam Ferguson) และจอห์น มิลลา (John Millar) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการรุ่นใหม่ เช่น จอห์น โทเอ (John Toye) โกวเฟอริ ฮอธรอน (Groffery Howthron) ดัดเล ซีเยร์ส (Dudley Seers) และปีเตอร์ เพรสตัน (Peter Preston) ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของแนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในปัจจุบัน

ทฤษฎีแรก ของการพัฒนาดังกล่าวนี้อธิบายว่า วิธีของการยังชีพการเลี้ยงชีพ (Mode of Subsistence) ในสังคมมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดเงื่อนไขของการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยพื้นฐานของสังคมอังกฤษและสกอตแลนด์ในศตวรรษที่ ๑๘ นักวิชาการสามคนแรก คือ สมิธ เฟอ์กูสันและมิลลา มีความเห็นร่วมกันว่า การเปลี่ยนแปลงในวิถีการยังชีพมีอยู่ ๔ ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

๑. การล่าสัตว์และการรวมกลุ่ม (Hunting and Gathering)

๒. วิถีชีวิตเรียบง่ายในชนบทและสงบแบบชาวนาหรือพวกเลี้ยงแกะ (Pastoralism)

๓. ตั้งหลักแหล่งทำการเกษตรเป็นอาชีพ (Settled Agriculture)

๔. การค้าขาย (Commerce)

และทำนายด้วยว่า อารยธรรมด้านการพาณิชย์ (Commercial Civilization) จะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในสังคมที่เจริญก้าวหน้า

แนวคิดของต้นแบบนี้ ก็คือ “การเปลี่ยนแปลงจากยุคป่าเถื่อนไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองเป็นขั้นตอนที่ถือว่าเป็นการสร้างความก้าวหน้าไปสู่จุดหมายปลายทางตามความปรารถนาของทุกสังคม”

ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ ๑๙ เป็นต้นมา ต้นแบบเก่าดั้งเดิมนี้ ได้แตกแขนงออกเป็นทฤษฎีการพัฒนา ๓ ประการ คือ

๑. ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolutionary Theory)
๒. ทฤษฎีเทคโนแครต (Technocratic Theory)
๓. ทฤษฎีมาร์กซิสต์ (Marxist Theory)

พวกเทคโนแครตและมาร์กซิสต์มีความเห็นว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิถียังชีพของต้นแบบดั้งเดิมนั้นไม่มีความชัดเจนพอ เพราะถือว่า วิถียังชีพ ระบุได้ ความมั่นคง ตัวบทกฎหมาย รูปแบบการบริหาร และวัฒนธรรมของแต่ละสังคมเป็นตัวแปรตาม ส่วนปัจจัยแวดล้อม เช่น ภูมิอากาศ และความอุดมสมบูรณ์ของดินเป็นตัวแปรอิสระเท่านั้น โดยมีได้วิเคราะห์ว่า จะมีลู่ทางเข้าไปสู่อารยธรรมเชิงพาณิชย์ได้อย่างไร

จากตัวแบบดั้งเดิมดังกล่าว พวกเทคโนแครตจึงได้กำหนดตัวแบบขึ้นมาโดยนำเอาอารยธรรมทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Civilization) เข้ามาแทนอารยธรรมเชิงพาณิชย์ โดยอธิบายอารยธรรมทางวิทยาศาสตร์ว่า “องค์การทางสังคม” จะต้องประกอบด้วยตัวแปรสำคัญบางอย่าง เช่น คุณค่าเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเหตุผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การไม่ยึดอยู่กับเรื่องส่วนบุคคล การแจกแจงภาระหน้าที่

สาระสำคัญของทฤษฎีเทคโนแครต ตามแนวคิดของ เซนต์ ไซมอน (Saint Simon) ได้อธิบายว่า “การสะสมความรู้และวิทยาการอย่างแท้จริงจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิรูปเศรษฐกิจและสร้างสรรค์ระบบสังคมได้ และสามารถปิดเป้าความสับสนในระบบสังคมได้ด้วย” ดังนั้น นักวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและนักสังคมศาสตร์จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งระดับชาติและระหว่างประเทศ”

แนวคิดดังกล่าวของไซมอน เป็นที่ยอมรับและมีอิทธิพลมากในหมู่นักวางแผนผู้เชี่ยวชาญขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในปัจจุบัน

๑.๒ ทฤษฎีในสมัยอาณานิคม (Colonialism Theory)

ตั้งแต่ก่อนจนถึงระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง นักสังคมศาสตร์ให้ความสนใจกับปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศด้อยพัฒนาน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่สภาพการณ์ต่าง ๆ ของประเทศเหล่านั้นยังด้อยพัฒนา ซึ่งแตกต่างกับประเทศพัฒนาอย่างมากมาย ผู้ที่สนใจและทำการศึกษาดำรงชีวิตของคนในประเทศด้อยพัฒนาเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นอาณานิคมนั้น มักจะเป็นพวกนักมานุษยวิทยาและนักชาติวงศ์วิทยา (Ethnologist) ที่สนใจในกลไกการทำงานต่าง ๆ ของสังคมดั้งเดิมที่อยู่เป็นป่าบนภูเขา

เหตุผลที่ไม่ค่อยจะมีความสนใจ ในปัญหาความยากจน ของประเทศด้อยพัฒนาในขณะนั้น ส่วนมากจะมาจากความสัมพันธ์แห่งอำนาจทางการเมืองระดับโลก ประเทศเมืองแม่ถือว่าการปกครองอาณานิคมเป็นงานอย่างหนึ่งของชาวยุโรปที่จะต้องทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การเปิดประเทศเหล่านั้นในทางเศรษฐกิจเพื่อผลประโยชน์กลับมาสู่เมืองแม่ ดังนั้น จึงไม่มีความสนใจในการที่จะศึกษาวิจัยถึงสาเหตุของความไม่สมดุลทางเศรษฐกิจหรือการที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าว หรือหากทำการศึกษาก็ได้ผลออกมาก็ไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำให้ฝ่ายการเมืองยอมรับไปปฏิบัติได้ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบในทางลบต่อฐานะของประเทศเมือง

แม้ได้ด้วยเช่นกัน และยังไม่มีใครคิดว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จะแก้ไขให้สำเร็จได้ การเอาชนะความด้อยพัฒนาและความยากจนโดยการเพิ่มรายได้และยกมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้นคงจะเป็นการเสี่ยงหรือความกล้าที่ขาดประสบการณ์อย่างมาก

แนวความคิดหนึ่งที่น่าสนใจ ก็คือ ความเห็นพื้นฐานอันหนึ่งที่ยอมรับกันแล้วว่าเป็นสาเหตุของความด้อยพัฒนา คือ ความด้อยพัฒนามีสาเหตุมาจากความเข้าใจว่าปัจจัยทางธรรมชาติจำนวนหนึ่งที่มีอยู่ตลอดเวลา โดยมิสามารถจะเอาชนะได้ แม้โดยมาตรการทางการเมืองก็ตาม ดังนั้นวิธีการทางทฤษฎีที่อธิบายตามแนวความคิดอันนี้ จึงถือว่าเป็นทฤษฎีความด้อยพัฒนา ไม่ใช่ทฤษฎีการพัฒนา ทั้งนี้ เพราะเป็นทฤษฎีที่ไม่มีแนวทางหรือกลยุทธ์ที่จะเอาชนะความด้อยพัฒนาได้

ลักษณะสำคัญยิ่งของความเห็นพื้นฐานอันนี้ก็คือ ทศนคติทางอารมณืที่ว่าเชื้อชาติของตัวดีกว่าพวกอื่น (Ethnocentrism) ความสูงเด่นทางร่างกายและความเฉลียวฉลาดของคนผิวขาวในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายถือว่ามีสิทธิที่จะปกครองดูแลประเทศของคนผิวอื่น ๆ เหตุผลอันนี้ดูเหมือนจะเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์มาก เพราะคนผิวอื่นไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงผิวของตัวเองให้ขาวได้ พวกผิวขาวจึงใช้เหตุผลนี้เสริมสร้างอำนาจเพื่อปกครองอาณานิคมได้และยังใช้อ้างอิงได้ด้วยว่าพวกผิวขาวไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบทางศีลธรรมและทางการเมืองต่อความยากจนและความด้อยพัฒนาของคนผิวอื่นในประเทศอาณานิคมทั้งยังอ้างต่อไปด้วยว่าเป็นภาระหน้าที่ของคนผิวขาวที่จะต้องมาคอยปกครองดูแลคนเหล่านั้น ซึ่งไม่สามารถปกครองตนเองได้

๒. ทฤษฎีสสมัยใหม่ (Modernization Theories)

ในยุคสมัยใหม่ มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก กลุ่มทฤษฎีที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theory)

๒.๒ ทฤษฎีจักรวรรดินิยม (Imperialism Theory)

๒.๓ ทฤษฎีการพัฒนาย่างอื่น (Others Development Theories)

ทั้งสองทฤษฎีเกิดจากประเพณีการคิดแบบคนในยุโรปและทั้งสองมีความคิดเหมือนกัน คือ มีเป้าหมายการพัฒนาที่จะให้ประเทศกำลังพัฒนาจำเริญรอยตามกระบวนการความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศพัฒนาแล้ว โดยใช้เวลาน้อยที่สุด เช่น ตามประเทศอุตสาหกรรมให้ทันสมัยในด้านสวัสดิการ แต่ทั้งสองทฤษฎีมีลักษณะตรงกันข้ามเมื่ออธิบายถึงความด้อยพัฒนาและตัวแบบของการเอาชนะความด้อยพัฒนา ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนี้ คือ

๒.๑ ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theories) ประกอบด้วย

๑) ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theory)

๒) ทฤษฎีโครงสร้าง (Structural Theory)

๓) ทฤษฎีการแปลงรูป (Transformation Theory)

๔) ทฤษฎีการแพร่กระจาย (Diffusion Theory)

๕) ทฤษฎีการพัฒนาทวิภาค (Dual Development Theory)

๖) ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม (Structural-Functionalism Theory)

๗) ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Solution Theory)

๘) ทฤษฎีการสะสมทุน (Capital Accumulation Theory)

- ๙) ทฤษฎีแรงผลักดันเพื่อการพัฒนา (Big Push Theory)
- ๑๐) ทฤษฎีการเจริญเติบโตอย่างสมดุล (Theory of Balance Growth)
- ๑๑) ทฤษฎีการเจริญเติบโตอย่างไม่มีดุลยภาพ (Theory of Unbalance Growth)
- ๒.๒ ทฤษฎีจักรวรรดินิยม (Imperialism Theories) ประกอบด้วย
 - ๑) ทฤษฎีการพึ่งพา (Dependency Theory)
 - ๒) ทฤษฎีความด้อยพัฒนา (Underdevelopment Theory)
- ๒.๓ ทฤษฎีอื่น (Other Development Theories) เช่น
 - ๑) ทฤษฎีความพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐาน (Theory of Satisfaction of Basic Needs)
 - ๒) ทฤษฎีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (Structural Theories of National Relation)^{๑๔}

การพัฒนา เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความสนใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการสังเกตปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งอธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า สังคมและวัฒนธรรมของมนุษยชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยสาเหตุต่าง ๆ หลายประการดังต่อไปนี้

- ๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
- ๒. การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร (Population Change)
- ๓. การอยู่โดดเดี่ยวและการติดต่อกัน (Isolation and Contact)
- ๔. โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Structure)
- ๕. ระดับของความรู้และเทคโนโลยี (Knowledge and Technology)
- ๖. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างอื่น เช่น การเล็งเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง หรือนโยบายของผู้นำประเทศ

จากปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาเราจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นเรื่องตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การพิจารณาเรื่องการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำความเข้าใจทั้งในด้านทิศทางของการเปลี่ยนแปลง (Direction) ขนาดของการเปลี่ยนแปลง (Magnitude) ระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง (Time) สาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Change & Resistance to Change)

สิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้น คือ ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น กินความครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ก้าวหน้าหรือถดถอยก็ได้ แต่ที่เป็นพื้นฐานแนวคิดที่สำคัญของการพัฒนา ก็คือ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลง (Direction for Change) ในลักษณะที่ก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

คำว่า “พัฒนา” เกิดขึ้นและนำมาใช้ครั้งแรกในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยนักเศรษฐศาสตร์ได้นำมาใช้เรียกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานคนและสัตว์มาเป็นพลังงานจากเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักร เครื่องยนต์ต่าง ๆ อาชีพของคนในสังคมเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นการประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม วิธีการ

^{๑๔}ผศ.ดร. โกนิษฐ์ ศรีทอง, เอกสารประกอบการสอนวิชา “แนวคิดและทฤษฎีทางการพัฒนาสังคม”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑-๕.

ผลิตเปลี่ยนจากเพื่อการยังชีพเป็นวิธีการผลิตเพื่อการค้า ที่อยู่อาศัยเปลี่ยนจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น หลังจากนั้น คำว่า พัฒนา ก็ได้แพร่กระจายออกไปทั่วโลก โดยความหมายกว้าง ๆ ทั่วไปแล้ว หมายถึง การกระทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามีอยู่สามส่วน คือ ผู้กระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เจตนาารมณ์ อุดมการณ์ วิธีการรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ เป้าหมายของกระทำที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเข้าใจชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิชาการที่ว่าด้วยการพัฒนา

คำถามที่มักเกิดขึ้นบ่อยครั้งในศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนา ก็คือ การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของสังคมนั้นแท้ที่จริงแล้วเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของใคร เกิดขึ้นจากการกระทำของใคร และมีจุดมุ่งหมายรวมทั้งเจตนาารมณ์ที่แท้จริงอย่างไร จึงต้องการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

จากการศึกษาเชิงวาทกรรม (Discourse Studies) พบว่า มีการแอบแฝงซ่อนเร้นความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นอุดมการณ์ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ นั่นคือ การพัฒนาที่ผ่านมาในอดีตเป็นเพียงการบิดเบือน ซ่อนเร้นฉันทามติเชิงวิชาการที่แท้จริงของพัฒนาศาสตร์ โดยพยายามใช้วาทกรรมครอบงำระบบความคิด รวมไปถึงการชี้นำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมเป้าหมายให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ผู้สร้างวาทกรรม ต้องการ นอกเหนือไปจากนั้นยังมีข้อคิดเห็นทางวิชาการที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า ภายใต้เงื่อนไขที่บริสุทธิ การพัฒนาที่แท้จริงไม่มีทางที่จะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงเชิงลบของสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นควบคู่กันไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในทางบวกหรือการพัฒนา^{๑๕}

W.W. Rostow (Rostow's Stages of Growth) นักเศรษฐศาสตร์ได้เขียนไว้ว่าการ เปลี่ยนแปลงความเปลี่ยนแปลงจากความด้อยพัฒนาไปสู่ความพัฒนาของแต่ละประเทศมีลำดับ ขั้นตอนโดยสามารถแบ่งออกได้เป็น ๕ ขั้นตอน คือ

๑. ขั้นลำดับดั้งเดิม (The Traditional Society)
๒. ขั้นก่อนที่ระบบเศรษฐกิจจะทะยานขึ้น (The Precondition for Take Off)
๓. ขั้นทะยานขึ้น (The Take Off)
๔. ขั้นผลักดันไปสู่ความเจริญเติบโตแบบเต็มที่ (The Drive to Maturity)
๕. ขั้นที่มีการบริโภคขนาดใหญ่ (The Age of High Mass Consumption)^{๑๖}

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและแพร่กระจาย (Development Potentia Diffusion Theory) ประกอบด้วย ๒ ส่วนคือ ศักยภาพการพัฒนา ประกอบด้วยสิ่งกับ ๔ ตัว คือ

^{๑๕}[ออนไลน์], การพัฒนา แหล่งที่มา: [http://www3.cdd.go.th/narathiwat/j/index.php?Option=com_content&view=article&id=83:-1-&catid=47:2011-02-21-16-38-29.\(๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖\).](http://www3.cdd.go.th/narathiwat/j/index.php?Option=com_content&view=article&id=83:-1-&catid=47:2011-02-21-16-38-29.(๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖).)

^{๑๖}[ออนไลน์], การพัฒนา แหล่งที่มา: [http://geography.about.com/od/economic-geography/a/Rostow-S-Stages-Of-Growth-Development-Model.htm.\(๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖\).](http://geography.about.com/od/economic-geography/a/Rostow-S-Stages-Of-Growth-Development-Model.htm.(๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖).)

๑. ทรัพยากรธรรมชาติ

๒. ทรัพยากรมนุษย์

๓. องค์การสังคม และ

๔. ภาวะผู้นำ

ทฤษฎีส่วนนี้อธิบายว่า ๔ สิ่งนี้เป็นตัวเหตุให้เกิดการพัฒนาสังคม ๔ สิ่งนี้ถือเป็นศักยภาพของสังคม อีกส่วนคือ ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion Theory) มีสิ่งกับ ๑ ตัว คือ การติดต่อกับโลกภายนอก (Contact) นี่ก็เหมือนกัน อธิบายการพัฒนาว่าเกิดจากการติดต่อกันระหว่างสังคม โดยเฉพาะสังคมด้อยพัฒนาที่ติดต่อกับสังคมพัฒนา จะทำให้สังคมด้อยพัฒนามีระดับการพัฒนาสูงขึ้น ทฤษฎีศักยภาพและการแพร่กระจายมีตัวเชื่อม คือ การฝึกอบรม (Training) ซึ่งทางวิชาการเรียกว่าตัวแปรแทรก (Intervening Variable) สำหรับนักปฏิบัติการพัฒนาสังคม ก็มองตัวนี้เป็นปัจจัยเหตุให้เกิดการพัฒนาอีกตัวหนึ่งนั่นเอง

สรุปว่า ตามทฤษฎีนี้ สังคมจะพัฒนาได้โดยมีเหตุปัจจัย ๖ ประการ คือ

๑) ทรัพยากรธรรมชาติ ๒) ทรัพยากรมนุษย์ ๓) องค์การสังคม ๔) ภาวะผู้นำ ๕) การติดต่อ และ ๖) การฝึกอบรม ยังมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มากเพียงใด การพัฒนาก็ยิ่งมีสูงขึ้นเท่านั้น

อธิบายสิ่งกับ โดยย่อดังนี้

ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource) หมายถึง สิ่งที่อยู่ตามธรรมชาติไม่ใช่สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ตัวอย่างได้แก่ ดิน น้ำ ป่า แร่ธาตุ เช่น น้ำมัน ก๊าซ ทองคำ เงิน เพชร

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึง มนุษย์นั่นเอง แต่หมายเฉพาะกลุ่มคนในวัย แรงงาน เพราะคนวัยนี้มีกำลังแรงงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ส่วนคนวัยอื่น คือ วัยชรา (๖๐ ปีขึ้นไป) หรือวัยเด็ก (๑๔ ปีลงมา) เป็นภาระมากกว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

องค์การสังคม (Social Organization) หมายถึง ส่วนหนึ่งของโครงสร้างสังคมที่เป็นกลุ่มประเภทต่างๆและมีหน้าที่ต่างๆกันซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางสังคม หน้าที่ แบบแผน พฤติกรรม สังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา คือ องค์การสังคมประเภทสหจร (association) เช่น กลุ่มอาชีพสหกรณ์ คณะกรรมการ กลุ่มทางการศึกษา เป็นต้น

ภาวะผู้นำ (Leadership) พูดให้เข้าใจง่าย หมายถึง จำนวนคนที่เป็นผู้นำ เช่น ผู้นำทางการเมือง มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ตำบล เป็นต้น ผู้นำทางการศึกษา เช่น ครู กรรมการศึกษา เป็นต้น ผู้นำทางเศรษฐกิจ เช่น ผู้ร่ำรวยพ่อค้าผู้นำกลุ่มชาวนา ผู้นำกลุ่มชาวไร่ ผู้นำกลุ่มทอผ้า เป็นต้น ผู้นำทางศาสนา เช่น สมภารวัด

การติดต่อ (Contact) หมายถึง การที่คนของชุมชนหนึ่ง เป็นชุมชนชนบท ติดต่อกับคนในอีกชุมชนหนึ่งคือ ชุมชนเมือง การติดต่อระหว่างชุมชน ระหว่างเมือง ระหว่างประเทศ เรียกว่า การติดต่อในความหมายนี้ทั้งสิ้น

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การได้รับการศึกษาของประชาชนโดยเฉพาะการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีพ เช่น การฝึกอาชีพด้านต่าง ๆ การฝึกเกี่ยวกับสหกรณ์ การฝึกเกี่ยวกับสาธารณสุข การฝึกเกี่ยวกับการตลาด การฝึกเกี่ยวกับการช่าง เป็นต้น

การพัฒนา (รวมถึงการพัฒนาสังคม) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ดีขึ้นอาจวัดคุณภาพชีวิตได้หลายแบบ เช่น วัดทางการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง อนามัย หรือทางจิตใจ มีสิ่งเหล่านี้สูงขึ้นหรือมากขึ้นก็ถือว่ามีการพัฒนาสูงขึ้น^{๑๗}

สรุปว่า การพัฒนาคือการทำให้อะไรดีขึ้นในทางที่ถูกต้อง โดยมีการวางแผนหรือเป็นไปตามธรรมชาติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสันติสุขและสันติภาพ สอดคล้องกับทุกขั้นตอนและการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่า จะเป็นคน วัตถุสิ่งของ และ สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงจิตใจและวัฒนธรรม โดยประสานเหตุ ทั้ง ๖ ด้านไปพร้อมกันคือ ๑) ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource) ๒) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ๓) องค์การสังคม (Social Organization) ๔) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อ (Contact) ๕) การฝึกอบรม (Training) โดยคำนึงถึงสถาบันทางสังคมที่จะเกิดการพัฒนาและเจริญขึ้นคือ ๑) สถาบันครอบครัว (Family Institution) ๒) สถาบันศาสนา (Religious Institution) ๓) สถาบันการศึกษา (Educational Institution) ๔) สถาบันการเมืองการปกครอง (Political & Administrative Institution) ๕) สถาบันเศรษฐกิจ (Economy Institution) ๖) สถาบันวิทยาศาสตร์และนันทนาการ (Science & Entertainment Institution) ๗) สถาบันรัฐธรรมนูญ (Constitutional Institution) ๘) สถาบันวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม (Cultural & Environment Institution) ให้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปตามแผนและบรรลุเป้าหมายอย่างถูกต้องและตามเหตุปัจจัยไม่เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงต่อสิ่งอื่นๆ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างหลากหลายท่านผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังนี้คือ

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ขาดสาย จึงเกิดแนวคิดต่างๆ ขึ้นเพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้

๑. เชื่อมการพัฒนาต่อกับกลยุทธ์ขององค์การ คือ ความสามารถของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกับตัวเองดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรมการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับขอบข่ายการเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์การ

๒. การเรียนรู้ในองค์การ คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้น เขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น (Insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่างๆ องค์การควรให้อาสาสมัครพนักงานในการลับทักษะและความสามารถของเขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

^{๑๗}ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี, เอกสารประกอบการสอนวิชา “แนวคิดและทฤษฎีทางการพัฒนาสังคม”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑-๑๓.

๓. ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์กร คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสารข้อมูล และความหวงใยในองค์การระหว่างพนักงานช่วยพัฒนาความรู้สึกร่วมกันของความเปนเจ้าของ พนักงานได้ รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ดังนั้น การปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้าง พันธะและการจงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

๔. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิด อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและการตัดสินใจของงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลง เจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาไปยังที่ ทำงานของเขาด้วยประสิทธิภาพที่ดี กว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

๕. การบริหารความรู้ คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์การก่อให้เกิดคุณค่า จากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้ มันเป็นแนวทางบริหารองค์การที่ตั้งอยู่บน พื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา

๖. แนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจในการเปิดเผยความโปร่งใสและความ รับผิดชอบ

๖.๒ เอาชนะความท้าทายที่เกิดจากสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของ เศรษฐกิจโลกสมัยใหม่

๖.๓ เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่หลีกเลี่ยงไม่ ได้จากอินเทอร์เน็ตในฐานะเครื่องมือการตลาดต่อผลกระทบของการของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

๖.๔ เปลี่ยนแปลงบทบาทจากทักษะการสอนและความรู้ไปสู่การสร้างความรู้ที่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการทางธุรกิจและการมีส่วนร่วมในความรู้^{๑๘}

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการบริหาร และจัดการมนุษย์ในองค์กร ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิด ขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้น คริสต์ ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้เกิดการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการ จัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ไม่ไ้ ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูง กว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิด ผลิตผลตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์การบริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคม เกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสพผลตามที่ต้องการเพราะ คนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออก

^{๑๘} ธงชัย อาจินสมาจาร (ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๔๙- ๕๐.

ขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวสภาพพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์กรที่เนออำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เนออำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไปรูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือแบบบิดาปกครองบุตรเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เนออำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้อุดในสมัยนั้นลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือบิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เนออำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกวุ่นวายนอนไม่หลับ บิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ขอบข่ายใจของผู้เป็นบิดาหรือ นายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้จ่ายค่าจ้างสูง การบริหารบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรมเมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตรไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรขนาดใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรเนอระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้นมีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอไม่ชอบทำงานไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้วยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงต้องลบล้างไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อคือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้ากับงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ

พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน อันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการขูเอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมองครของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอขอมูลนั้นๆ แก่ผู้บริหาร ผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่จริงๆ ที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดีจึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เขาด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่า เป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งเติมเต็มสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานการจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้ง มีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรง การให้แรงจูงใจ คือการใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน^{๑๙}

^{๑๙} ชงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗, ๒๒-๒๗, ๓๓-๓๔.

เสนท จุยโตและคณะ ไดอานถึงนักวิชาการหลายทานที่ใหแนวคิเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังนี้คือ^{๒๐}

ลีโอนารด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) ไดเสนอแนวคิควา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปนคระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไป ก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ในปัจจุบันนี้แนวคิของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝกอบรม (Training) เปนการเรียนรูเพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศีกษา (Education) เปนการเรียนรูเพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (Development) เปนการเรียนรูที่มีโดม่งเน้นการทำงานแตม่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น

อาร์ เวเน เพซ (R. Wayne Pace) ไดเสนอแนวคิควา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็ระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองคการมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบขายถึงการพัฒนาบุคคล (Individual Development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อใหสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองคการ (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ไกรยุทธ ธีรตยา คีนันท ไดเสนอแนวคิเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีในตัวคนมี ๓ ประการคือ

มิติดานทักษะ เปนมิติที่เกี่ยวพันกับการศีกษาในรูปแบบ (Formal) และอรูปแบบ (Nonformal) นาเปนที่ยอมรับกันไดวาคนที่ไม่มี ทักษะ และไม่สามารถทำงานอะไรไดเลยนั้นยอมเปนครนที่ไม่มีคุณภาพ

มิติดานสุขภาพ เปนมิติเกี่ยวกับการสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งดานกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่มีความไม่พรมดานร่างกายและจิตใจ

มิติดานทัศนคติ เปนมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึนึกคิด คนที่มีความรู้สึนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับผู้อื่น กลุ่มบุคคล และสังคมในลักษณะที่เปนลบ ยอมเปนครนที่มีคุณภาพที่ต่อยกวาคนที่มีความรู้สึนึกคิดในลักษณะที่เปนบวก

แนวความคิดในการพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมีวิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่า การจะพัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อนแล้วจึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๒๑}

แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองคการเป็การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองคการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองคการรวมทั้งการออกแบบงานใหม่ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการ

^{๒๐}เสนทจุยโตและคณะ, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔**, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑.

^{๒๑}บุญทัน ดอกไธสง และธนศ ต่อมชะเอม, **กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา ๘๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙), หน้า ๔๕.

แข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบและทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ เพราะฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้^{๒๒}

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กร การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องปรับตัวตลอดเวลาเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีวันหยุดนิ่งใด ฉะนั้นองค์กรต่างๆ เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้องค์การนั้นได้พัฒนาบุคคลภายในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วองค์กรต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในอนาคต

๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรใดจะอยู่รอดหรือมีความได้เปรียบในการแข่งขันนั้น บุคคลในองค์กรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาของหลากหลายแนวคิดและวิธีการเพื่อปรับปรุงและการทดลองอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมพื้นฐานขององค์กร ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนเองและองค์กร ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบและได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่จะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญ ๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

^{๒๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

๑. คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์

คุณสมบัติเฉพาะของบุคลิกภาพที่สามารถคาดคะเนพฤติกรรมในองค์กรของทรัพยากรมนุษย์นั้นได้แก่ สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of Control) การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation) อำนาจนิยม (Authoritarianism) แมคเคียวเวลลีนิซึม (Machiavellianism) การยกย่องตัวเอง (Self-Esteem) การตรวจสอบตัวเอง (Self-Monitoring) และแนวโน้มของความเสี่ยง (Propensity for Risk-Taking)^{๒๓}

๒. ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ขั้น^{๒๔} คือ

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการเงินและการเงิน เป็นต้น

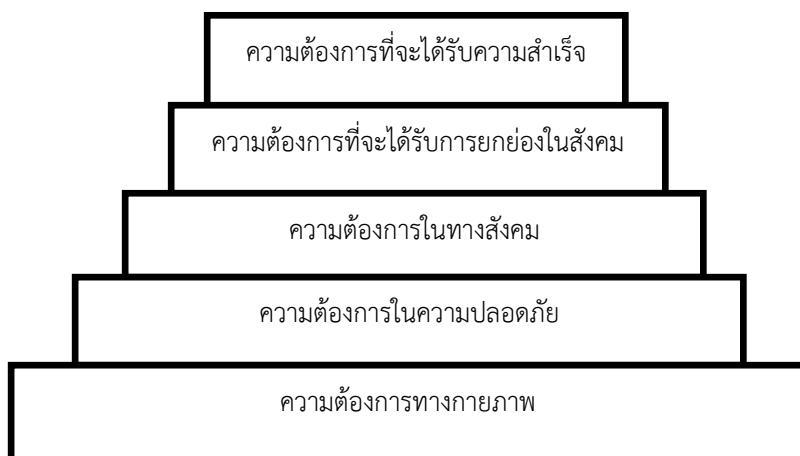
๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากที่ต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตัวเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายให้ละเอียด ดังแผนภาพที่ ๒.๒

^{๒๓} Alfred Tack, *How to Succeed as a Sales Manager*, (Cedar Books: 1983), pp. 1-3.

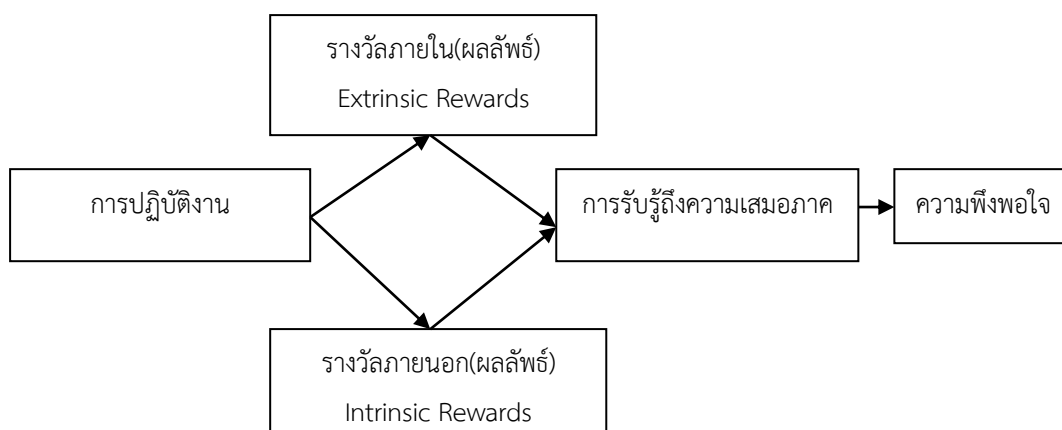
^{๒๔} Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological Review, 50, 1943), pp. 370-396.



แผนภูมิที่ ๒.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need)

๓. ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

พอร์เตอร์ (Porter) และลอว์เลอร์ (Lawler) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วยรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าร่วรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรม บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในงาน^{๒๕}



แผนภูมิที่ ๒.๒ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

^{๒๕}Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, Ill. Dorsey Press, 1968), pp. 87.

๔. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ประเภทของตัวเสริมแรง

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช้เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น^{๒๖}

๕. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y^{๒๗} ดังนี้

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

๑. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
๒. มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับให้ทำงานด้วยความพยายามให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร
๓. โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑. การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลยแต่ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน
๒. ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ
๓. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

^{๒๖}พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, ผศ.ดร., พฤติกรรมองค์การ, (Organizational Behavior), (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

^{๒๗}Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise, (New York : (McGraw-Hill, 1960), pp. 33-57.

๔. ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕. ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖. ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

๖. ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Evans & House

มาร์ตินจีอีแวนส์ (Martin G. Evans) และ โรเบิร์ตเจเฮาส์ (Robert J. House) ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงานทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Evans & House ได้แบ่งผู้นำออกเป็น ๔ แบบ^{๒๘}

๑. ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน

๒. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

๓. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๔. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

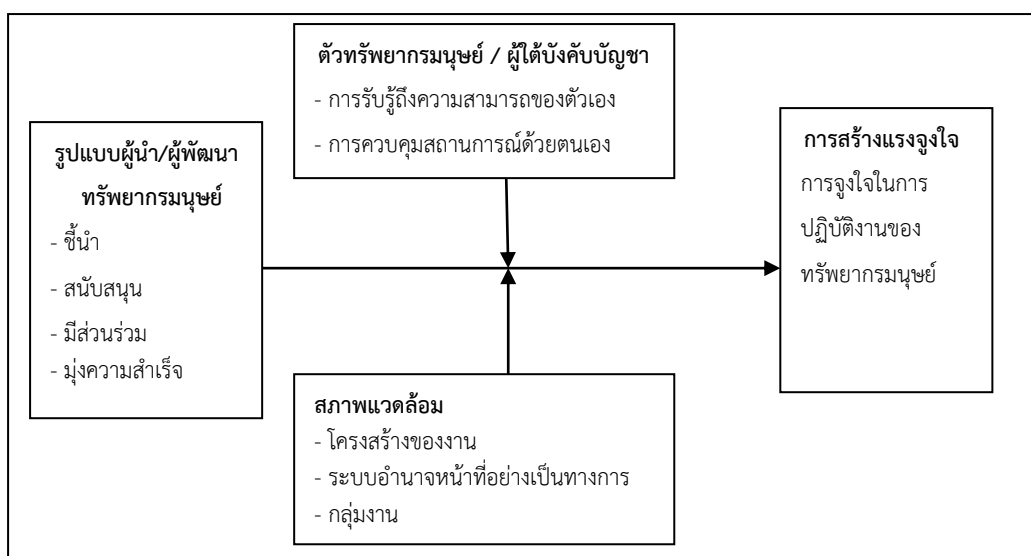
โดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้ คือ

ก. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตัวเองและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ตัวเองไร้ความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำ

^{๒๘}Martin G. Evens, "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-GoalRelationship", **Organization Behavior and Human Performance**, (May, 1970), pp. 277-298. and Robert J.House and Terence R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership", **Journal of Contemporary Business**, (Autumn, 1974), pp. 81-98.

แบบชี้แนะแต่หากเขารับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงเขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอนจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน



แผนภูมิที่ ๒.๓ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Path - Goal Theory)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่ได้กล่าวมาในสังคมยุคปัจจุบันถึงเวลาแล้วที่มนุษย์จะได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย หรือ ในด้านของสติปัญญา ควรจะได้รับการดูแลและเอาใจใส่ เพราะมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรของชาติ ที่จะต้องเป็นแบบอย่างให้แก่อนุชนรุ่นถัดไป ผู้ใหญ่ก็ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่เด็กก็ต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงเปิดโอกาสทางด้านการศึกษาให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่ทรัพยากรมนุษย์ของสังคมเพื่อที่จะทำให้อสังคมนั้นเจริญก้าวหน้าสืบไป

๒.๕ บทบาทของวัดกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามวิถีพุทธ

๒.๕.๑ บทบาทของวัด

วัดในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของสังคมไทยมาช้านาน และมีบทบาททั้งทางโลกและทางธรรม วัดเป็นที่พึ่งทางใจให้ความสงบ จะเห็นได้ว่า จุดประสงค์ของการสร้างวัดในสมัยก่อน นั้น ก็เพื่อให้เป็นที่อยู่ของผู้ประพฤติพรหมจรรย์ วัดจึงเป็นสัญลักษณ์ของความสงบ สะอาด และร่มเย็น ความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน จึงเป็นไปในทางพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน^{๒๙}

สมคิด จิระทัศนกุล^{๓๐} ได้กล่าวถึงบทบาทวัดต่อสังคมไทย ในด้านต่างๆ นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ว่ามีความสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๑. วัดในฐานะเป็นตัวแทนความมั่นคงของแผ่นดิน เพราะการสร้างวัดทุกครั้งต้องใช้กำลังทรัพย์และกำลังกายจำนวนมาก อาณาจักรใดยุคสมัยใดที่มั่นคง และมีความเจริญ ก็อาจจะได้จากปริมาณจำนวนของวัดในแผ่นดินนั้นๆ ดังเช่น อาณาจักรอยุธยา หรือรัตนโกสินทร์ตอนต้นยุคสมัยรัชกาลที่ ๓ ฯลฯ

๒. วัดในฐานะสถาบันผู้สืบทอดศาสนาให้ยั่งยืน เพราะวัดเป็นสถานที่เดียวที่เป็นที่ตั้งและที่รวมแห่ง “ไตรรัตน์” อันเป็นหลักสำคัญที่สุดในทางพุทธศาสนา คือ พระพุทธ (พระพุทธรูป) พระธรรม (พระไตรปิฎก-พระธรรมคัมภีร์) และพระสงฆ์

๓. วัดในฐานะสถานที่ให้การศึกษา เพราะเป็นแหล่งเดียวที่ให้ความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมแก่บุตรหลานของชนทุกระดับในสังคมแบบดั้งเดิมของไทย

๔. วัดในฐานะที่พึ่งทางกายและใจของสังคม เพราะวัดมีพระภิกษุผู้ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ของผู้มีคุณธรรม ผู้สันโดษ เป็นผู้นำของสังคม ทั้งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจึงได้รับความเชื่อถือยอมรับของสังคมในทุกๆ เรื่องที่ต้องการปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือทั้งในเชิงชี้แนะสั่งสอน และเป็นผู้ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

๕. วัดในฐานะเป็นศูนย์รวมของศิลปกรรม เพราะวัดถูกจรรโลงขึ้นด้วยกระแสนศรัทธาจากสังคมที่มีต่อศาสนา ดังนั้นศิลปกรรมต่างๆ ทั้งในด้านสถาปัตยกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม รวมทั้งประณีตศิลป์ จึงได้รับการถ่ายทอดออกมาอย่างสร้างสรรค์งดงาม เต็มเปี่ยมไปด้วยความหมายที่ล้วนสื่อทั้งในเชิงนามธรรมและรูปธรรม

ด้วยเหตุนี้บทบาททางสังคมของวัดที่มีต่อวิถีชีวิตของคนไทยมีมากมายหลายบทบาท ได้แก่^{๓๑}

^{๒๙} ภาวิณี สุทธิเกษม, การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนอันเนื่องมาจากการที่พระสงฆ์เข้ามา มีบทบาทช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๐), หน้า ๑.

^{๓๐} สมคิด จิระทัศนกุล, วัด : พุทธศาสนสถาปัตยกรรม, พิมพ์ลักษณ์, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๓๑} รสีกา อังกูรและคณะ, ความพร้อมของวัดในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยผ่านการนำชมศิลปวัฒนธรรม, (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓.

๑. วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านส่งกุลบุตรมารับใช้พระสงฆ์ และรับการฝึกอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียนวิชาการต่างๆ

๒. วัดเป็นสถานที่ที่พ่อแม่ ตลอดจนคนเฒ่าคนแก่และสตรี มารับความรู้ด้วยการสวดพระธรรมเทศนา

๓. วัดเป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิความรู้ของคนในสมัยก่อน โดยวัดเป็นแหล่งตำรายาและตำราแพทย์ และพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นหมอรักษาพยาบาลคนเจ็บป่วยทั่วไป

๔. วัดเป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิต และศึกษาเล่าเรียนตลอดจนผู้ใหญ่ที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีพ

๕. วัดเป็นสถานที่พักอาศัยของคนเดินทาง

๖. วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์ และพักผ่อนหย่อนใจโดยที่ทางวัดได้จัดสถานที่ต่างๆ ในบริเวณวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น

๗. วัดเป็นสถานที่รื่นเริงที่จัดเทศกาลและมหรสพต่างๆ ของชาวบ้านและเป็นที่พักปะของคนหนุ่มสาวด้วย

๘. วัดเป็นบ่อเกิดและศูนย์กลางของศิลปกรรมแขนงต่างๆ เช่น จิตรกรรมประติมากรรม สถาปัตยกรรม และวรรณกรรม

๙. วัดเป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตครอบครัว และความทุกข์ต่างๆ ของชาวบ้าน

๑๐. วัดเป็นสถานที่สำหรับชาวบ้านรอบวัดได้มาทำบุญและบำเพ็ญกุศล ตลอดจนประกอบพิธีกรรมต่างๆ ทางศาสนา

๑๑. วัดเป็นคลังพัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่างๆ ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกัน เมื่อมีงานที่วัดหรือขอยืมไปใช้เมื่อคราวมีงาน

๑๒. วัดเป็นศูนย์กลางการบริหาร หรือการปกครองที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะเรียกลูกบ้านมาประชุมเพื่อบอกแจ้งกิจกรรมต่างๆ

รลิกา อังกุลและคณะ^{๓๒} ได้เสนอบทบาทของวัดไว้ ดังนี้

๑. การทำวัดให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนความสำคัญของวัดคือ การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ดังนั้นถ้าวัดเข้มแข็งจะทำให้โครงสร้างของชุมชนเข้มแข็งด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการมีศีลธรรมอันดีงามของสมาชิกในชุมชน ถ้าวัดลอยตัวออกจากโครงสร้างของสังคมในชุมชน จะทำให้ชุมชนและสังคมอ่อนแอ

๒. วัดกับการจัดการศึกษา หากวัดสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพได้ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง

๓. วัดกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นกระแสใหญ่ของโลกที่มีการระดมศาสตร์ทางด้านต่างๆ มาเชื่อมโยง พระสงฆ์จึงต้องพยายามศึกษาให้เข้าใจ ปัญหา

^{๓๒}รลิกา อังกุลและคณะ, ความพร้อมของวัดในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยผ่านการนำชมศิลปวัฒนธรรม, (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า .๑๕.

สิ่งแวดล้อมและวิถีแก้ไขให้ลึกซึ้ง เพื่อจะได้สอนประชาชนได้ถูกต้องและวัดควรเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน

๔. การบริหารจัดการวัด เป็นทรัพยากรอันทรงค่าของสังคม ดังนั้นระบบการบริหารจัดการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมตามอุดมการณ์แห่งพุทธศาสนา จึงเป็นอุดมการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งเจ้าอาวาส คณะสงฆ์ และผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการจรจรของพระศาสนาเพื่อสังคมต่อไป

ดังนั้น บทบาทของพระสงฆ์จะต้องมีการสร้างชุมชนสงฆ์ ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องแก่สังคม ทำวัดให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและส่งเสริมให้ชุมชนแข็งแรง โดยมีระบบการบริหารจัดการวัดและระบบการปกครองคณะสงฆ์ ที่สนับสนุนให้เกิดปัจจัยต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

สมพร เทพสิทธิ์^{๓๓} ได้เสนอบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ดังนี้

๑. เป็นผู้นำทางจิตใจ ศรัทธา และปัญญา เนื่องจากความเจริญทางวัตถุ และความรวดเร็วของข้อมูลข่าวสาร พุทธศาสนิกชนขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา ไม่มีหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ไม่มีศรัทธาและปัญญาที่ถูกต้อง พระสงฆ์จึงควรเป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชนและชุมชนเพื่อยกระดับจิตใจของประชาชนด้วยหลักธรรมคำสอนทางศาสนาให้สามารถมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีศรัทธาและปัญญาที่ถูกต้อง

๒. พัฒนาจิตใจของประชาชน ด้วยกระบวนการให้การอบรมศึกษา และส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตที่เข้มแข็ง มีความเอื้ออาทรต่อบุคคล ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

๓. ส่งเสริมการศึกษาของเยาวชนและประชาชน เช่น โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในวัด รวมทั้งการจัดให้วัดเป็นอุทยานการศึกษาเป็นแหล่งความรู้แก่เยาวชนและประชาชน

๔. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยในปัจจุบันพบว่า การไหลบ่าทางวัฒนธรรมจากต่างประเทศทำให้เกิดผลเสียต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ พระสงฆ์จึงควรปลูกจิตสำนึกแก่ประชาชนทางด้านการสร้างจิตสำนึกในการเป็นศาสนาประจำชาติของพุทธศาสนา จิตสำนึกในหน้าที่ของพุทธศาสนิกชนและจิตสำนึกในการศึกษาอบรมปฏิบัติธรรม ให้เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น และผู้เบิกบานอยู่เสมอ

๕. ให้การสงเคราะห์ แก่ผู้ประสบความทุกข์ยากและเดือดร้อน ในฐานะที่วัดเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของสังคมชุมชน เมื่อประชาชนประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน พระสงฆ์จึงควรให้การสงเคราะห์แก่ผู้ประสบความทุกข์ยากเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยการให้ธรรมะ คำปรึกษา แนะนำ และการให้กำลังใจ

๖. ช่วยแก้ไขปัญหของชุมชน พระสงฆ์ควรมีบทบาทในการแก้ไขปัญหของชุมชนตามความสามารถ โดยทำเป็นขั้นตอน มีการวางแผนตามหลักอริยสัจสี่ของพระพุทธเจ้า

^{๓๓}สมพร เทพสิทธิ์, ศาสนากับการพัฒนาคนและสังคม ,พิมพ์ลักษณ์, (กรุงเทพมหานคร : สมชายการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕-๑๖.

๗. ช่วยพัฒนาชุมชนให้เป็นแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง เป็นการพัฒนาชุมชนตามอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง คือ การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาด้านสังคม และการพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน

ก่อน สวัสดิทานิชย์^{๓๔} ได้อธิบายบทบาทของพระวามีจะทำหน้าที่ในการให้การศึกษาอบรมเฉพาะความรู้ทางวิชาการต่างๆ เท่านั้น หากแต่ยังเน้นเรื่องการให้ได้รับการอบรมทางด้านศีลธรรมและคุณธรรม ความรู้วิชาต่างๆ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมสืบไป ส่วนการขัดเกลาจิตใจนั้น บางครั้งวัดก็ใช้บรรยากาศในวัดเป็นสิ่งขัดเกลา เพราะโดยทั่วไปแล้ว วัดนั้น ไม่ว่าจะเป็นวัดในกรุงหรือวัดในชนบท ไม่ว่าจะเป็นวัดใหม่หรือวัดเก่า ไม่ว่าจะเป็นวัดมีชื่อเสียงหรือ วัดธรรมดา วัดทั้งหลายจะมีบรรยากาศพิเศษที่ทำให้เมื่ออย่างเข้าไปในวัดแล้ว ก็จะมีรู้สึกถึงความร่มเย็นภายในวัด บังเกิดความอบอุ่นใจ ขึ้นมาโดยไม่ต้องมีใครบอกให้ทราบ

ดังนั้น วัดในฐานะนิติบุคคลจึงมีหน้าที่ในการจัดทำสิ่งแวดล้อม ดูแล ทำนุบำรุง รักษาบรรยากาศภายในวัดเพื่อให้เป็นแหล่งที่น้อมนำจิตใจผู้คนที่เข้ามาสู่วัดให้มีความสงบ เพื่อให้วัดยังคงรักษาฐานะของการเป็นแหล่งการสืบสานพระพุทธศาสนา เป็นสถานศึกษาเล่าเรียน เป็นสถานที่ขัดเกลาอุปนิสัยด้วยความสงบร่มรื่นของบรรยากาศภายในวัด จะเห็นได้ว่า บรรยากาศภายในวัด โดยเฉพาะวัดในเขตชานเมืองหรือในชนบท มักจะมีสภาพแวดล้อมที่ประกอบด้วยต้นไม้ใหญ่เพื่อให้ความร่มเย็น มีบริเวณกว้างขวาง สะอาดตา สงบ มีสัตว์ที่อาศัยอยู่ตามธรรมชาติ เช่นนกนานาพันธุ์ ไก่ กระรอก หรือแม้แต่ปลา ด้วยในเขตวัดถือเป็นสถานที่ที่ภัยอันตราย จะทำให้สัตว์ต่างๆ มีความปลอดภัย จึงมาอาศัยอยู่ในบริเวณวัด

๒.๕.๒. ทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด

วัด แบ่งออกเป็น สองอย่าง คือ วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา และสำนักสงฆ์โดยมีเจ้าอาวาสทำหน้าที่ทำนุบำรุงรักษาจัดการวัด และสมบัติของวัด ส่วนศาสนสมบัติ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ศาสนาสมบัติกลาง และศาสนาสมบัติของวัด โดยมีคณะวินัยธรพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยและสังฆาณัติ^{๓๕}

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าวัดจะมีลักษณะเป็นรูปแบบใด ความสำคัญและบทบาทของวัดที่มีคนในสังคมก็มียุ่มาหลายด้าน ทั้งในทางโลกและทางธรรม ซึ่งการเป็นเช่นนั้นได้ ก็เพราะวัดต้องประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด หรือ ศาสนบุคคลภายในวัด ที่หลากหลาย เพื่อให้วัดสามารถกระทำบทบาทที่ต้องเกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่ต่อสังคมได้อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นพระภิกษุสงฆ์ สามเณร แม่ชี และฆราวาส เด็กวัด และบุคคลในองค์กรคณะสงฆ์ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เจ้าอาวาส

เจ้าอาวาส ถือเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในวัด และทำหน้าที่ในการบริหารจัดการวัด หากมองย้อนอดีตของการสร้างวัดในสังคมไทย นั้นจะพบว่า วัดในชุมชนเกิดจากความเลื่อมใสศรัทธาของชาวบ้านที่มีต่อพระพุทธศาสนา ต้องการยกที่ดินเพื่อสร้างวัดเป็นการบำเพ็ญบุญ หรือ ด้วยเพราะเกิด

^{๓๔} ก่อน สวัสดิทานิชย์, **อีสานเมื่อวันวาน**, (กรุงเทพฯ: พี วาทีน พับลิเคชั่น, ๒๕๓๔), หน้า ๘๖.

^{๓๕} พระวิสุทธิกัฏฐา (ประสิทธิ์ พุทธิศรี), **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายมหาเถรสมาคม**, พิมพ์ลักษณ์, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓.

ความเลื่อมใสศรัทธาในพระสงฆ์ผู้ประพฤติพรหมจรรย์ ชาวบ้านจึงยกที่ดินเพื่อสร้างวัดขึ้นมา ต่อมาเมื่อมีผู้มาเลื่อมใสศรัทธามากขึ้นก็เข้ามาบวชเป็นพระสงฆ์เพิ่มขึ้น

นอกจากนั้น เจ้าอาวาสจะต้องเป็นผู้ประสานงานที่สำคัญ ในการพัฒนาวัด โดยจะต้องดำเนินการต่างๆ^{๓๖} ดังนี้

๑. ศึกษาประวัติความเป็นมาอุปนิสัยใจคอ ความรู้ความสามารถของพระภิกษุสามเณรภายในวัด เพื่อความสะดวกในการปกครองและขอความร่วมมือในการมอบหมายงานด้านต่างๆ

๒. จัดการและส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรภายในวัด ได้มีการศึกษาพระธรรมวินัยตลอดจนความรู้ต่างๆ ตามกิจวัตรที่พระสงฆ์ควรปฏิบัติตามแนวทางพุทธบัญญัติ และจัดระเบียบและดูแลให้พระสงฆ์พึงปฏิบัติกิจวัตรต่างๆ เหล่านี้กันอย่างครบถ้วน

๓. คอยดูแลสอดส่องสภาพความเป็นอยู่ของสงฆ์ภายในวัดให้เหมาะสมแก่สมณเพศ

๔. สำรวจตรวจดูว่ามีเสนาสนะ คือที่อยู่อาศัย หรือ สิ่งที่จะต้องบูรณะ หรือสร้างเพิ่มเติมเพื่อความเป็นระเบียบ สวยงาม

๕. ดูแลเกี่ยวกับทรัพย์สินต่างๆ ภายในวัด ทั้งที่เป็นสังฆาริพัตถ์ และอสังฆาริพัตถ์ โดยมอบหมายให้มีการจัดทำบัญชีและขึ้นทะเบียน เพื่อความสะดวกในการบำรุงรักษา

๖. ประสานงานกับเจ้าคณะระดับต่างๆ

๗. มีการสำรวจว่ามีสิ่งใดที่วัดดำเนินการอยู่แล้ว ที่ควรจัดบริการเพิ่มขึ้นอีก เช่น การแสดงธรรม การตั้งศูนย์การศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ก่อ สวัสดิพานิชย์^{๓๗} อธิบายว่า วัดและชุมชนในอดีตจะมีความใกล้ชิดกัน โดยชาวบ้านจะส่งบุตรเข้ามาศึกษาเล่าเรียนจากพระให้สอนให้รู้หนังสือและสอนธรรมะไปพร้อมกัน บางครั้งวัดก็ให้การสงเคราะห์แก่เด็กกำพร้า หรือยากจนเพื่อให้ได้ศึกษาเล่าเรียน โดยให้มาบวชเป็นเณร หรือเป็นเด็กวัด และเมื่อเติบโตขึ้นประสงค์จะบวชเป็นพระก็จะทำการบวชให้

อย่างไรก็ตาม วิถีปฏิบัติของชาวบ้านเช่นนี้ได้เปลี่ยนไป เมื่อมีการปฏิรูปการบริหารจัดการวัดนับแต่สมัยรัชกาลที่ ๕ เป็นต้นมา เพื่อการรวมศูนย์การบริหารอำนาจรัฐเข้าสู่ส่วนกลาง เนื่องจากวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน และพระสงฆ์ก็เป็นผู้นำชุมชน ด้วยเป็นพระเป็นผู้ที่ชาวบ้านเลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้นำทางความคิดให้แก่ชาวบ้านในชุมชน ดังนั้น เพื่อให้การรวมศูนย์อำนาจเกิดขึ้น จึงมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการวัดใหม่ เกิดขึ้นด้วยการตรา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ เพื่อยกเลิกอำนาจของชุมชนในการบริหารจัดการวัด มาสู่การรวมศูนย์การบริหารจัดการวัดภายใต้องค์กรของวัด ที่ตั้งขึ้นมีชื่อว่า มหาเถรสมาคม ผลก็คือ ตามกฎหมายแล้ว ชาวบ้านไม่สามารถสร้างวัดหรือแม้แต่สำนักสงฆ์ได้เลย จนกว่าจะได้รับอนุมัติจากรัฐ

ในทำนองเดียวกัน การแต่งตั้งเจ้าอาวาสและพระอุปัชฌาย์ก็ได้ขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันของชาวบ้านอีกต่อไป แต่หากกลายเป็นเรื่องภายในของคณะสงฆ์ล้วนๆ โดยขึ้นอยู่กับดุลพินิจ

^{๓๖} คะเนิงนิตย จันทบุตร และสุบรรณ จันทบุตร, **ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด: ศึกษาเฉพาะกรณี วัดป่าขนานชาติ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**, กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๔๕: หน้า ๒๗-๒๘.

^{๓๗} ก่อ สวัสดิพานิชย์, **อีสานเมื่อวันวาน**, (กรุงเทพฯ: พี วาทีน พับลิเคชั่น, ๒๕๓๔), หน้า ๖๖.

ของพระสังฆาธิการเพียงไม่กี่รูป ในขณะที่ในอดีต วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และชุมชนทำการทำนุบำรุงวัดและดูแลพระสงฆ์ให้มั่นคงในพระธรรมวินัย แต่กฎหมายคณะสงฆ์ในปัจจุบันได้ทำให้วัดกลายเป็นขององค์กรคณะสงฆ์ ภายใต้การควบคุมของรัฐ และเมื่อพระสงฆ์ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสแล้ว เจ้าอาวาสก็มีอำนาจเด็ดขาดภายในวัด ประหนึ่งว่า วัดเป็นสมบัติของเจ้าอาวาส ทั้งๆ ที่แต่เดิมนั้น ตามประเพณีเจ้าอาวาสจะเป็นเพียงผู้ดูแลวัดแทนชาวบ้าน หรือเรียกว่าเป็นผู้อาศัยวัดของชาวบ้านอยู่ และในชนบทหลายแห่งก็ยังมีประเพณีที่ชาวบ้านอาราธนาเจ้าอาวาสหรือพระรูปอื่นๆ ให้อยู่วัดต่อไป

๒. พระอุปัชฌาย์

ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลหนึ่ง มีพระอุปัชฌาย์ เพียงหนึ่งรูป เว้นแต่มีกรณีพิเศษ พระอุปัชฌาย์ มีหน้าที่ดังนี้

๑. บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรได้เฉพาะคน และเฉพาะภายในเขตอำนาจที่ตนปกครอง

๒. ปกครองดูแลสั่งสอนสัทธิวิหาริกของตนให้ตั้งอยู่ในสัมมาปฏิบัติ ได้รับการศึกษาพระธรรมวินัย และ

๓. ออกหนังสือให้แก่สัทธิวิหาริก^{๓๘}

๓. รองเจ้าอาวาส

รองเจ้าอาวาส เป็นตำแหน่งที่พึงจะได้รับการบรรจุไว้ในตำแหน่งผู้บริหารระดับรองของวัด ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าอาวาสให้มาช่วยในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในวัด

แต่เดิมนั้น ตำแหน่งรองเจ้าอาวาส มิได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ว่าเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในด้านการปกครองพระสงฆ์ในวัด จะมีก็แต่เจ้าอาวาสเท่านั้นที่เป็นผู้มีอำนาจในการปกครอง ถือเป็นตำแหน่งในการบริหารปกครองวัด แต่เนื่องจากในปัจจุบัน หน้าที่ของวัดเพื่อสังคมมีมากขึ้น มหาเถรสมาคม จึงพิจารณาออกกฎ มหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ ให้มีตำแหน่งรองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส เพราะการปกครองคณะสงฆ์ต้องอยู่ในหน้าที่ของเจ้าอาวาส และเจ้าคณะชั้นต่างๆ ตามลำดับจึงจะเกิดความสมบูรณ์ ส่วนอำนาจในการถอดถอนจากตำแหน่งให้มีจริยาพระสังฆาธิการเป็นหลักปฏิบัติเพื่อควบคุมลงโทษ ขณะที่วัดเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย เจ้าอาวาส จึงเป็นผู้แทนของวัดจึงมีอำนาจบริหารการปกครองในวัด และมหาเถรสมาคม ได้มอบให้ พ.ศ.ไปเพิ่มอำนาจรองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสใน พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ มาตรา ๓๖ เป็นรองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส มีอำนาจหน้าที่ตามเจ้าอาวาสมอบหมาย

๔. พระภิกษุสงฆ์

พระภิกษุสงฆ์ ได้ชื่อว่าเป็นศาสนทายาท ผู้เลื่อมใสศรัทธาในพระศาสนา และเป็นผู้ศึกษาธรรมและเผยแผ่ธรรมเพื่อเป็นแสงสว่างนำทาง และประโยชน์สุขแก่ผู้คนในสังคม

ในครั้งพุทธกาล พระสงฆ์ หมายถึง สาวกของพระพุทธเจ้า ผู้ซึ่งฟังคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแล้วเลื่อมใส สละเรือนออกบวช ถือวัตรปฏิบัติตามพระธรรมวินัยที่พระบรมศาสดาสั่งสอนและกำหนดไว้ การเป็นพระสงฆ์นั้น เนื่องจากเกิดความเลื่อมใสในคำสอนและต้องการจะได้

^{๓๘} พระวิสุทธิกัทรฐาดา (ประสิทธิ์ พุทธิมรสี), พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายมหาเถรสมาคม, พิมพ์ลักษณ์, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓.

บรรลุลุทธตามพระพุทธเจ้าสั่งสอนไว้ จึงปฏิบัติตามธรรมและวินัยที่กำหนดไว้เฉพาะสำหรับภิกษุจำนวน ๒๒๗ ข้อ โดยพระสงฆ์รูปแรก คือ พระอัญญาโกณฑัญญะ

พระสงฆ์ ในทางพระพุทธศาสนามี ๒ ประเภทใหญ่ตามหลักการในบทสวดสังฆคุณ ได้แก่ คู่แห่งบุรุษสี่คู่ นับเรียงตัวบุรุษได้ ๘ บุรุษ อันหมายถึงพระสงฆ์ฝ่ายธรรม ๔ และพระสงฆ์ฝ่ายวินัย ๔ ดังนี้

พระสงฆ์ฝ่ายธรรม หมายถึง พระอริยบุคคล ๔ ประเภท คือ

พระโสดาบัน (สุปฏิปันโน ปฏิบัติดี , งาม)

พระสกทาคามี (อุชุปฏิปันโน ปฏิบัติตรง , ถูกต้อง)

พระอนาคามี (ญายุปฏิปันโน ปฏิบัติชอบ , เพื่อธรรมเป็นเครื่องออกจากทุกข์)

พระอรหันต์ (สามิจิปปฏิปันโน ปฏิบัติสมควร , เหมาะสม)

พระสงฆ์ฝ่ายวินัย หมายถึง พระภิกษุ ผู้ได้รับการอุปสมบทตามพระบรมพุทธานุญาต ตั้งแต่ ๔ รูปขึ้นไป เรียกว่าสงฆ์ เนื่องจากคำว่า สงฆ์ แปลว่า หมู่ จึงเรียกหมู่พระภิกษุว่า ภิกษุสงฆ์ และ พระภิกษุสงฆ์จัดเป็นพระสงฆ์โดยสมมุติ จึงเรียกว่า สมมุติสงฆ์ จัดเป็น ๔ วรรค ตามตามพระบรมพุทธานุญาต ให้ทำสังฆกิจตามพระวินัย คือ จตุวรรค ๔ รูป ปัญจวรรค ๕ รูป ทสวรรค ๑๐ รูป วิสติวรรค ๒๐ รูป แต่ถ้าพระภิกษุ ๒-๓ รูป เรียกว่า คณะ (เนื่องจากแบ่งพวกกันฝ่ายละ ๒ รูปมิได้) ถ้าพระภิกษุรูปเดียว จัดเป็นบุคคล พระสงฆ์ฝ่ายวินัย มีความหมายเป็น ๔ นัยยะ คือ

อนุตตร ปุณฺณเขตต์ โลกสส เป็นเนื่อนาบุญของโลก ไม่มีนาบุญอื่นยิ่งกว่า

อาหุเนยโย เป็นสงฆ์ควรแก่สักการะที่เขานำมาบูชา (นำมาถวาย เช่นนำมาใส่บาตรขณะบิณฑบาตร)

ปาหุเนยโย เป็นสงฆ์ควรแก่สักการะที่เขาจัดไว้ต้อนรับ (จัดไว้รอทำให้ท่านมารับ เช่นการนิมนต์มาฉันที่บ้าน)

ทกฺขิเนยโย เป็นสงฆ์ควรแก่การรับทักษิณาทาน (การเอ่ยปากขอเองจากท่าน) อญฺชลีกรณียโย เป็นผู้ที่ถูกคคลทั่วไปควรทำอัญชลี (การประนมมือ)

๕. สามเณรและสามเณรี แปลว่า เหล่ากอของสมณะ หน่อเนื้อของสมณะ ซึ่งหมายถึงนักบวชชาย ในพระพุทธศาสนาที่มีอายุน้อย ยังมิได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุ ถ้าเป็นนักบวชหญิงอายุน้อยก็เรียกว่า สามเณรี

คำว่า สามเณร สามเณรี เป็นศัพท์เฉพาะในพระพุทธศาสนา เป็นศัพท์บัญญัติที่ใช้เรียกนักบวชในพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะ ไม่สาธารณะทั่วไป ผู้ที่จะบวชเป็นสามเณร หรือสามเณรีได้นั้นทางพระวินัยกำหนดอายุอย่างต่ำไว้ประมาณ ๗ ขวบซึ่งพอช่วยเหลือตัวเองได้ พระวินัยระบุว่าพอจะไล่กาไล่ไก่ได้ ส่วนสูงไม่มีกำหนดไว้ ผู้มีอายุไม่เกิน ๒๐ ปีจะบวชเป็นสามเณรตลอดไป ไม่บวชเป็นภิกษุก็ได้

๖. แม่ชี

แม่ชี หมายถึง สตรีที่มุ่งสละความเป็นฆราวาส ออกบวชปฏิบัติธรรม เพื่อศึกษาค้นคว้าหลักธรรมคำสอน และเพื่อช่วยพระภิกษุสงฆ์เผยแผ่พระพุทธศาสนาอีกทางหนึ่ง ผู้ที่ประสงค์จะบวชชีจะต้องได้รับการอนุญาตจากพระสงฆ์ โดยการถือเครื่องสักการะเข้าไปหาพระสงฆ์ รูปเดียวหรือหลายรูปก็ได้ พร้อมถวายเครื่องสักการะแล้วกราบ ๓ ครั้ง พร้อมกล่าวคำขอบวชชี ดังนี้

เอสาหัง ภันเต, สุจิระปะรินิพพุตัมปิ, ตัง ภาคะวันตัง สะระณัง คัจฉามิ, อัมมัญจะ ภิกขุ สังฆัญจะ, ปัพพัชชัง มัง ภันเต, สังโฆ ธาเรตุ อัสซะตักเค ปาณเปตัง, สะระณัง คะตัง.

แปลว่า ข้าแต่ท่านผู้เจริญ ข้าพเจ้าขอถึงสมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้า แม้เสด็จดับขันธปรินิพพานนานแล้ว กับทั้งพระธรรมและพระสงฆ์ว่าเป็นสรณะที่พึ่งที่ระลึก ขอพระสงฆ์จงจำข้าพเจ้าไว้ว่าเป็นผู้บวชในพระธรรมวินัย ผู้ถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะตลอดชีวิต ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป^{๓๙}

เสร็จแล้วกราบ ๓ ครั้งแล้วออกไปนุ่งห่มเครื่องแบบหรือชุดของแม่ชี กลับเข้าไปหาพระสงฆ์ กราบ ๓ ครั้ง แล้วอาราธนาศีล ๘ ดังนี้

มะยัง ภันเต ติสระณนะ สะหะ อัญญะ สีลานิ ยาจา มะ (๓ ครั้ง) แต่ถ้าบวชคนเดียว ว่า อะหัง แทน มะยัง และ ยาจา มิ แทน ยาจา มะ

เมื่อพระสงฆ์ให้ไตรสรณาคมน์ และให้ศีล ๘ พร้อมสรูปอานิสงส์ศีลจบแล้ว รับว่า สาธุ แล้วกราบ ๓ ครั้ง ถ้ามีเครื่องไทยทานถวายพระก็ถวายตอนนี้ เมื่อพระว่า ยถา วาริวหา พิงกรวดน้ำ เมื่อพระว่า สัพพี พิงประนมมือรับพร เป็นอันเสร็จพิธีบวชชี โดยผู้ประสงคจะบวชชี ต้องปลงผมมาก่อน และเมื่อบวชเป็นแม่ชี ควรจะมีการสังวรกาย สังวรวาจาอยู่เสมอ เพราะศีลจะบริสุทธิ์สะอาดได้ อยู่ที่มีการสำรวมระวังและต้องตั้งตนอยู่ในมารยาทที่ควรทำ เพื่อให้ดำรงตนเป็นที่เคารพเลื่อมใสของสาธารณชน

อย่างไรก็ตาม ความคิดความเชื่อที่มีมาแต่เดิมที่ว่า ว่าหน้าที่ของแม่ชีคือ ทำครัว เก็บขยะ เลี้ยงสุนัข ทำงานรับใช้วัด พระ และเณร ก็ยังฝังแน่นอยู่ในคติของสังคม ที่อาจจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีเกิดเมื่อได้พบเจอแม่ชี บนการตัดสินคุณค่าภายในใจว่า แม่ชี คือ ผู้หญิงร่อนเร่ จุกจิก ชอบสร้างปัญหา ที่มีโลแกนว่า “อกหัก หลก่ลอย คอยงาน สังขารเสื่อม” เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นเมื่อเห็นแม่ชี อันเป็นการแสดงถึงรากเหง้าความคิดความเชื่อบางอย่างที่ฝังรากลึกต่อแม่ชีไทย

ด้วยเหตุนี้ การเป็นแม่ชี จึงมิใช่เป็นสิ่งที่จะดำรงสถานภาพได้โดยง่าย ดังนั้น แม่ชีประทีน แห่งสถาบันแม่ชีไทยจึงอธิบาย แม่ชีแม้ว่าจะเป็นผู้ที่มีศีลน้อยกว่าพระสงฆ์ หากแต่ในเรื่องของมารยาทและข้อบังคับในการปฏิบัติตนของแม่ชี ก็มีกำหนดไว้ ๒๐๐-๓๐๐ ข้อ ที่ไม่น้อยไปกว่าพระสงฆ์เลย ข้อกำหนดที่เคร่งครัดเหล่านี้หมายถึงข้อวัตรปฏิบัติในมารยาทที่พึงกระทำและไม่ควรกระทำที่ชัดเจน การปฏิบัติภารกิจทั้งในการทำนุบำรุงศาสนา และในการเพิ่มพูนความเข้าใจในการปฏิบัติตามหลักธรรมเพื่อความเข้าใจในสาระสำคัญทางศาสนา ในหลักธรรมคำสอนต่างๆ เพื่อการเผยแผ่พุทธศาสนาต่อไป

ดังนั้น การเป็นแม่ชีจะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะอันเป็นที่เคารพเลื่อมใสและเป็นการกำลังในการเผยแผ่พระศาสนาแล้ว แม่ชีไทย ยังมีหน้าที่ในการให้การสงเคราะห์แก่สังคม โดยเฉพาะการให้การสงเคราะห์แก่เด็กที่ยากจนในการให้ได้รับการศึกษา เพื่อที่เด็กเหล่านี้จะได้มีชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ต้องออกไปเป็นแรงงานราคาถูก เป็นหญิงขายบริการ หรือถูกคุกคามทางเพศ ดิตยาเสพติด แต่ให้มีธรรมะเป็นที่พึ่ง อันจะทำให้เยาวชนของชาติมีโอกาสในชีวิตที่ดีขึ้น ผ่านโครงการที่ดำเนินการโดยคณะแม่ชี เช่นการตั้งสถาบันแม่ชีไทย ที่ให้การศึกษาแก่เด็กที่ยากจน

^{๓๙} สุขสันต์ จันทะโชโต, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติคณะแม่ชีไทย: กรณีศึกษาการพัฒนาองค์การและการพัฒนาสถานภาพแม่ชีไทยในมิติของพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนามหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙)

จากการแสดงบทบาทของแม่ชีไทยทั้งในทางศาสนาและในทางช่วยเหลือบรรเทาปัญหาสังคม ในปัจจุบันนี้ สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม ได้ผ่านผ่านความเห็นชอบจาก มหาเถรสมาคม เพื่อร่าง พ.ร.บ.อุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาฉบับที่สมบูรณ์ โดยมีเนื้อหาส่วนหนึ่งที่น่าสนใจ คือ การรองรับสถานภาพของแม่ชีให้เป็นนักบวช ภายใต้ การดูแลของ มหาเถรสมาคม การมีกฎหมายออกมารองรับสถานภาพของแม่ชี เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีทางเลือกเพิ่มขึ้น ในการที่จะตัดสินใจเข้ามาสู่ร่มกาสาวภัสร์ เป็นศาสนทายาทอีกทางเลือกหนึ่งในพระพุทธศาสนาต่อไป

ดังนั้น ทั้งการรับรองสถานภาพของแม่ชีไทย และการบำเพ็ญประโยชน์ของกลุ่มแม่ชี จนทำให้บางแม่ชีจากประเทศไทยได้รับการเสนอชื่อเข้ารับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ ประจำปี ๒๕๔๘ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้สังคมมองภาพของแม่ชีไทยไปในแนวทางที่ดีกว่าเดิมที่มักจะมองว่าแม่ชีไทย คือผู้หญิงที่หนีปัญหาทางโลกมาบวช สู่การมองสถานภาพแม่ชีไทยในฐานะของนักบวชหญิงที่ช่วยเผยแผ่พระพุทธศาสนาและช่วยบรรเทาปัญหาทางสังคมได้ในคราวเดียวกัน แม่ชีมิใช่หญิงที่หนีปัญหา หากเป็นหญิงที่เลื่อมใสในพระพุทธศาสนาและวิถีของบรรพชิตและช่วยเกื้อหนุนสังคม และบรรเทาปัญหาสังคม

๗. เด็กวัด

เป็นเด็กชายในประเทศไทยซึ่งอาศัยอยู่ในวัดและคอยรับใช้พระสงฆ์ โดยเด็กวัดจะคอยถือบาตรของพระสงฆ์ในช่วงการบิณฑบาตยามเช้า หลังจากนั้น เด็กวัดจะมีหน้าที่จัดเตรียมอาหารของพระสงฆ์ก่อนที่จะรับประทานอาหารที่เหลือจากพระฉันเสร็จ "ข้าวกันบาตร" เด็กวัดเป็นผู้ถือศีล ๑๐ ประการ เด็กชายบางคนถูกส่งมาเป็นเด็กวัดเพื่อประกอบความดี บ้างก็ถูกส่งมาเพราะมีที่พักและอาหารโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ในขณะที่บางส่วนถูกส่งมาเพื่อศึกษาธรรม เด็กวัดบางส่วนบวชเป็นพระ และบ้างก็อาจถือว่าเด็กวัดเป็นขั้นตอนอย่างเป็นทางการสำหรับการบวชเป็นสามเณร ขึ้นอยู่กับอายุและประเพณีท้องถิ่น

เมื่อพูดถึง “เด็กวัด” หลายคนคงจะนึกถึงภาพของเด็กชาย หรือวัยรุ่นชายที่ถือย่าม ปิ่นโต หรือถุงกับข้าวเดินตามหลังพระภิกษุที่ออกบิณฑบาตตอนเช้า และคอยหยิบอาหารที่เต็มออกจากบาตร แต่เด็กหรือวัยรุ่นพวกนี้มาจากไหนและมีความเป็นอยู่อย่างไร อาจจะอยู่ห่างจากความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของเรา อย่างไรก็ดี วัดและพุทธศาสนิกชนเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ดังนั้น กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จึงอยากจะขอนำผลงานวิจัยบางส่วนจากเรื่อง “วัดกับเยาวชน : บทบาทของวัดในการส่งเสริมให้ศิษย์วัดประสบความสำเร็จในชีวิต” ของ ประภาพร ชุติลิ่ง ซึ่งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสวช.มาเสนอให้ทราบถึงบทบาทของวัดในอีกแง่มุมหนึ่ง นอกเหนือไปจากการเป็นศาสนสถานที่ใช้ประกอบพิธีกรรม รวมถึงการดำรงชีวิตของเด็กวัดหรือศิษย์วัด ที่หลายคนอาจจะยังไม่เคยรู้

นับแต่อดีตจนปัจจุบัน “วัด” นับเป็นศูนย์กลางของสังคม และตัวแทนของสถาบันทางพระพุทธศาสนาที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นเวลาช้านาน นอกจากจะเป็นที่พำนักของพระภิกษุผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาแล้ววัดยังเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ทางสังคมในรูปแบบอื่นๆอีกมากมายเช่น เป็นศูนย์กลางทางด้านการศึกษา เป็นที่พึ่งทางใจ สโมสร สถานบันเทิง ที่สอนวิชาชีพ ที่พักคนเดินทาง และฌาปนสถาน เป็นต้น กล่าวได้ว่าวัดมีบทบาทเกี่ยวข้องและผูกพัน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยและสังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง

ในสมัยโบราณที่ยังไม่มีโรงเรียนเช่นปัจจุบัน เด็กผู้ชายมักถูกส่งเข้ามาอยู่ที่วัดเพราะวัดเป็นสถานที่แห่งเดียวที่จะให้การศึกษาเล่าเรียนศิลปวิทยาการแขนงต่างๆ โดยมีพระสงฆ์ซึ่งเป็นผู้มีความรู้สูงกว่าชาวบ้านเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ทั้งทางโลกและทางธรรม รวมถึงการอบรมจรรยา มารยาท ดังนั้น บุคคลไม่ว่าจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจเช่นไร ถ้าต้องการให้บุตรหลานได้เล่าเรียนก็จะนำไปฝากให้อยู่ที่วัดเป็นลูกศิษย์วัด คอยปรนนิบัติรับใช้พระภิกษุสงฆ์ และเมื่อมีอายุพอสมควรก็จะบรรพชาเป็นสามเณรและเรียนธรรมชั้นสูงขึ้นไป ครั้นพออายุครบก็จะอุปสมบทเป็นพระภิกษุ ทำให้เด็กชายส่วนใหญ่อ่านออกเขียนได้ มีความรู้ทางศีลธรรม จริยธรรม และหลักธรรมในทางพุทธศาสนา ถือเป็นเกียรติของตนและครอบครัว และยังเป็นที่ยอมรับยกย่องของสังคม ซึ่งสมัยก่อนจะถือว่าคนที่บวชเรียนแล้วเป็น “คนสุก” คือ ผ่านการอบรมบ่มนิสัยมาแล้ว และจะเรียกค่านำหน้าผู้ที่สึกจากพระว่า “ทิด” เช่น ทิดขาว เป็นต้น

ปัจจุบัน แม้ว่าบทบาทของวัดจะลดน้อยลงไปกว่าเดิมในเรื่องการให้การศึกษา เพราะโรงเรียนได้แยกจากวัดแล้วก็ตาม แต่หน้าที่การให้ความสงเคราะห์ในเรื่องที่อยู่อาศัยแก่เด็กหรือเยาวชน ที่มาศึกษาเล่าเรียนก็ยังมีอยู่ โดยเฉพาะเยาวชนจากส่วนภูมิภาค ซึ่งที่ผ่านมา บุคคลสำคัญที่มีชื่อเสียงและมีบทบาทในสังคมจำนวนไม่น้อยก็เริ่มต้นมาจากการใช้ชีวิตอยู่ในวัด โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้ให้ความอนุเคราะห์

“ เด็กวัด ” หรือศิษย์วัดในสมัยก่อน มักจะเป็นลูกหลานที่พ่อแม่ ผู้ปกครองส่งมาศึกษาหาความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ ส่วนสมัยนี้ เด็กวัดมีเพิ่มขึ้นหลายประเภท เช่น เด็กเร่ร่อน ถูกทอดทิ้ง ไม่มีบิดามารดา เด็กที่ผู้ปกครองฐานะยากจน เด็กที่พ่อแม่มีลูกหลายคนและเลี้ยงไม่ไหว เด็กที่พ่อแม่เสียชีวิตไปแล้ว หรือไปทำงานต่างถิ่น เด็กที่มาจากครอบครัวแตกแยก รวมถึงชาวเขาเผ่าต่างๆ จากชายแดนที่ฐานะยากจน เป็นต้น

สำหรับพลวิชัยที่ผู้วิจัย ได้เลือกวัดที่เป็นกรณีศึกษา ๕ แห่ง คือวัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม วัดสุทัศน์เทพวรารามราชวรมหาวิหาร วัดชนะสงคราม วัดราชาธิวาส และวัดพระศรีมหาธาตุวรมหาวิหาร ด้วยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร การบอกเล่า การสังเกตและการสัมภาษณ์ทั้งพระภิกษุและศิษย์วัด พบว่า วัดอุปประสงค์ ของการมา เป็นศิษย์วัดส่วนใหญ่ก็ยังคงคล้ายกับอดีต คือ มาอยู่เพื่อการศึกษาเล่าเรียน ในสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่กรุงเทพฯ โดยการจะมาเป็นศิษย์วัดได้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคคลที่อาจจะจะเป็นพ่อแม่ พี่น้อง ที่รู้จักกับเจ้าอาวาสหรือพระภิกษุในวัด หรือมีเพื่อนที่เคยเป็นศิษย์วัดเป็นผู้แนะนำมา ซึ่งมีศัพท์เรียกเฉพาะว่า “มาตามสาย” แต่ส่วนใหญ่ศิษย์วัดมักจะมีภูมิฐานะเดียวกับพระภิกษุที่มาอาศัยอยู่ด้วย

เมื่อเข้ามาอยู่วัดแล้ว ก็จะอยู่ในความดูแลของพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งในคณะ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าคณะอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งพระภิกษุที่เป็นผู้ปกครองโดยตรงของศิษย์วัดจะเป็นผู้ดูแลความเป็นอยู่ ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของศิษย์วัดทั้งในด้านระเบียบ วินัย ความประพฤติ กิริยามารยาท และการศึกษาเล่าเรียน โดยพระภิกษุแต่ละรูปก็จะมีวิธีการขัดเกลาศิษย์เพื่อให้อยู่ในสังคมชาววัดแตกต่างกันไป เช่น ให้สังเกตจากการปฏิบัติของพระภิกษุที่เป็นผู้ปกครองเป็นแบบอย่าง หรือจากเพื่อนศิษย์วัดด้วยกัน หรือให้ศิษย์รุ่นพี่เป็นผู้แนะนำในเรื่องต่างๆ ซึ่งการปกครองศิษย์วัดในวัดที่เป็นกรณีศึกษานั้น จะมีข้อกำหนดที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในวัดทั้งพระภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะที่

เรียกว่า “กตีกาสงฆ์” หรือ “ระเปียบวัด” เช่น ศิษย์วัดต้องไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษทุกชนิด ไม่เที่ยวเตร่ยามค่ำคืน และให้ความเคารพต่อพระภิกษุสามเณรที่มีวัชวุฒิสองกว่า ฯลฯ

ส่วน กิจกรรมของศิษย์วัด ส่วนใหญ่จะประกอบด้วย การติดตามพระภิกษุไปบิณฑบาต การจัดสำรับถวายพระ การดูแลความสะอาดในบริเวณกุฏิและภายในวัด การอำนวยความสะดวกแก่พระภิกษุ รวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ เช่น การสวดมนต์ให้พระและเข้าร่วมประชุมศิษย์วัด การช่วยเหลือเมื่อวัดมีงานสำคัญ การฝึกตอบกระทู้ธรรม การติดตามพระภิกษุไปในกิจนิมนต์ในงานพิธีการต่างๆ เป็นต้น

สำหรับบทบาทของ “วัด” ที่เป็นองค์กรหนึ่งของสังคมในการส่งเสริมให้ศิษย์วัดประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งในที่นี้ หมายถึง การมีตำแหน่งหน้าที่การงาน มีอาชีพ มีฐานะมั่นคง หรือเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้นพบว่า การที่ศิษย์วัดได้อาศัยวัดเป็นที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า และวัดยังได้อนุเคราะห์เรื่องอาหารการกิน ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นบางส่วน ทำให้ลดภาระของพ่อแม่ผู้ปกครอง และเป็นการเพิ่มโอกาสในการศึกษาแก่ศิษย์วัด และจากการที่วัดเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม ที่มีความสงบร่มเย็น ทำให้ศิษย์วัดมีสมาธิในศึกษาทบทวนบทเรียนเพิ่มขึ้น อีกทั้งวัดยังมีพระภิกษุซึ่งเป็นผู้นำทางจิตใจและสติปัญญาช่วยกล่อมเกล่าจิตใจ อบรมศีลธรรมจรรยา และช่วยชี้แนะความประพฤติ ทำให้ศิษย์วัดมีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา และมีมานะพยายาม การที่ศิษย์วัดได้พบปะผู้คนมากมายที่มีพื้นฐานแตกต่างกันที่มาจากวัด ทำให้ได้เรียนรู้การปรับตัวเข้าหาผู้อื่น มีความอดทน รู้จักการมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งจากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า ศิษย์วัดในอดีตที่ประสบความสำเร็จในการศึกษา มีอาชีพมั่นคง บางคนรับราชการในตำแหน่งสำคัญๆ เป็นนักการเมือง นักธุรกิจ ที่มีชื่อเสียงก็ล้วนเป็นผลมาจากการที่บุคคลเหล่านี้เข้ามาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้พบและสัมผัสแต่สิ่งดีๆ ทำให้เกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามตามแบบอย่างที่ได้พบเห็น อันนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในชีวิตดังกล่าว

จากที่เล่ามาข้างต้น จะเห็นว่า แม้เด็กวัดจะมาจากที่ต่าง ๆ นานา แต่ส่วนมากเมื่อเข้ามาอยู่ใน “วัด” เป็น “เด็กวัดหรือศิษย์วัด” แล้ว ต่างก็ต้องอยู่ในระเบียบวินัย มีกฎกติกาที่อาจจะมากกว่าอยู่ “บ้าน” ด้วยซ้ำ ดังนั้น “วัด” จึงมีส่วนอย่างมากในการกล่อมเกล่าจิตใจ และปลูกฝังคุณธรรมให้กับเด็กและเยาวชนเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไปในอนาคต^{๔๐}

๘. ฆราวาส หมายถึง บุคลากรที่เข้ามาช่วยในกิจการต่างๆ ของวัด ดูแลผลประโยชน์วัด ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะที่ดูแลเกี่ยวกับกิจการวัดและพระสงฆ์ ตลอดจน การดูแลเกี่ยวกับผลประโยชน์ของวัด โดยการตั้งบุคลากรขึ้นมาทำหน้าที่ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. เวนการพระอาราม สังกัดกรมสังฆการีในกรมธรรมการ คือ พนักงานที่มีหน้าที่โดยตรงต่อการดูแลผลประโยชน์ของวัดต่างๆ ดังนี้
 - ก. ตรวจผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นและที่จ่ายไปในกิจการต่างๆ ของวัด
 - ข. หาทางนำที่ดินวัดที่ว่างเปล่ามาจัดให้เอกชนเช่า

^{๔๐}[ออนไลน์], อมรรัตน์ เทพกำปนาท,กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม แหล่งที่มา: <http://www.watthasai.net/dekwat.html>, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖.

๒. ผู้จัดการผลประโยชน์วัด คือ ผู้ที่รัฐแต่งตั้งให้เข้ามาทำหน้าที่เสมือนผู้จัดการเงินผลประโยชน์ของวัดประกอบด้วยฆราวาสสามัญ และฆราวาสที่เป็นข้าราชการ ขุนนาง เชื้อพระวงศ์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ไวยาวัจกร และมรรคทายก นั้นเอง

เหตุผลที่ต้องมีผู้จัดการผลประโยชน์ของวัดที่เกี่ยวกับเงิน เพราะมีพระวินัยห้ามไว้ว่า เงินตรามิใช่กิจของพระสงฆ์ที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยว ฉะนั้น การจัดการผลประโยชน์การเงินของวัดในที่ธรณีสงฆ์จึงต้องใช้ฆราวาสที่เรียกว่าไวยาวัจกร ซึ่ง

๒.๑ ไวยาวัจกร มีหน้าที่ดังนี้

ก. เป็นผู้เก็บรักษาและทำบัญชีเกี่ยวกับรายรับ รายจ่ายการเงินของวัด

ข. ทำสัญญากับผู้เช่าเก็บเงินค่าเช่าและขับไล่ผู้เช่าออกจากที่ดินกรณีที่ไม่ปฏิบัติ

ตามสัญญา

ค. เป็นผู้ฟ้องร้องดำเนินคดีต่อศาลในนามวัด

ง. หาวิธีเพิ่มรายได้ผลประโยชน์แก่วัด

ฉ. ประสานงานทางด้านการเงินของวัดกับกรมสังฆการี โดยนำเงินค่าเช่าของวัดส่งกรมสังฆการี ซึ่งเป็นผู้เก็บเงินกลั่นนาเงินค่าเช่าต่างๆ ของวัด และเมื่อถึงเดือนมีนาคม (เดือนสิ้นปีตามคติเก่า) ไวยาวัจกรก็จะเป็นผู้เบิกเงินของวัดที่ฝากไว้ที่กรมสังฆการีตามบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีของวัด เพื่อนำไปใช้จ่ายในกิจการต่างๆ ของวัดในระหว่างปี

ผู้แต่งตั้งไวยาวัจกรคือ เจ้าอาวาส ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงธรรมการ ก่อน บางครั้งวัดหลวงที่สำคัญๆ พระมหากษัตริย์จะเป็นผู้แต่งตั้งเอง เช่น รัชกาลที่ ๕ แต่งตั้ง หม่อมเจ้าอุไทย เป็นไวยาวัจกร วัดบวรนิเวศวิหาร

วัดหลวงวัดเดียวให้มีไวยาวัจกรได้หลายคน ซึ่งจะได้รับบรรดาศักดิ์สูงตามชั้นของพระอาราม เช่น วัดหลวงชั้นเอกในกรุงเทพฯ มีไวยาวัจกรได้ ๓ คน คนที่ ๑ ได้บรรดาศักดิ์เป็นหลวง คนที่ ๒ ได้เป็นขุน และคนที่ ๓ ได้เป็นหมื่น

ไวยาวัจกรเหล่านี้จะมีเงินเดือนโดยวัดจะแบ่งเงินผลประโยชน์ที่วัดเก็บได้จากค่าเช่า คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ให้ เช่น ปี ๒๔๔๓ วัดปทุมวนารามได้จ่ายเงินเดือนให้แก่ไวยาวัจกร ๑๒-๑๓% ของเงินรายได้ที่เก็บได้ทั้งหมด ซึ่งตกปีละ ๗๐๔ บาท แต่บางวัดไวยาวัจกรก็ไม่ขอรับเงินค่าตอบแทนเพราะคิดว่าทำบุญแก่วัด

อย่างไรก็ตาม ในระยะต่อมาปรากฏว่า ไวยาวัจกรหลายวัดเริ่มขาดประสิทธิภาพในการทำงานเก็บเงินให้วัด ดังนั้นตำแหน่งนี้จึงถูกมองอย่างไม่ไว้วางใจจากเจ้าอาวาสและเจ้าหน้าที่รัฐ เพราะเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับเงินผลประโยชน์วัด และง่ายต่อการทุจริต

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากไวยาวัจกร ทำให้พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเป็นห่วงทรัพย์สินผลประโยชน์ของวัดที่มีอยู่มาก ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๔๔๑ จึงให้กระทรวงธรรมการจัดตั้งตำแหน่งที่มีหน้าที่คล้ายไวยาวัจกร แต่ให้มีความอำนาจและสามารถควบคุมได้มากกว่า เรียกว่า มรรคทายก และขยายการตั้งมรรคทายกวัดหลวงถึงปี พ.ศ. ๒๔๔๕ วัดหลวงสำคัญๆ จะเลือกจากพระบรมวงศานุวงศ์ ขุนนาง และข้าราชการชั้นผู้ใหญ่

๒.๒ มรรคทายก มีหน้าที่

การแต่งตั้งมรรคนายก พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ให้พระสงฆ์และเจ้าอาวาสในวัดเป็นผู้มีสิทธิ์เลือกมรรคนายก แล้วส่งร่างชื่อเสนอกระทรวงธรรมการ เมื่อกระทรวงฯ เห็นชอบจึงเสนอต่อรัชกาลที่ ๕ เมื่อทรงเห็นชอบจึงแต่งตั้ง อย่างไรก็ตาม มีมรรคนายกบางวัดจำใจรับตำแหน่งในกรณีที่พระมหากษัตริย์แต่งตั้ง เช่น กรณีวัดสระเกศ พระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นวิจิตรวรณปรีชา ยอมเป็น ๖ ปี ถึงปี ๒๔๔๗ จึงลาออก

ในปี ๒๔๔๕ ได้ให้ออกข้อบังคับ สำหรับมรรคนายกเรื่องเงินกลบนา ซึ่งข้อบังคับนี้ได้ให้อำนาจแก่มรรคนายกในการจัดการเก็บผลประโยชน์ค่าเช่าที่ธรณีสงฆ์และเงินกลบนาของวัดไว้อย่างสูงมาก โดยให้แต่ละวัดที่เก็บผลประโยชน์ต้องมีมรรคนายก เป็นผู้เก็บรักษา วัดละหนึ่งหรือหลายคนตามสมควร

อำนาจของมรรคนายก

ก. นำที่ดินวัดให้เอกชนเช่าได้แต่ต้องไม่เกิน ๓ ปี ถ้าเกินการทำสัญญาเช่าต้องได้รับการอนุมัติจากกระทรวงธรรมการก่อน

ข. จัดประมูลหรือกำหนดค่าเช่าได้

ค. เป็นโจทก์ฟ้องร้องคดีแทนวัด

ง. มีอำนาจเหนือไวยาวัจกรวัด และสามารถสั่งให้ไวยาวัจกรวัดทำกิจการต่างๆ ของวัด เช่น เก็บค่าเช่าและเงินผลประโยชน์ของวัดได้

จ. จ่ายเงินผลประโยชน์เพื่อกิจการวัด และเก็บรักษาตัวเงินผลประโยชน์ของวัดได้ เว้นแต่ถ้าเงินมากก็ให้ฝากธนาคาร

ข้อห้ามสำหรับมรรคนายก

๑. ห้ามวัดและมรรคนายกซื้อขายที่ดิน หรือแลกเปลี่ยนกรรมสิทธิ์ที่ดินวัด และไม่ให้มรรคนายกมีอำนาจโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินวัด

๒. ห้ามมรรคนายกและเจ้าอาวาสกู้เงินในนามของวัดหรือสงฆ์ โดยมีได้รับอนุมัติจากรัฐบาลก่อน

ความสำเร็จในการจัดผลประโยชน์ด้วยการแต่งตั้งมรรคนายกวัดหลวงทำให้กระทรวงธรรมการขอระบบนี้มาใช้แทนการจัดผลประโยชน์แบบเดิมของวัดหลวงอื่นๆ และวัดราษฎร์ที่ใช้อยู่ก่อนปี ๒๔๔๕ คือ

๑. ระบบให้เจ้าหน้าที่ของกระทรวงธรรมการเป็นผู้จัดการให้เช่าและเก็บผลประโยชน์

๒. ระบบเจ้าอาวาสกับไวยาวัจกรจัดให้เช่าและเก็บผลประโยชน์กันเอง

ในระบบแรกสร้างความยุ่งยากให้กับกระทรวงฯ ส่วนในระบบหลังมักตกเรียเสียหาย เพราะพระสงฆ์และไวยาวัจกรไม่ใคร่ชำนาญในเรื่องเหล่านี้ เมื่อทรงอนุญาตการจัดตั้งมรรคนายกจึงแพร่หลายไปยังวัดหลวงอื่นๆ และวัดราษฎร์ทั้งในกรุงและหัวเมือง

การแต่งตั้งมรรคนายกวัดราษฎร์

มรรคนายกวัดราษฎร์จะเป็นสามัญชนธรรมดา ไม่ได้รับพระราชทานสัญญาบัตรจากรัชกาลที่ ๕ แต่เมื่อมีการอนุญาตแล้ว กระทรวงธรรมการจะออกปรทวนตราเสมอธรรมจักรแต่งตั้งในกรณีมรรคนายกที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคนชั้นสูงหรือเศรษฐี คหบดีพ่อค้าที่มีชื่อเสียง ก็จะได้รับ

พระราชทานสัญญาบัตรแต่งตั้งด้วย นอกจากนั้รัชกาลที่ ๕ ยังให้สามัญชนชาวจีนเป็นมรรคนายกวัดหลวงได้ และหญิงก็สามารถเป็นมรรคนายิกาวัดหลวงได้ เช่นกัน

๒.๕.๓ พระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในวัด

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาทรัพยากรบุคคลในวัด บุคคลที่ถือว่ามีความสำคัญสูงสุด และมีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการช่วยเหลือชาวบ้านและสังคม ก็คือ พระภิกษุที่เป็นผู้นำ ที่อาจเป็นเจ้าอาวาส หรือพระผู้นำในวัด เพราะพระสงฆ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนเท่านั้น ท่านยังได้พยายามนำหลักธรรมคำสอนที่เป็นนามธรรมเหล่านั้น มาสู่การแปลงเป็นวิถีชีวิต หรือ วิถีปฏิบัติของชาวบ้านเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในแต่ละท้องถิ่น มีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการภายในวัด อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของสังคม และชุมชนต่อไป

พระสุบิน ปณีโต^{๔๑} ได้อธิบายว่า พระสงฆ์แม้จะทำการเผยแผ่ศาสนามาเป็นระยะเวลายาวนาน และชาวบ้านก็รับฟังพระธรรมคำสอนไว้เพียงแค่เป็นหลักในทางนามธรรม หาก แต่ไม่สามารถที่จะนำธรรมเหล่านั้นมาสู่การแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้น เพื่อให้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา กลายเป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติ พระสุบิน ปณีโต จึงได้แปลงหลักธรรมคำสอนมาสู่หลักในการปฏิบัติ เช่น หลักเรื่องการใช้จ่ายอย่างประหยัด หลักในเรื่องสัจจะที่มีต่อตนเองในการออมทรัพย์ ประหยัด มัธยัสถ์ ที่ละเล็กละน้อย โดยเน้นความสามัคคีร่วมกัน ในการสะสม เมื่อนำเงินสะสมที่ละเล็กที่ละน้อยมารวมกันก็กลายเป็นแหล่งที่ช่วยเหลือชาวบ้านในยามขัดสนได้ ทำให้ชาวบ้านในชุมชนมีที่พึ่งจากเงินสะสมของตนเอง ที่ได้ให้ไว้อย่างสม่ำเสมอ ด้วยเหตุนี้ พระสงฆ์จึงมิได้เป็นเพียงผู้เผยแผ่คำสอนทางนามธรรมเท่านั้น หากแต่ยังเป็นผู้นำภูมิปัญญาชาวบ้านในการนำหลักธรรมมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ชาวบ้านพ้นทุกข์ และสามารถพึ่งพาตนเองได้

พระสุบิน ปณีโต ได้กล่าวว่า “พระมีอยู่แล้วทุกพื้นที่ พระอยู่กับที่ ไม่ทิ้งวัดและชุมชน ไม่ต้องมีเงินเดือนจ่ายให้พระ เพราะญาติโยมรอบวัดเป็นผู้อุปถัมภ์วัด วัดและชุมชนจึงมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน พระควรตระหนักว่า ทุกเช้าที่พระออกเดินบิณฑบาต พวกชาวบ้านกำลังแย่ง กำลังจะล้มหนี้สินล้มพันตัว พระภิกษุเป็นผู้ประกอบด้วยเมตตาชาวบ้านอยู่ไม่ได้ วัดก็อยู่ไม่ได้ จะโยงโย่งกันไปหมด”ในปัจจุบันนี้ บทบาทของพระสงฆ์ไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่ในการเผยแผ่พุทธศาสนา คือการเทศน์ การจัดปาฐกถาธรรม เท่านั้น แต่ยังรวมถึงกิจกรรมต่างๆ เช่นการเปิดโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์^{๔๒}

สรุปว่า เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป วัดและพระสงฆ์จึงควรมีบทบาทปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ในการเป็นผู้นำสังคมเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาชาวบ้าน โดยนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาของชุมชน

^{๔๑}พระสุบิน ปณีโต, การศึกษาภูมิปัญญาพื้นบ้านในการพึ่งพาตนเองของชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประชาชนบริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ภาคตะวันออก: ศึกษากรณีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดไผ่ล้อม อ.เมือง จังหวัดตราด, (กรุงเทพฯ: ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนจังหวัดสระแก้ว กรมการศึกษานอกโรงเรียน, ๒๕๔๓), หน้า ๕๐

^{๔๒}รสิกา อังกูรและคณะ, ความพร้อมของวัดในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยผ่านการนำชมศิลปวัฒนธรรม, (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๓-๔.

ทั้งนี้เพราะวัดกับสังคมนั้นจะต้องอยู่เกื้อกูลกัน เพราะหากสังคมชาวบ้านล่มสลาย วัดก็ต้องล่มสลายไปด้วย ดังนั้นพระสงฆ์ควรจะเป็นผู้นำในการชี้นำสังคม ทั้งนี้เพราะสถาบันสงฆ์มีความผูกพันกับชุมชนและเป็นผู้ที่สืบทอดพระศาสนาอันเป็นหลักธรรมเพื่อค้ำจุนโลกและสังคม อีกทั้งยังเป็นหลักคิด หลักประพฤติปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา และเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมอีกด้วย

๒.๕.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามวิถีพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ก่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน เนื่องจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจซึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ความประพฤติ หรือลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล และผลจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรสังคมโดยรวมตลอดจนถึงประเทศชาติบ้านเมืองในอนาคตต่อไปอย่างยั่งยืน^{๔๓}

๑. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธจะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้า สำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแสหลักมีแนวคิดทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว) สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิ เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลாதาสังคม จนมีมิจฉาทิฐิมาอย่างยาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรต้องมีเทคนิคใหม่มาช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่นการใช้วิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนทัศน์เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้ นั่นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์คือ กาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิ แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทางสำคัญ^{๔๔} คือแนวทางของการใช้ "ศีล" นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ "สมาธิ" เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ "ปัญญา" เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ "ปัญญา" เป็นแนวทางในการพัฒนาเนื่องจากสอดคล้องทั้ง

^{๔๓}นายศักดิ์ดา ภาคจันทิก, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๕๗).

^{๔๔}ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร : วิถีทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑.

เป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรม ศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ "ศีล" หรือระดับ "สมาธิ" ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจัยสามประการนี้ จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา

๒. หลักสูตรการพัฒนา การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์กร หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผสมกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมี ซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จากรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นตัวตั้ง หลังจากนั้นจึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นตาม รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์กรอาจมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่ได้จากเป้าหมายขององค์กรบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักสูตรเรื่อง ทศพิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร ๔ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักสูตรรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่องค์กรกำหนด รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

๓. เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนา จากองค์ความรู้ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักคือทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ต่าง ๆ ที่พื้งนำมาพิจารณาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ในทางพุทธศาสนาการใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบได้กับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่าง ๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรม แต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือตา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้น อย่างไรก็ตามในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่าสัตว์และ

เบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นการรับประทานอาหารมังสวิรัต แล้วเกิดคุณประโยชน์ คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะปรับเปลี่ยน พฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้ สำหรับการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสังคม มาใช้ในการพัฒนา สามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลตัวอย่าง ซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีสัมมาทิฐิ มีศีลมีธรรม ทั้งในด้านการได้ ผลตอบแทนด้วยความสุขที่มากขึ้น ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกิน พอดี บุคคลประเภทนี้จะเป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติ ดีปฏิบัติชอบจะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวยมหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการ เปลี่ยนค่านิยมใหม่ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง "การเรียนรู้จากสังคม" ยังสามารถใช้ในการ กำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู่อบายมุข การรณรงค์ในยุคปัจจุบัน เรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อม ป้องกันเรื่องโรคภัย หรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดย การขยายจากศีลข้อเรื่องสุรายาเมาไปยังศีลข้ออื่น ๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล) แต่ยัง ต้องการรณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญญาที่แท้จริง แต่ก็สามารถลดละ "มิจฉาทิฐิ มิจฉากัมมันตะ" ไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่เคยควบคุมความ หลงไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่น ๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไป องค์การสามารถ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มี มาตรฐานเพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อมด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญหา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการการเรียนรู้ จากสังคมจะมีทฤษฎีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

ก. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการ เหตุผลของการต้องเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน ประสบการณ์เดิม (จากหลักธรรมชั้น ๕ ก็คือสัญญาชั้น) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่จำเป็นมากของผู้ที่ จะสอน ผู้ใหญ่จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการนำไปใช้ในการทำงานหรือใน ชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรม ต้องเริ่มต้นที่ทำไมจึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลักอริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น "ทุกข์" ที่แท้จริงเสียก่อน "ความสุข" ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือรูปแบบของความทุกข์ความรู้ ซึ่งเช่นนี้จึงจะทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหาคือ "สมุทัย" ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ "อวิชชา" เมื่อทราบรากฐานของปัญหาแล้ว การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือ การขจัด อวิชชานั้นคือมรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ "นิโรธ" ภาวะของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิงได้ ซึ่งพุทธทาส^{๔๔} เรียก คนกลุ่มนี้ว่าเป็นคน "เจ้าปัญญา" มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตามประสบการณ์เดิมของผู้เรียน บางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่ายกว่า เช่น การทำบุญทำ ทาน การถือศีล การละเว้นอบายมุข เป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ "ศีลนำ" เป็นแนวทางให้ปฏิบัติไป

^{๔๔}พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), *คู่มือมนุษยฉบับสมบูรณ์*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔.

ก่อนเป็นการ "ลด" กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องทีละเอียดลึกซึ้งได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอนออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมากขึ้น

ข. การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก "ประสบการณ์" ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะเป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

(๑) เป็นการจำลองประสบการณ์ เช่นการใช้กรณีศึกษา การใช้การจำลองสถานการณ์ในรูปของเกมต่าง ๆ การสาธิตให้เห็น หรือใช้การทัศนศึกษา ทั้งหมดนั้นจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะประสบพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง

(๒) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่นการแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

(๓) จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

(๔) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สามทดสอบในสถานการณ์อื่น ๆ เพื่อการแก้ปัญหาตัดสินใจ

หลักการนี้ใช้สำหรับการฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ วิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนทัศนคติเกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่าฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์เท่านั้นการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบได้กับการเปลี่ยน "ทิฐิ" จากมิจฉาทิฐิไปเป็นสัมมาทิฐิ หรือจากหลักธรรมปฏิบัติจนสมบูรณ์คือการเปลี่ยนที่ระดับ "อุปาทาน" ซึ่งหากไต่ย้อนกลับไปได้แล้ว อุปาทานนั้นก็เกิดจาก ความอยากได้ อยากมี อยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ชั้น ๕) ที่มีการ "ปรุงแต่ง" (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริง เหตุมี "อวิชชา" คือความไม่รู้ในสังขารหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิฐิ) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สังขาร หรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่น ๆ ในวงจรปฏิจลสมุปบาทตามที่ท่านพุทธทาสสอน ไว้ในหนังสือคู่มือมนุษย์ก็ได้ เช่น ที่สังขารหรือ เวทนา หรือตัณหา เป็นต้น

ค. การเรียนรู้ตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือการเรียนรู้ในระดับแรกคือการไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือการทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคม ประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สามคือการทำจิตให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น "พุทธะ" (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือการเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีปัญญาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสังขะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมัตถ์สังขะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง "อริยสัจ ๔" นั่นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถามตนเองคือ "ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างที่เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่" การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ "กบ" เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ดินรนที่จะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี "สัมมาทิฐิ" การใช้หลักธรรมกาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึง

กรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้

๔. การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนา การกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรการพัฒนา จะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะต้องมีการประเมินเช่น ประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนา หลักสูตรที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน สื่อที่ใช้สอน วิทยากร/อาจารย์ผู้สอน เป็นต้น ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมจะประเมิน โดยใช้หลักภavana ๔ กล่าวคือ กายภavana ศิลภavana จิตตภavana (Emotional และปัญญาภavana^{๔๖} หลักภavana ๔ ก็คืออภยย่อของมรรคมีองค์ ๘ นั่นเอง การประเมินผลหลักสูตรจะทำให้หลักสูตรมีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากการประเมินผลหลักสูตรแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาในลำดับต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยดังกล่าวต้องมีความสอดคล้อง ตอบสนองซึ่งกันและกัน เช่น การสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก สำหรับระบบค่าตอบแทนต้องเป็นการตอบแทนที่ส่งเสริมการลด ละ กิเลส ไม่ยึดติดอยู่กับการสะสมทรัพย์สินเงินทองเกียจคร้าน การบริหารหรือประเมินผลงานจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นตัวตั้งในการวัดพฤติกรรมทัศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ ของบุคลากรว่าเป็นไปตามแนวทางของพุทธธรรมมากน้อยเพียงใด

๕. การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประเมินว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเพียงใด และมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักไตรสิกขา คือมีศีลในระดับใด มีสมาธิมากน้อยเพียงใด มีปัญญาสัมมาทิฐิมากขึ้นหรือไม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนี้ทำให้องค์การเป็นองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มีธรรมาภิบาล บรรษัทภิบาล มีจริยธรรม คุณธรรม ดูแลบุคลากรอย่างดี ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่รับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการหรือไม่ นอกจากพิจารณาที่ประสิทธิผลการพัฒนาแล้วกระบวนการพัฒนาก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนแนวทางการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่กำหนดไว้ หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องเพียงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพียงใด

สรุปได้ว่า จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาดังกล่าว จะช่วยลดความวุ่นวายสับสนในสังคมและในองค์การได้เป็นอย่างมาก หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ได้รับการพัฒนาให้เข้าใจถึงหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การพัฒนาตนในด้านจิตใจเป็นไปได้ไม่ยากนัก เพราะเมืองไทยเป็นเมืองที่ประชาชนมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และมีพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ แต่ละบุคคลพอจะมีพื้นฐานอยู่บ้าง หากองค์การจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสนใจศึกษาธรรมมากขึ้น และให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ก็จะสามารถขัดเกลาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่

^{๔๖}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **สู่การศึกษาแนวพุทธ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขงสงสันคำและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖.

พึงประสงค์ขององค์การจริง ๆ ทุกศาสนาได้ให้แนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันโดยเป้าหมายอันเดียวกัน คือ การครองชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ในการศึกษาการวิจัยคือ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

๑. ประวัติวัดชลประทานรังสฤษฎ์^{๔๗}

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ความเป็นมาก่อนจะเป็น วัดชลประทานรังสฤษฎ์ วัดเชิงท่า และ วัดท้ายอ่าว เป็นวัดที่ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ฝั่งตะวันออก วัดท้ายอ่าว ชาวบ้านมักนิยมเรียกกันว่า วัดหน้าโบสถ์บ้าง วัดหลวงพ่อบ้าง มีถาวรวัตถุโดยเฉพาะอุโบสถเก่าซึ่งมีร่องรอยจิตรกรรมฝาผนังด้วย ภายในอุโบสถมีพระประธานที่ชาวบ้านเรียกว่า “หลวงพ่โต” ที่คงสภาพสมบูรณ์ ส่วนวัดเชิงท่ามีที่ธรณีสถูปวัดริมท่าและวัดคาโมคเป็นที่ตั้ง มีเจดีย์และอุโบสถเก่าที่คงสภาพสมบูรณ์เช่นกัน กรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนประกาศเป็นโบราณสถานวัดเชิงท่ากับวัดหน้าโบสถ์ไม่ปรากฏหลักฐานในการสร้างที่ชัดเจน สันนิษฐานว่าสร้างขึ้นในสมัยอยุธยาตอนกลางพร้อมกับวัดเชิงเลน (โดยในประวัติของวัดเชิงเลนได้ระบุว่า วัดเชิงเลน ได้สร้างขึ้นในสมัยอยุธยาตอนกลางพร้อมกับวัดเชิงท่า) สันนิษฐานว่า พญาแจ้ง เจ้าพระยามหาโยธา เป็นผู้สร้างขึ้น เจ้าพระยามหาโยธา นามเดิมว่า แจ้ง แปลว่าช้าง เป็นชาวมอญนอก เดิมทำราชการอยู่กับพม่า ได้เป็นเจ้าเมืองเชียงแสนอยู่คราวหนึ่ง มีเชื้อสายสืบกันมาอยู่ในเมืองนครลำปาง แล้วจึงย้ายไปอยู่เมืองเตริน (อังกฤษเรียกว่า อัตรัน) อันเป็นเมืองข้างตอนใต้ ครั้งเมื่อสมัยกรุงธนบุรี พวกมอญนอกถูกพม่ากดขี่ เหลือทนจึงเกิดเป็นกบฏขึ้น พญาแจ้ง เป็นหัวหน้าของพวกมอญกบฏคนหนึ่ง รวมกำลังยกขึ้นไปตีเมืองย่างกุ้ง สู้พม่าไม่ได้ก็พากันอพยพครอบครัวเข้ามาพึ่งไทย ในครั้งกรุงธนบุรีจะมีบรรดาศักดิ์อย่างไร ไม่ทราบ เมื่อถึงรัชการที่ ๑ ทรงตั้งให้เป็นเจ้าพระยามหาโยธา จางวางกองมอญ ต่อมาได้รับพุ่มพม่า มีความดีความชอบมาก พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก โปรดให้เลื่อนเป็นเจ้าพระยามหาโยธานราธิบดีศรีพิชัยณรงค์ เป็นผู้สร้างวัดเกาะพญาแจ้ง ซึ่งในประวัติวัดเกาะพญาแจ้ง พญาแจ้ง เจ้าพระยามหาโยธานราธิบดีศรีพิชัยณรงค์ ได้นิพนธ์เป็นคำกลอนไว้ว่า

“เสร็จศึก สร้างวัด สลัดบาป แสงบุญ คือวัดเชิงท่า บางตลาด วัดเกาะบางพูด นุสสรณ์บุญ”

“นำพล ๓,๐๐๐ จากรัฐมอญมาพึ่งพระบารมี เมื่อปี ๒๓๑๘ โปรดให้อยู่ที่ปากเกร็ด สามโคก เป็นนายทัพรบศึก ชราสร้างวัดเชิงท่าก่อนวัดเกาะ มตะปี ๒๓๖๕ อายุ ๘๓ ปี”

^{๔๗}สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๗ วัดชลประทานรังสฤษฎ์, “เอกสารรายงานขอยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง”, (อัคราณา).

จึงสันนิษฐานได้ว่า พญาแจ้ง เจ้าพระยามหาโยธานราธิบติศรีพิชัยณรงค์ เป็นผู้สร้างวัดเชิงท่า ส่วนวัดหน้าโบสถ์ไม่ปรากฏหลักฐานว่าใครเป็นผู้สร้าง สันนิษฐานว่า สร้างในเวลาใกล้เคียงกันกับวัดเชิงท่า

ต่อมา พ.ศ.๒๔๙๖ กรมชลประทานได้ดำเนินการก่อสร้างเขื่อนเจ้าพระยาขึ้นเพื่อประโยชน์ในการกสิกรรมและการคมนาคมทางน้ำ การก่อสร้างเขื่อนใหญ่แห่งนี้ ใช้ที่บริเวณอำเภอเมือง และอำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท เป็นสถานที่ก่อสร้าง และจำเป็นต้องมีการเตรียมงานต่างๆ เช่น โรงงานที่จะผลิตซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ที่พักช่าง พนักงาน และคนงาน ตลอดจนคลังพัสดุเพื่อเก็บเครื่องมือเครื่องใช้ในการก่อสร้างอีกแห่งหนึ่งด้วย รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติเวนคืนที่ดินบริเวณตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ใน พ.ศ.๒๔๙๖ เพื่อเวนคืนที่ดินให้แก่กรมชลประทาน การเวนคืนที่ดินบริเวณดังกล่าว ได้ถูกที่ธรณีสงฆ์ของวัดเชิงท่าและวัดหน้าโบสถ์ หม่อมหลวง ชูชาติ กำภู อธิบดีกรมชลประทานในขณะนั้น จึงได้นำความกราบเรียนสังฆมนตรีเพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นและขอความเห็นชอบ คณะสังฆมนตรีเห็นความจำเป็นของกรมชลประทานที่จะขยายงานให้ได้ประโยชน์แก่ประเทศชาติ อันเป็นส่วนรวม จึงเห็นชอบให้โอนที่วัดเชิงท่าและวัดหน้าโบสถ์ให้แก่กรมชลประทาน โดยให้กรมชลประทานจัดสร้างวัดขึ้นใหม่วัดหนึ่ง เพื่อให้พระภิกษุสามเณรทั้งสองวัดไปจำพรรษาารวมกัน ซึ่งการดำเนินการให้เป็นหน้าที่ของกรมชลประทานทั้งหมด สาเหตุก็โดยที่กรมชลประทานมีที่ดินด้านทิศตะวันตกติดต่อกับแม่น้ำเจ้าพระยามีวัดเชิงท่ากับวัดหน้าโบสถ์ขวางอยู่ ทำให้ขยายสถานที่สร้างท่าเรือไม่สะดวก จึงได้แลกเปลี่ยนและย้ายวัดทั้งสองมาสร้างขึ้นใหม่ทางทิศตะวันออกถนนติวานนท์ที่ตั้งอยู่ในปัจจุบัน การย้ายวัดเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๙ - ๒๕๐๒ จึงเสร็จเรียบร้อย พระภิกษุสงฆ์เข้าจำพรรษาได้ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศรวมวัดทั้งสองเป็นวัดเดียวกัน เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๐๓ โดยวัดที่สร้างขึ้นใหม่นี้ แม้กาลต่อไปภายหน้าก็ต้องอยู่ในความอุปการะของกรมชลประทาน หม่อมหลวงชูชาติ กำภู อธิบดีกรมชลประทานในขณะนั้น จึงได้กราบทูลสมเด็จพระสังฆราช (อยู่ ญาณทอมมหาเถร) วัดสระเกศ ขณะดำรงสมณศักดิ์ที่ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ เพื่อพิจารณาตั้งชื่อวัดขึ้นใหม่ จึงได้นำวัดใหม่ว่า “วัดชลประทานรังสฤษฎ์” แปลว่า วัดที่กรมชลประทานสร้าง ดังนั้น วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จึงเป็นการสร้างขึ้นโดยการรวมเอาวัดเชิงท่ากับวัดหน้าโบสถ์เข้าเป็นวัดเดียวกัน ต่อมาวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๐๓ ได้ทำพิธีเปิดวัดมอบถวายสังฆิกเสนาสนะ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้อ่านพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการย้ายวัด ประกาศแก่คณะสงฆ์และประชาชนทั้งปวงทราบโดยทั่วกัน สมเด็จพระสังฆราช (อยู่ ญาณทอมมหาเถร) วัดสระเกศ ขณะดำรงสมณศักดิ์ที่ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ประธานฝ่ายสงฆ์ ได้วางแผนศิลาฤกษ์ลงบนฐานชุกชีในอุโบสถ จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ประธานฝ่ายฆราวาส ได้อัญเชิญพระประธานขึ้นประดิษฐานเหนือฐานชุกชี จากนั้น พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี ได้อ่านประกาศแต่งตั้ง พระปัญญานันทมุนี (ปัญญานันทภิกขุ) เป็นเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ครั้นต่อมาเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๐๔ พระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ พระราชทานวิสุงคามสีมาให้ แก่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ เขตวิสุงคามสีมา กว้าง ๓๖ เมตร ยาว ๕๑ เมตร และได้ประกอบพิธีผูกพัทธสีมา เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๐๔ อนึ่ง ในส่วนของวัดเชิงท่าและวัดหน้าโบสถ์เดิมแม้จะมีการรวมวัดและย้ายมา

สร้างใหม่แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากกรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถานทางเทศบาลนคร
นนทบุรีจึงได้ร่วมกับกรมศิลปากรที่ ๒ สุพรรณบุรี จัดทำโครงการอนุรักษ์พัฒนาวัดเชิงท่าและวัดหน้า
โบสถ์ เพื่อเป็นสถานที่ท่องเที่ยวแหล่งความรู้ด้านศิลปะโบราณสถาน และได้ย้ายอุโบสถวัดหน้า
โบสถ์ ในเขตพระราชฐานมายังบริเวณวัดเชิงท่า และให้ชื่อใหม่ว่า “พุทธสถานเชิงท่า - หน้าโบสถ์”
วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ในปัจจุบัน ตั้งอยู่เลขที่ ๗๘/๘ หมู่ที่ ๑ ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย มีที่ดินตั้งวัดเนื้อที่ ๔๙ ไร่ ๒ งาน ๓๙
ตารางวา

แปลงที่ ๑ โฉนดเลขที่ ๑๓๑๘๐	เนื้อที่ ๑ ไร่ ๕๘ ตารางวา
แปลงที่ ๒ โฉนดเลขที่ ๓๔๕๙๖	เนื้อที่ ๑๑ ไร่ ๔๖ ตารางวา
แปลงที่ ๓ โฉนดเลขที่ ๔๔๘๗๓	เนื้อที่ ๒ ไร่ ๗๙ ตารางวา
แปลงที่ ๔ โฉนดเลขที่ ๔๔๘๗๔	เนื้อที่ ๒ ไร่ ๒ งาน ๗๙ ตารางวา
แปลงที่ ๕ โฉนดเลขที่ ๔๔๘๒๙	เนื้อที่ ๑๘ ไร่ ๓ งาน ๔๖ ตารางวา
แปลงที่ ๖ โฉนดเลขที่ ๔๔๘๓๒	เนื้อที่ ๑๒ ไร่ ๑ งาน ๖๐ ตารางวา
แปลงที่ ๗ โฉนดเลขที่ ๑๙๑๒๒	เนื้อที่ ๑ ไร่ ๗๒ ตารางวา
มีที่ธรณีสงฆ์ ๓ แปลง	เนื้อที่รวม ๑๗ ไร่ ๗๘ ตารางวา
แปลงที่ ๑ โฉนดเลขที่ ๑๐๗๙	เนื้อที่ ๙ ไร่ ๓ งาน
แปลงที่ ๒ โฉนดเลขที่ ๒๓๙๓	เนื้อที่ ๗ ไร่ ๗๖ ตารางวา
แปลงที่ ๓ โฉนดเลขที่ ๑๐๕๙๒๒	เนื้อที่ ๑ งาน ๒ ตารางวา

เนื้อที่กรมชลประทานถวายตอนแรกมีลักษณะคล้ายหัวหมู ๒ หัวชนกัน มีที่ดินของ
ชาวบ้านเว้าเข้ามาทางวัดจึงขอซื้อที่ดินติดวัดทางทิศเหนือจากชาวบ้าน ๕ ราย จำนวน ๖ ไร่ เป็นเงิน
๒๐๐,๐๐๐ บาท และครอบครัวนายแหลม มีขันทอง ถวายอีก ๓ ไร่ รวมเป็น ๙ ไร่ ต่อมาวัดขอซื้อ
ที่ดินติดวัดทางทิศเหนือเพิ่มอีก ๑ ไร่ ๕๔ ตารางวา สิ้นเงิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท และ พ.ศ. ๒๕๔๐ ขอซื้อ
เพื่อทำเมรุใหม่ จำนวน ๒ ไร่ ๓ งาน สิ้นเงิน ๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าถมที่อีก ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท รวม
เป็น ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

อาณาเขต

ทิศเหนือ	จดหมู่บ้านจัดสรรเกร็ดแก้ว และที่ธรณีสงฆ์วัดกลางเกร็ด
ทิศใต้	จดซอยสุขาติอนุสรณ์
ทิศตะวันออก	จดที่ดินของเอกชน
ทิศตะวันตก	จดถนนติวานนท์

อาคารเสนาสนะประกอบด้วย

อุโบสถ กว้าง ๑๒.๕๐ เมตร ยาว ๓๐.๔๐ เมตร สร้างด้วยคอนกรีตเสริมเหล็ก
ประตูและหน้าต่างทำด้วยไม้ แกะสลักเป็นเครื่องหมายดวงตรากรมชลประทาน พื้นปูด้วยหินอ่อน
หลังคามุงด้วยกระเบื้อง

ศาลากลางเปรียญ กว้าง ๔๐ เมตร ยาว ๖๐ เมตร สร้างด้วยคอนกรีตเสริมเหล็ก
ทรงไทยประยุกต์ หลังคามุงด้วยกระเบื้อง พื้นเป็นหินขัด

กุฏิสงฆ์ จำนวน ๑๒๕ หลัง เป็นอาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ ๓ หลัง และเป็นคอนกรีตเสริมเหล็ก ๑๒๒ หลัง

ศาลาบำเพ็ญกุศล จำนวน ๑๑ หลัง สร้างด้วยคอนกรีตเสริมเหล็กก่ออิฐถือปูน หลังคามุงด้วยกระเบื้อง ประตุนหน้าต่างเป็นกระจกบานเลื่อน

ปูชนียวัตถุ คือ พระประธานประจำอุโบสถ เป็นพระพุทธรูปปางสมาธิ ขนาดหน้าตักกว้าง ๘๖ นิ้ว สูง ๑๑๐ นิ้ว สร้างเมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๙ และพระประธานประจำศาลาการเปรียญเป็นพระพุทธรูปปางสมาธิ ขนาดหน้าตักกว้าง ๘๖ นิ้ว สูง ๑๑๐ นิ้ว สร้างเมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๙ เป็นพระประธานที่สร้างในคราวเดียวกันกับพระประธานในอุโบสถ

การศึกษา

- ทางวัดจัดให้มีการสอนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและแผนกบาลี มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๓ จนถึงปัจจุบัน

- มีโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๒ ปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนเป็นศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ตามระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐

การเผยแผ่พระธรรม

ทางวัดได้มุ่งเน้นงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นกิจกรรมหลักมาตั้งแต่ต้นกิจกรรมหลัก ๆ ที่วัดได้ดำเนินการ คือ

ในวันปกติธรรมดา ภาคเช้าขณะที่พระภิกษุสามเณรฉันภัตตาหารเช้า จะมีการเปิดเทปธรรมะทุกวัน หลังจากพระภิกษุสามเณรฉันเสร็จแล้ว จะมีการกล่าวธรรมะเสริมก่อนให้พรเป็นภาษาบาลี

จัดให้มีการแสดงพระธรรมเทศนาทุกวันพระ ขึ้น-แรม ๘ คำ และ ๑๕ คำ ตลอดปี

จัดให้มีการแสดงปาฐกถาธรรมทุกวันอาทิตย์ นับเป็นแห่งแรกของประเทศ โดยพระเดชพระคุณ พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) พิจารณาเห็นว่า ทางราชการไม่ได้กำหนดให้วันพระเป็นวันหยุดราชการเหมือนอย่างโบราณมา แต่กำหนดเอาวันเสาร์-วันอาทิตย์เป็นวันหยุดราชการ ทำให้พุทธศาสนิกชนไม่สะดวกจะมาบำเพ็ญบุญและฟังธรรมในวันพระได้ จึงเป็นเหตุให้มีผู้เข้าวัดปฏิบัติธรรมน้อย จึงได้จัดกิจกรรมแสดงปาฐกถาธรรมวันอาทิตย์เพิ่มขึ้นอีกวันหนึ่ง เพื่อเปิดโอกาสและดึงพุทธศาสนิกชนที่ว่างจากหน้าที่ได้ใช้วันหยุดให้เป็น ประโยชน์ การแสดงปาฐกถาธรรมก็มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ เข้าใจง่าย สามารถนำหลักธรรมคำสอนไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ จึงทำให้ประชาชนสนใจมาเข้ารับการฟังธรรมมากขึ้นตามลำดับจนเป็นกิจกรรมสำคัญ ของวัดมาจนถึงปัจจุบัน

จัดให้พุทธศาสนิกชนได้ปฏิบัติธรรม โดยมีสถานที่อบรมกรรมฐานและปฏิบัติธรรมที่สามารถรองรับผู้ปฏิบัติธรรมได้จำนวนมาก ส่วนมากพุทธศาสนิกชนต่างมีความศรัทธาในปฏิบัติของพระเดชพระคุณ พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ผู้เป็นนักพูดนักแสดงธรรมแห่งยุค เป็นแม่ทัพธรรมฝีปากกล้า ที่ไม่มีรูปไหนเหมือน จึงมีผู้สนใจปฏิบัติธรรมจำนวนมาก

จัดให้มีสื่อเผยแผ่หลักธรรมคำสอน ในทางพระพุทธศาสนา เช่น หนังสือ เทปธรรมะ แผ่นซีดีธรรมะรวมถึงสื่ออื่น ๆ จัดวิทยากรออกไปบรรยายธรรมนอกสถานที่ตามสถานการศึกษา หน่วยงาน สถานีราชการ รวมถึงบริษัทห้างร้านต่าง ๆ ในระดับประเทศได้จัดฝึกอบรมพระธรรม

ทายาท ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๔ – ๒๕๔๕ โดยมีพระภิกษุจากทั่วประเทศเข้ารับการอบรม เพื่อฝึกฝนพัฒนาคุณภาพ ศักยภาพ วิธีการ เทคนิค ในการแสดงธรรม ให้แก่พระสงฆ์ได้นำไปเป็นแนวทางในการเผยแผ่และพัฒนาในส่วนภูมิภาค

การบรรพชา-อุปสมบทหมู่

กิจกรรม หลักที่สำคัญของวัดในด้านการเผยแผ่ คือ การจัดพิธีบรรพชาอุปสมบทหมู่ ซึ่งจัดเป็นประจำทุกเดือน โดยมากที่เข้ามาบวชเกิดจากแรงศรัทธาในการแสดงธรรมของพระเดชพระคุณพระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ที่ได้รับณรงค์จัดกิจกรรมด้านการเผยแผ่มาตั้งแต่ประกาศตั้งวัด จึงมีกุลบุตรที่สนใจสมัครเข้ารับการบรรพชาอุปสมบทเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้น โดยพิจารณาจากสถิติของผู้สมัครบางเดือนมีจำนวนมากเกินที่ทางวัดจะรับได้ จึงต้องแบ่งเป็น ๒ รุ่น ด้วยปัญหาเรื่องที่พักอาศัยไม่เพียงพอ ผู้ที่บรรพชาอุปสมบทแล้วจะได้รับการอบรมตามหลักสูตรในตารางที่ทางวัดกำหนด โดยการบรรพชาอุปสมบทในแต่ละรุ่น ต้องไม่ต่ำกว่า ๑๕ วันขึ้นไป หากต่ำกว่านั้นทางวัดก็ไม่รับบวช เนื่องจากเห็นว่า ระยะเวลาบวชที่น้อยเกินไป ทำให้ผู้ที่เข้ามาบวชไม่ได้รับประโยชน์จากการบวชเท่าที่ควรจะเป็น

ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๓ – ๒๕๕๔ ถือว่าเป็นปีมหามงคล ทางวัดได้จัดพิธีบรรพชาอุปสมบทเป็นกรณีพิเศษ เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ตลอดทั้งปี ตามมติมหาเถรสมาคม โดยได้เชิญนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัด และบุคคลสำคัญมาเป็นประธานในพิธี

โดยในระยะเวลา ๕ ปี ที่ผ่านมา มีผู้เข้ารับการบรรพชาอุปสมบท ดังนี้

พ.ศ.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
๒๕๔๙	-	๕๘	๕๔	๑๐๗	๑๖๙	๑๑๑	๔๗	-	-	-	-	๕๔๖
๒๕๕๐	๗๗	-	๒๓๘	-	๑๓๐	๑๕๘	๑๑๕	-	-	๙๙	๔๘	๘๖๕
๒๕๕๑	-	๑๓๙	-	๑๔๐	๑๔๒	๑๒๓	๗๔	-	-	๙๐	๑๓๖	๘๔๔
๒๕๕๒	-	๙๑	๙๔	๑๕๒	๑๖๐	๑๔๔	๗๕	๑๗	๑๐๘	-	๒๐๔	๑,๐๔๕
๒๕๕๓	-	๑๘๒	-	๑๗๔	๒๕๙	-	๑๔๕	-	-	๗๘	๑๘๐	๑,๐๑๘

ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนกุลบุตรผู้เข้ารับการบรรพชา-อุปสมบทในแต่ละปี แยกรายละเอียดตามเดือน

เกียรติประวัติที่เคยได้รับของวัดชลประทานรังสฤษฎ์

พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นวัดพัฒนาตัวอย่างของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม

พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนนทบุรี กระทรวงยุติธรรม

พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นศูนย์เอกลักษณ์วัฒนธรรมชุมชนจังหวัดนนทบุรี กระทรวงวัฒนธรรม

พ.ศ. ๒๕๕๕ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดฯ ยกวัดชลประทานรังสฤษฎ์ เป็นพระอารามหลวงชั้นตรี ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ลำดับเจ้าอาวาส

๑. พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) พ.ศ. ๒๕๐๓ – ๒๕๕๐

๒. พระธรรมวิมลโมลี (รุ่งน ชีรปัญญา ป.ธ.๙) พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๕

โปรดเกล้าฯ วัดราชภัฏเป็นพระอารามหลวง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ยกวัดชลประทานรังสฤษฎ์ เป็นพระอารามหลวงชั้นตรี เฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ลำดับเจ้าอาวาสพระอารามหลวง

๑. พระธรรมวิมลโมลี (รุ่งน ชีรปัญญา ป.ธ.๙) พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๖

๒. พระมหาเจริญ สุทธิญาณเมธี (รักษาการเจ้าอาวาส) เมษายน พ.ศ.๒๕๕๖- พฤศจิกายน ๒๕๕๗

๓. พระปัญญานันทมุนี (สง่า สุภโร) ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๗ - ปัจจุบัน^{๔๔}

๒. การปาฐกถาธรรม (ประจำวันอาทิตย์)

เป็นการกล่าวธรรมะหรือแสดงธรรมโดยการยืนปาฐกถาธรรม ที่ไม่เน้นรูปแบบพิธีในการแสดงธรรม เป็นการกล่าวธรรมแก่ผู้รับฟังด้วยการเล่าเรื่องเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้ประสบหรือพบเห็นในปัจจุบันของบ้านเมืองแล้วสอดแทรกธรรมะในพระพุทธศาสนาเข้าไปให้เป็นที่น่าสนใจ เพื่อสามารถนำธรรมะนั้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งจัดการปาฐกถาธรรมเป็นประจำทุกวันอาทิตย์ วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และวันสำคัญของชาติ เช่น วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ เป็นต้น โดยจัดกิจกรรมประจำวันอาทิตย์ไว้ ดังนี้

- ช่วงเวลา ๐๘.๓๐ - ๐๙.๓๐ น. ร่วมกันสวดมนต์ทำวัตรเช้าแปลไทย (ฉบับสวนโมกข์) ณ อาคารโรงเรียนพุทธธรรม และลานหินโค้ง

- ช่วงเวลา ๐๙.๓๐ - ๑๐.๓๐ น. ฟังการปาฐกถาธรรมประจำวันอาทิตย์

- ช่วงเวลา ๑๐.๓๐ - ๑๑.๓๐ น. ตักบาตรสาธิตที่ลานหินโค้ง, สมาทานศีล ๕, แสดงตนเป็นพุทธมามกะ, ถวายสังฆทาน, ร่วมกันสวดมนต์แปล

- เวลา ๑๒.๐๐ น. ประธานสงฆ์กล่าวสัมโมทนียกถา, พระภิกษุสงฆ์อนุโมทนาเป็นอันเสร็จพิธี

หลวงพ่อบุญญานันทะ ได้กล่าวไว้ว่า อาตมามีความคิดในเรื่องสอนธรรมะมากเลย เปิดการเทศน์วันอาทิตย์ขึ้นในพรรษานั้น เริ่มในพรรษา เพราะว่าจะอยู่ประจำที่แล้ว ในพรรษา

^{๔๔}[ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://www.watchol.org/about/history.\(๑๐ ก.พ. ๒๕๕๘\)](http://www.watchol.org/about/history.(๑๐ ก.พ. ๒๕๕๘))

๒๕๐๓ ก็เริ่มเทศน์ในหลายศาลา ก่อนจะเทศน์ก็ไปขอเก้าอี้จากพวกชลประทาน ให้สร้างเก้าอี้ให้สัก ๑๐๐-๒๐๐ ตัว เพื่อให้คนมานั่งฟังปาฐกถา เตรียมซื้อเครื่องขยายเสียง ลำโพง ๒ ลำโพง แล้วก็ติดเข้า

พอถึงวันอาทิตย์ก็เริ่มแสดงธรรม คนมาฟังธรรมไม่กี่คนในวันนั้น เพราะคนยังไม่รู้ แต่ก็ไม่เป็นไร นึกในใจว่า มันต้องตั้งต้นด้วยของน้อยๆ แล้วก็ค่อยก้าวต่อไปโดยลำดับ จนกระทั่งกว้างขวางออกไปเรื่อยๆ ทำเรื่อยๆ ไป มีคนรู้เข้าก็มาฟังปาฐกถาจำนวนมากเพิ่มขึ้น

พูดแต่ในวัดอย่างเดียวไม่พอ คนยังไม่รู้กันมาก ก็เลยไปติดต่อสถานีวิทยานเกราะ บอกว่า ขอให้เวลาสักครึ่งชั่วโมงใน ๑ สัปดาห์ เพื่อพูดธรรมแก่ประชาชน ก็เลยพูดทางยานเกราะ มีอะไรก็บอกไปในยานเกราะให้คนรู้ว่าที่วัดมีอะไรบ้าง มีการเทศนาทุกวันอาทิตย์ เวลา ๙ โมงครึ่งถึง ๑๐ โมงครึ่ง คนเข้าได้ยืนเขาก็มากันและเขานิมนต์ไปเทศน์ตามวัดต่างๆ เทศน์วัดไหนก็โฆษณาทุกแห่ง บอกว่าวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ปากเกร็ด นนทบุรี มีการพูดธรรมทุกวันอาทิตย์ ให้ญาติโยมไปฟังบ้างไปดูบ้าง โยมเขาก็มากัน คนค่อยมากขึ้น เต็มศาลาแล้วก็แสดงอยู่ในศาลานั้นเป็นเวลาหลายปี เพราะว่าไม่มีที่อื่นที่ดีกว่านั้น แสดงนานๆ เข้าก็มีคนมากขึ้น ก็เห็นว่ามันจะไปไม่ไหว ก็ต้องขยายขยายที่ทางต่อไป^{๔๙}

บุญศรี พานะจิตต์ กล่าวไว้ว่า การแสดงปาฐกถาธรรม เป็นการเทศน์แนวใหม่ ใช้วิธีการบรรยายธรรมด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เนื้อหาสาระเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน มีการจัดแสดงปาฐกถาธรรมขึ้นทั้งในวัดชลประทานรังสฤษฎ์และนอกวัด รวมทั้งทางสถานีวิทยุ และโทรทัศน์ด้วย

การแสดงปาฐกถาธรรมในวัด จะจัดขึ้นทุกวันพระและวันอาทิตย์ โดยทางวัดได้จัดสถานที่ให้ญาติโยมมาฟังธรรมไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากนี้เมื่อพุทธศาสนิกชนมาบำเพ็ญกุศลที่วัด เช่น งานพิธีสวดอภิธรรม งานพิธีบวช พิธีแต่งงาน วัดจะจัดให้มีการแสดงปาฐกถาธรรมที่เหมาะสมกับพิธีต่างๆ เพื่อผู้ฟังจะได้นำหลักธรรมไปเป็นข้อคิดพิจารณาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของตนเอง

การแสดงปาฐกถาธรรมนอกวัด เป็นการเผยแพร่เชิงรุก ซึ่งจะมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน นิมนต์พระธรรมโกศาจารย์ (หลวงพ่อดุญเฑียรนันทะ) หรือพระที่มีความรู้ความสามารถไปเทศน์หรือแสดงปาฐกถาธรรม ครั้งละ ๑-๓ ชั่วโมง หัวข้อธรรมที่แสดงจะเลือกให้เหมาะสมกับกาลเวลา สถานที่และบุคคล นอกจากนี้ท่านยังได้รับนิมนต์ให้แสดงปาฐกถาธรรมที่สถานีวิทยานเกราะและโทรทัศน์อย่างต่อเนื่อง^{๕๐}

รัตนกรณ บ้างจริง กล่าวไว้ว่า กลวิธีการนำเสนอธรรมะในการปาฐกถาธรรมของพระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) ลักษณะเนื้อหาเน้นการพัฒนา มีวิธีการนำเสนอธรรมะ ๔ วิธี กล่าวคือ

๑. การเสนอโดยตรง
๒. การเสนอโดยใช้ตัวอย่าง
๓. การเสนอโดยใช้การพูดเชื่อมโยง ซึ่งมีลักษณะ ๓ อย่าง คือ
 - ๓.๑ พูดเชื่อมโยงจากเรื่องราวต่างๆ เข้าสู่ธรรมะ

^{๔๙}มูลนิธิกฐินปัญญานันทะ, ปัญญานันทะ ๙๔, หน้า ๔๘.

^{๕๐}บุญศรี พานะจิตต์, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓๔-๓๕.

๓.๒ พุดเชื่อมโยงจากเหตุการณ์เข้าสู่ข้อธรรมะ

๓.๓ พุดเชื่อมโยงจากข้อความในบทสวดมนต์เข้าสู่วิธี

๔. การนำเสนอโดยใช้ตัวอย่างปาฐกถาธรรมที่มีเนื้อหาประเภทสอติ

การใช้ภาษาในการปาฐกถาธรรมของท่าน ที่มีลักษณะเด่นน่าสนใจมี ๓ เรื่องคือการใช้ถ้อยคำ การใช้ภาพพจน์ และการใช้สำนวนสุภาษิต และคำพังเพย

การใช้ถ้อยคำมี ๓ ลักษณะ คือ การใช้คำง่าย การใช้คำที่มีความหมายโดยนัย และการใช้คำที่มาจากภาษาต่างประเทศ

การใช้ภาพพจน์มี ๓ ลักษณะ คือ ภาพพจน์อุปมา ภาพพจน์บุคลาธิษฐานและภาพพจน์การเลียนเสียงธรรมชาติ ส่วนการใช้สำนวนสุภาษิต คำพังเพยนั้น มีบ้างตามสมควร^{๕๑}

สรุปว่า การปาฐกถาธรรม (ประจำวันอาทิตย์) ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้ริเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ครั้งหลวงพ่อบุญญานันทะได้มาเป็นเจ้าอาวาส โดยเป็นการกล่าวธรรมด้วยการยืนเป็นการกล่าวธรรมด้วยลีลาเฉพาะตัวโดยการนำเสนอเรื่องราวในปัจจุบันที่เกิดขึ้นของบ้านเมืองหรือเรื่องที่ได้พบเห็นแล้วสอดแทรกธรรมะเข้าไปในเรื่องรำนั้นๆ ไม่ได้กล่าวธรรมะล้วนๆ เพื่อให้ผู้รับฟังมีตัวอย่างเหตุการณ์ที่เห็นประจักษ์ได้ ทำให้การปาฐกถาธรรมมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น การปาฐกถาธรรมถือได้ว่าเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ได้ผลอย่างดี วัดชลประทานรังสฤษฎ์มิได้จัดการปาฐกถาธรรมเฉพาะในวัดหรือวันอาทิตย์เท่านั้น ยังได้มีการปาฐกถาธรรมนอกสถานที่ๆ ได้รับนิมนต์ให้ไปปาฐกถาธรรมด้วย

๓. การจัดอุปสมบท

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้จัดการอุปสมบท (บวชพระ) เพื่อให้การอบรมพระธรรมวินัยแก่กุลบุตรผู้มีความสนใจในหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นประจำทุกต้นเดือนตลอดทั้งปี ยกเว้นในฤดูกลางเข้าพรรษาจะจัดการอุปสมบทสำหรับผู้สนใจจะบวชเข้าพรรษาเป็นเวลา ๓ เดือนในเดือนก่อนเข้าพรรษาเท่านั้น โดยได้จัดการอุปสมบทตามแบบที่พระเดชพระคุณพระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อบุญญานันทะ) ได้วางไว้เพื่อความสะดวก เรียบง่าย ประหยัด และได้ประโยชน์ โดยวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการบรรพชาอุปสมบท และกำหนดการไว้ดังนี้^{๕๒}

คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการบรรพชาอุปสมบท

๑. นับถือพระพุทธศาสนา มีอายุครบ ๒๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (ไม่เกิน ๕๕ ปี)
๒. มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่ทุพพลภาพและไม่เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ
๓. มีจิตศรัทธาพร้อมที่จะเข้ารับการการศึกษา และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยรวมถึงกฎของวัดทุกประการ

^{๕๑}รัตนภรณ์ บางจริง, “การวิเคราะห์ปาฐกถาธรรมของพระเทพวิสุทธิเมธี (บุญญานันทภิกขุ)”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๗).

^{๕๒}สำนักงานวัดชลประทานรังสฤษฎ์, “ประกาศวัดชลประทานรังสฤษฎ์ เรื่อง กำหนดวันรับสมัครและวันบรรพชาอุปสมบท”, (อัดสำเนา).

๔. ต้องผ่านการสอบคัดเลือก^{๕๓} ตามกติกาที่วัดกำหนดไว้

๕. ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต้องมีหนังสืออนุญาตให้ลาอุปสมบทจากหน่วยงานต้นสังกัดมาขึ้นก่อนวันอุปสมบท

๑.กำหนดการ

กำหนดการอุปสมบทประจำเดือน					
วันรับสมัคร	เวลา	สถานที่	วันอุปสมบท	เวลา	สถานที่
อาทิตย์๑๑ ม.ค.๕๘	๑๒.๓๐ น.	ร.ร.พุทธธรรม	จันทร์ ๒ ก.พ. ๕๘	๐๗.๐๐ น.	ลานหินโค้ง
อาทิตย์๑๒ ก.พ.๕๘	๑๒.๓๐ น.	ร.ร.พุทธธรรม	จันทร์ ๒ มี.ค. ๕๘	๐๗.๐๐ น.	ลานหินโค้ง
อาทิตย์๑๓ มี.ค.๕๘	๑๒.๓๐ น.	ร.ร.พุทธธรรม	พุธ ๑ เม.ย. ๕๘	๐๗.๐๐ น.	ลานหินโค้ง
อาทิตย์๑๔ เม.ย.๕๘	๑๒.๓๐ น.	ร.ร.พุทธธรรม	ศุกร์ ๑ พ.ค. ๕๘	๐๗.๐๐ น.	ลานหินโค้ง
อาทิตย์๑๕ พ.ค.๕๘	๑๒.๓๐ น.	ร.ร.พุทธธรรม	ศุกร์ ๒๙ พ.ค. ๕๘	๐๗.๐๐ น.	ลานหินโค้ง

ตารางที่ ๒.๒ แสดงกำหนดการอุปสมบทประจำเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗

(พระมหาอากร อุตตมปญโญ, ผศ.ดร.)

พระอุปัชฌาย์

ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ พระอารามหลวง

หมายเหตุ* ไม่รับผู้ที่เคยบวชพระมาแล้ว^{๕๔}

หลวงพ่อบุญญานันทะ ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นอุปัชฌาย์แล้ว ก็บวชให้ได้ แต่มีข้อแม้กับญาติโยมที่จะมาบวชว่า ต้องบวชแบบประหยัด ไม่ใช่บวชแบบฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่ายดังที่ญาติโยมทั้งหลายทำกันอยู่ ให้ประหยัด คือไม่ต้องทำขวัญนาค ไม่ต้องมีลิเกฉลอง ไม่ต้องเลี้ยงเหล้าเลี้ยงข้าวกันอย่างฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่าย คนจะบวชวัดอื่นเขาทำกันอย่างนั้น รำคาญมองดูแล้วไม่ไหว สิ้นเปลืองเงินทอง แล้วก็หนักหูกหูชาวบ้านด้วย ก็เลยคิดว่าวัดเรามาต้องแก่ เวลาใครจะมาบวชก็บอกเขาว่า ต้องบวชอย่างนี้ๆ เอาหรือไม่เอา ถ้าไม่เอาไปบวชวัดอื่น เขาก็เอาอยู่ ก็เลยมีระเบียบในการบวชดีขึ้น^{๕๕}

^{๕๓}วันสอบคัดเลือกจะกำหนดให้ในวันรับสมัคร (โดยมากจะสอบคัดเลือกอีกอาทิตย์หนึ่งถัดจากวันรับสมัคร) ส่วนกติกา คือ ผ่านการสัมภาษณ์ และการท่องคำขออุปสมบท (คำขานนาค) ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

^{๕๔}[ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.watchol.org/news/ordination/item/ordination-2014?category_id=11. (๑๐ ก.พ. ๒๕๕๘)

^{๕๕}มูลนิธิกกุญฺญานันทะ, **ปัญญานันทะ ๙๔**, หน้า ๕๓.

ที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์นี้ ในพิธีบวช เมื่อเข้าโบสถ์แล้ว ไม่ให้กินอะไร ให้ทำแต่งงาน ญาติโยมเข้าโบสถ์ไม่ให้สูบบุหรี่ ไม่ให้กินหมาก ไม่ให้ดื่มน้ำส้ม น้ำหวาน เข้าโบสถ์ต้องเจียน นั่งเรียบร้อย จะมาสูบบุหรี่มาคุยกันในโบสถ์ไม่ได้ ทุกคนเข้าไปต้องนั่งเจียนไม่ให้มีเสียง เราจะได้ทำงานสบาย สอนนาถ พุดจาอะไรก็คล่องแคล่ว นี่โยมมาคุยกันมันหนวกหู ดูวัดอื่นคุยกันลั่น พระก็นั่งทำงานไป โยมก็คุยกันไป ดื่มน้ำส้มกินหมากสูบบุหรี่ควันโขมง ทำกันอยู่ได้ ไม่มีความคิดก้าวหน้า เสียบ้างเลย อย่างนี้ก็ไม่ไหวที่นี้ก็เปลี่ยนแปลงไป^{๕๖}

หลวงพ่อบุญญานันทะ กล่าวไว้ในวาระ ธรรมสมโภชน์ ๙๓ ปี (หนังสือรุ่นของ พระนวกะ) ว่า การเข้ามาบวชในระยะสั้น เพื่อศึกษา เพื่อปฏิบัติ เพื่อขัดเกลาจิตใจสร้างชีวิตใหม่ให้เป็นไปตามแนวที่ถูกต้อง เพื่อความสุขความเจริญในชีวิตประจำวันเป็นการขัดเกลาที่ถูกต้องแล้ว เพราะว่าคนหนุ่มกำลังคะนองไหลไปตามสิ่งแวดล้อม ไม่เป็นตัวของตัวเอง บังคับตนเองไม่ได้ ขาดความอดทน ขาดการบังคับตัวเอง ขาดความรู้สึกนึกคิดในตัวเอง แต่มักจะคิดในทางเป็นภาคของวัตถุ สิ่งแวดล้อมด้วยประการต่างๆ ใช้เงินเปลือง ไม่เป็นไท ไม่เป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ดังนั้น ในการมาบวช มาปฏิบัติตนตามหลักธรรมวินัยของพระผู้มีพระภาคเจ้า สอนให้เราปฏิบัตินั้นเป็นไปเพื่อการขัดเกลาสิ่งที่ชั่วร้ายอันมีอยู่ในใจของเราให้หมดไป มีชีวิตที่ถูกต้องมีความสุขโดยไม่ต้องลงทุนไม่ต้องแสวงหา ทำให้ใจสะอาด ใจสว่าง ใจสงบ^{๕๗} เราควรจะมีอุดมการณ์ประจำใจข้อหนึ่งว่า “น ोनริยํ กริสสาม” แปลว่า “เราจะไม่กระทำการที่ต่ำทราม” หมายถึง อะไรที่ไม่ดีไม่งามเราจะไม่ทำ กำกับตนเองไม่ให้ไหลไปตามอำนาจชั่วร้าย อยู่อย่างไท อยู่อย่างมนุษย์ อยู่อย่างพุทธบริษัท^{๕๘}

สรุปว่า การอุปสมบทที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้จัดพิธีแบบเรียบง่าย ประหยัดและได้ประโยชน์ เพื่อเน้นการศึกษาพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ได้ตัดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาออกจากพิธีกรรม และหลังจากที่ได้รับการอุปสมบทแล้ว ทางวัดชลประทานรังสฤษฎ์จะจัดตารางการอบรมแก่ผู้ผ่านการอุปสมบทเป็นระยะเวลา ๓๐ วัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ คือ (๑) วันที่ ๑-๒ จะจัดสอนเรื่อง การนุ่งห่ม ข้อระเบียบและวินัยของสงฆ์สำหรับผู้บวชเบื้องต้น (๒) วันที่ ๓-๗ สอนทฤษฎีและปฏิบัติ เรื่องสมาธิภาวนากัมมัฏฐานเป็นเวลา ๓ วันบ้าง ๕ วันบ้างแล้วแต่โอกาส (๓) วันที่เหลือจะจัด พระอาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถให้สอนหลักธรรมคำสอน พุทธประวัติ และพระวินัย เป็นต้น

๔. การแจกหนังสือธรรมะ

การจัดพิมพ์หนังสือธรรมะในส่วนของ การปาฐกถาที่หลวงพ่อบุญญานันทะได้ปาฐกถาไว้ ทุกวันอาทิตย์ หนังสือที่หลวงพ่อบุญญานันทะได้เขียนไว้ และหนังสือธรรมะของท่านรูปอื่นๆ เพื่อแจกในวาระโอกาส เช่น วันขึ้นปีใหม่ ก็ได้จัดพิมพ์หนังสือธรรมะแจกและส่งเป็นของขวัญวันปีใหม่ ในรูปของ ส.ค.ส ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นมา หรือจัดพิมพ์ธรรมะเพื่อแจกในวาระวันสำคัญ ในทางพระพุทธศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันมาฆบูชา และในวันคล้ายวันเกิดของหลวงพ่อบุญญานันทะ (วันอาจริยบูชา ที่ ๑๑ พฤษภาคม) วันทำบุญอุทิศ (วันที่ ๓๐ ตุลาคม)

^{๕๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๕.

^{๕๗}พระมหาสุคนธ์ เกาเส็น, “การประเมินโครงการฝึกอบรมพระนวกะของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอบางกร่าง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙).

^{๕๘}ปัญญานันทภิกขุ, **พจนานุกรมธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

เป็นประจำทุกปี โดยจุดมุ่งหมายเพื่อการเผยแผ่พระธรรมคำสอนที่ถูกต้องให้แก่ประชาชนที่สนใจในหลักธรรม ได้เข้ามาในวัดชลประทานรังสฤษฎ์โดยได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง

บุญศรี พานะจิตต์ กล่าวไว้ว่า พระธรรมโกศาจารย์ (หลวงพ่อดุญฐานันท์) ได้เขียนหนังสือธรรมะไว้มากมาย มีการจัดพิมพ์ผลงานเขียนและผลงานแสดงปาฐกถาธรรมในโอกาสต่างๆ แล้วแจกจ่ายเป็นธรรมทานแก่สาธุชนผู้มีจิตศรัทธาทั้งหลาย มีสำนักพิมพ์หลายแห่งจัดพิมพ์จำหน่าย โดยที่วัดมิได้เรียกร้องค่าลิขสิทธิ์แต่ประการใด

ต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๓๖ วัดได้จัดตั้งศูนย์สืบอายุพระพุทธศาสนา โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้วยการพัฒนาบุคลากร จัดสร้างสื่อและพิมพ์หนังสือพระพุทธศาสนา การจัดทำสื่อธรรมะ ได้มีการจัดทำภาพถ่าย สไลด์ ภาพยนตร์ วิดีโอเทป เทปบันทึกเสียง และจัดทำห้องสมุดไว้ในวัด^{๕๙}

ห้องสมุดศาลาจำปีรัตน์ เปิดให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปเฉพาะวันเสาร์ และวันอาทิตย์ มีหน้าที่ให้บริการตลอดทั้งวัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการค้นคว้า การเรียนรู้ และการศึกษา ปฏิบัติธรรมเพิ่มเติมจากอาจารย์ต่างๆ ที่หลากหลายแก่ประชาชนที่เข้ากิจกรรมวันอาทิตย์ และบุคคลผู้สนใจทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ

๑. บริการให้ยืมหนังสือธรรมะของอาจารย์ต่างๆ เช่น หลวงพ่อดุญฐานันท์ พุทธทาสภิกขุ พระธรรมปิฎก หลวงพ่อชา เป็นต้น

๒. บริการถ่ายอัดเทป และยืมเทปธรรมะของหลวงพ่อดุญฐานันท์ พุทธทาสภิกขุ และอาจารย์ทั่วไป เช่น หลวงพ่อชา เป็นต้น

๓. จำหน่ายหนังสือธรรมะและเทปธรรมะต่างๆ และหนังสือของสำนักพิมพ์ต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ นอกเหนือจากแจกฟรีเป็นธรรมทาน^{๖๐}

สรุปว่า การแจกหนังสือธรรมะ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้จัดพิมพ์จากหลักธรรมคำสอนที่หลวงพ่อดุญฐานันท์และท่านพุทธทาสภิกขุได้เขียนไว้บ้าง จากการปาฐกถาธรรมประจำวันอาทิตย์ และในที่ต่างๆ บ้าง จากหลักธรรมของครูบาอาจารย์รูปอื่นบ้าง เพื่อแจกเป็นธรรมทานในโอกาสและวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้มีหนทางในการรับรู้ธรรมะมากขึ้นแม้ว่าจะไม่สามารถมารับฟังธรรมะในวัดได้ก็สามารถหยิบมาอ่านได้เมื่อเวลาอันเหมาะสม และไม่สูญหายง่าย เป็นการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาให้กว้างขวาง และยังได้จัดทำเป็นหนังสือธรรมะแบบส.ค.ส. เพื่อแจกจ่ายเป็นของขวัญในวันปีใหม่ด้วย

๕. การจัดอบรมพระธรรมทายาท

การอบรมพระธรรมทายาท เป็นการฝึกฝนเพื่อให้พระภิกษุในพระพุทธศาสนาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ถูกต้องให้กับประชาชน เป็นการพัฒนาบุคลากรในพระพุทธศาสนาให้มีอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการในการ

^{๕๙}บุญศรี พานะจิตต์, *ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*, หน้า ๗๔-๗๖.

^{๖๐}พระมหาประนอม เทือกทักซ์, “ทัศนะของประชาชนต่อกิจกรรมวันอาทิตย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

เผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นการบูรณาการณในการเผยแผ่ให้กว้างขวางไปไม่เฉพาะเจาะจงในจุดใดจุดหนึ่งเท่านั้น เพราะได้รับสมัครจากพระภิกษุผู้มีความสนใจในที่ต่างๆ มารวมตัวกันเพื่อเรียนรู้ฝึกฝนอบรมศึกษาพระพุทธศาสนาให้เข้าใจแจ่มแจ้ง นำหลักธรรมคำสอนนั้นมาปฏิบัติจนเกิดผล เผยแผ่หลักธรรมที่ศึกษาและปฏิบัติอย่างถูกต้องแก่ชาวโลก สงเคราะห์และอนุเคราะห์ชาวโลกให้พ้นจากความทุกข์ และฝึกอบรมพระภิกษุให้เป็นธรรมทายาทที่สมบูรณ์ แล้วส่งกลับไปยังภูมิลำเนาเดิมของแต่ละรูป เพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไปและยังช่วยอบรมให้เป็นผู้มีความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นผู้มีความตั้งใจมีอุดมการณ์ในการทำงานพระพุทธศาสนายิ่งขึ้น เป็นผู้มีความก้าวหน้าสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นมากยิ่งขึ้น เป็นผู้มีความสามารถดำรงตนยิ่งขึ้น

พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) กล่าวว่า วัฏสงสารของพระพุทธศาสนาในบ้านเมืองของเรานั้นไม่เจริญเท่าที่ควร พระสงฆ์ทั้งหลายยังไม่ค่อยจะได้สำนึกในหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติในสังคม ไม่มีความคิดความอ่านในเรื่องต่างๆ เพื่อจะให้เกิดความก้าวหน้าในวงการพุทธบริษัท อยู่กันอย่างไรก็อยู่กันไปอย่างนั้น ประเทศไทยเรานั้นนับถือพระพุทธศาสนามาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว แต่ว่าผู้ที่นับถือยังมีความบกพร่องอยู่ ยังไม่ถูกต้องตามหลักการของพระพุทธศาสนาวงการพระไม่ค่อยจะได้ช่วยให้คนมีความคิด มีความก้าวหน้า การชักจูงทำให้เผลอเผลอไปในสิ่งต่างๆ เรียกว่าไสยศาสตร์นั้น ไม่ใช่พระพุทธศาสนา มีไว้สำหรับคนประเภทปัญญาอ่อน แล้วคนจะเข้าถึงพุทธธรรมได้อย่างไรกัน ทำให้คนไม่เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน แจ่มใสในพระธรรม แต่กลายเป็นคนที่มีความมัวเมาเมื่อมองดูแล้วทอนไม่ไหว ที่จะเห็นสภาพอย่างนั้นเป็นอยู่ในพุทธบริษัท ก็ต้องพูดคัดค้านกันบ้างเตือนให้คนได้สำนึกกัน มาคิดได้ว่า งานการต่างๆ แนวความคิด แนวความเห็นเหล่านี้มันจะหายไป เพราะไม่มีคนสืบต่อจะทำอย่างไรให้มีคนสืบต่อได้ คนเราเมื่อสร้างอะไรแล้วก็ต้องมีคนสืบต่อสิ่งนั้นด้วย ถ้าไม่สร้างคนสืบต่อแล้ว พอเราตายงานมันก็จะตายด้วย

ฉะนั้น หลวงพ่อคิดว่า แก่ลงไปทุกวันทุกเวลา ถ้าไม่สร้างคนให้รับงานๆ ก็จะล่มจมวัดชลประทานรังสฤษฎ์จะไม่ได้เรื่อง ถ้าหลวงพ่อย้ายลงไปวันใด วัดชลประทานรังสฤษฎ์ก็จะทรุดโทรม คนเขาจะพูดว่าไม่ไปแล้ววัดชลประทานรังสฤษฎ์ เพราะท่านปัญญาตายแล้ว อย่างนั้นก็ใช้ไม่ได้ ต้องให้มีคนรับงานต่อ สืบงานต่อไป เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้เขามีธรรมะเกิดขึ้นในใจแล้วเขาจะได้มีความสุขกับชีวิต นี่แหละคือความต้องการของหลวงพ่อ หรือมูลเหตุที่ต้องจัดการอบรมพระธรรมทายาท^{๖๑}

โครงการอบรมพระธรรมทายาท เกิดขึ้นจากการดำริของพระธรรมโกศาจารย์(ปัญญานันทภิกขุ) ได้ปรารภเรื่องการเผยแผ่ธรรมของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบันนี้ และประชาชนเข้าใจหลักธรรมคำสอนในทางที่ผิดหลงติดอยู่ในวัตถุนิยม ติดอามิสุข ผู้คนขาดศีลธรรมมากขึ้นทุกวันทำให้เกิดปัญหามากมาย ผิดกับสมัยก่อนยุคคุณปู่คุณย่าหรือคุณพ่อคุณแม่ของเรา ที่เป็นอย่างนี้ เพราะว่าประชาชนถอยห่างจากศีลธรรม ไม่นำหลักธรรมมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน จึงทำให้เกิดปัญหามากมาย สาเหตุนี้เองหลวงพ่อบริการปัญญานันทภิกขุ จึงดำริการจัดอบรมพระเพื่อนำความรู้ไปอบรมคุณธรรมแก่ประชาชน เพื่อทำความสงบให้กลับสู่สังคมไทย ดังคำของหลวงพ่อบุญทาสภิกขุได้กล่าวไว้ว่า “ศีลธรรมไม่กลับมาโลกจะวินาศ” จึงตั้งชื่อโครงการนี้ว่าโครงการอบรมพระธรรมทายาท

^{๖๑} คณะกรรมการกลางอบรมพระธรรมทายาท, “พระธรรมทายาทสำคัญอย่างไร”, วารสารพระธรรมทายาท, ปีที่ ๑๓ (มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗), หน้า ๓.

พระธรรมทายาท แปลว่า ทายาทแห่งธรรม หรือผู้เผยแผ่ธรรมและเป็นการสร้างพระให้ทำหน้าที่ของตน ความเป็นมาของพระธรรมทายาทที่จริงแล้วเริ่มต้นจากการใช้ชื่อว่าพระใจสิงห์ แต่ดำเนินโครงการได้เพียงแค่ ๒ รุ่น ก็ต้องหยุดเพราะไม่มีพระเข้าร่วมอบรม คณะกรรมการอบรมมีพระธรรมโกศาจารย์เป็นประธานได้ประชุมคณะกรรมการให้มีการปรับปรุงหลักสูตร และเปลี่ยนแปลงชื่อโครงการใหม่ โดยชื่อว่า โครงการอบรมพระธรรมทายาท ซึ่งเริ่มต้นรุ่นที่ ๑ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ และดำเนินการฝึกอบรมมาจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖^{๖๒}

สรุปว่า การจัดอบรมพระธรรมทายาท เป็นการจัดอบรมที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้จัดขึ้นเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ หลักการ อุดมการณ์ วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นการเพิ่มพูนความสามารถให้กับพระภิกษุที่ผ่านการอบรมให้เป็นผู้มีความตั้งใจในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างขวาง เป็นตัวแทนในการรักษาและเผยแผ่อุดมการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไป เป็นการสืบต่อทายาทแห่งธรรม พระธรรมทายาทที่ผ่านการอบรมไปแล้วได้สืบสานการเผยแผ่ที่เป็นบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหมู่พระธรรมทายาทด้วยกัน คือ ช่วยกันเผยแผ่ธรรมให้แก่ประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ เพิ่มพูนสติปัญญาแก่ประชาชนให้ได้รับรู้ถึงหลักธรรมคำสอนที่ถูกต้อง

๖. โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์

การจัดการศึกษาในโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นการส่งเสริมให้เยาวชนได้รับความรู้ในทางพระพุทธศาสนา เป็นผู้ที่มีจริยธรรม ศีลธรรม ไม่ประพฤติดัวในทางที่สร้างความเดือดร้อนให้กับสังคม สามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและมีคุณธรรมต่อไปในอนาคต เป็นการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก ๆ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นองค์กรทางพุทธศาสนาที่พระสงฆ์ได้จัด ตั้งขึ้นมาเป็นการจัดการศึกษาสงเคราะห์นอกระบบโรงเรียน เพื่อให้เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างในวัน หยุดเรียนเข้ามาศึกษาหาความรู้ความเข้าใจตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาแล้วน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยความสุข^{๖๓}

โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นแหล่งตอบสนองการแสวงหาความรู้ทางพุทธศาสนาในยุคใหม่ เด็ก ๆ ยอมรับและเต็มใจ หลวงพ่อปัญญานันทะได้เคยให้โอวาทแก่พระอาจารย์ที่สอนว่า “เด็ก ๆ ที่มาเรียนชุกชนบ้างก็เป็นธรรมดาของเด็ก ขอให้พวกเราตั้งใจปลูกฝังธรรมะในเด็ก ๆ เหล่านั้นให้ดีในวันนี้ อาจมีความหมายมากสำหรับพวกเขาในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าก็ได้”^{๖๔}

ทุกวันอาทิตย์ประชาชนและผู้ปกครองเมื่อมาร่วมกิจกรรมวันอาทิตย์ได้นำบุตรหลานของตนมาร่วมกิจกรรมด้วย บริเวณลานวัดเป็นที่กว้างขวางเป็นที่เล่นชุกชนสนุกสนานของเด็กเมื่อเด็ก

^{๖๒}พระสุจินตนิท หนูชู, “การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการอบรมพระธรรมทายาทของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

^{๖๓}พระปริยัติกิจโกศล (สมพงษ์ สุวโจ), “ถ้อยแถลง” ใน *สาส์นสัมพันธ์ พอ.๒๕๔๑, หน้าปกใน*, (สำนักงานบริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทย กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), คำนำ.

^{๖๔}พระมหาสุคนธ์ เกาเส็น, “การประเมินโครงการฝึกอบรมพระนวกะของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙).

มีเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ หลวงพ่อจึงได้มีความประสงค์ที่จะแยกเด็กออกไปเรียนศึกษาธรรมะตามสมควรแก่วัยและเหมาะสมแก่เด็กอย่างจริงจัง และอีกประการหนึ่งเพื่อไม่ให้เป็นการรบกวนผู้ปกครองขณะนั่งฟังปาฐกถาธรรมด้วย จึงได้จัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๒ จนถึงปัจจุบันโดยมีพระภิกษุและสามเณรภายในวัดเป็นผู้สอนให้การฝึกอบรมจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมเยาวชนทั้งชายและหญิงให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีและเป็นพลเมืองที่ดี ของประเทศชาติ เป็นผู้ประพฤติชอบตามหลักศีลธรรมของพระศาสนาและดำรงมั่นในวัฒนธรรมประจำชาติโดยใช้หลักสูตรซึ่งจัดทำขึ้นโดยกรมการศาสนา^{๖๕}

สรุปว่า โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้จัดการดำเนินการนั้นได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๑๒ โดยความดำริของหลวงพ่อบุญญานันท์ที่จะให้การอบรมแก่เยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติ ให้ได้มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้และทำความเข้าใจหลักธรรมและหลักแห่งการปฏิบัติสำหรับตนเองในชีวิตประจำวัน ด้วยคิดเห็นว่า เมื่อผู้ใหญ่เข้าวัดและพาเด็กๆ มาด้วย ก็มีความต้องการให้เด็กได้รับประโยชน์สูงสุดจากการได้เข้ามาในวัดด้วย เพราะเห็นว่ากิจกรรมในวันอาทิตย์ที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้จัดทำขึ้นนั้น มีจุดมุ่งหมายจะสอนหลักธรรมที่ถูกต้องสำหรับผู้ใหญ่เท่านั้น ฉะนั้น จึงได้จัดโรงเรียนพุทธศาสนาขึ้นมา โดยได้พระภิกษุสามเณรในวัดช่วยสั่งสอนให้ความรู้

๗. พิธีกรรมในการบำเพ็ญกุศลศพ

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้จัดการบำเพ็ญกุศลเกี่ยวกับงานศพในรูปแบบใหม่ เป็นการสงเคราะห์ประชาชนที่เน้นให้มีพิธีกรรมที่สอดคล้องกับหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาให้เป็นระเบียบ เรียบง่าย ประหยัด เกิดประโยชน์และก่อให้เกิดปัญหาแก่ทุกๆ ฝ่าย ตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๑๖ โดยได้ปฏิรูปในด้านต่างๆ ได้แก่ การงดเลี้ยงอาหาร การงดแสดงมหรสพ ไม่อนุญาตให้ดื่มของมึนเมาในงาน ไม่อนุญาตให้นอนเฝ้าศพ ไม่อนุญาตให้เล่นการพนัน งดพวงหรีดให้เปลี่ยนเป็นต้นไม้แทนหรือนำปัจจัยไปมอบให้เจ้าภาพเพื่อช่วยงานศพ ทุกคืนของการบำเพ็ญกุศลศพจะมีพระภิกษุแสดงธรรมให้ญาติโยมฟังเป็นเวลา ๔๕ นาทีโดยประมาณก่อนที่จะสวดพระอภิธรรม และสวดพระอภิธรรมเพียงจบเดียว โดยกิจกรรมทุกอย่างในงานเกี่ยวกับพิธีกรรมจะเริ่มพร้อมกันทุกสัปดาห์เวลา ๑๙.๐๐ น. เสร็จสิ้นพิธีกรรมทุกอย่างในเวลาภายใน ๒๐.๐๐ น.

หลวงพ่อบุญญานันท์ ได้กล่าวไว้ว่า ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตาย อันเป็นช่วงสุดท้ายของชีวิตที่มีการเกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นธรรมดานั้นคือ งานศพ ซึ่งอาตมาเห็นว่า เราต้องช่วยกันปฏิรูปเสียใหม่เพื่อความถูกต้องเหมาะสม และประหยัด อย่าทำให้มันใหญ่โตหรูหรา โดยเฉพาะงานศพของสมภารเจ้าวัด ต้องทำให้เป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน เป็นงานศพเผยแผ่ธรรมะ อย่าทำงานศพแบบสนุกสนานสำราญใจกัน อย่าหาเงินจากงานศพ แต่ให้ชาวบ้านมารับธรรมะในงานศพ จึงจะดีกว่า อาตมามีอุดมการณ์อย่างนี้^{๖๖}

^{๖๕}พระมหาประนม เทือกทักษ์, “ทัศนะของประชาชนต่อกิจกรรมวันอาทิตย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

^{๖๖}มูลนิธิภิกษุบุญญานันท์, บุญญานันท์ ๙๔, หน้า ๖๔.

การตั้งศพที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์เป็นบุญเป็นกุศล ไม่มีเรื่องสนุก สงบสบายดี คนชอบมา คนตายที่จังหวัดปทุมยังเข็นศพมาเผาที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ถามเขาว่า “โยมทำไมอยู่ไกลจึงมาเผาที่นี่” เขาตอบว่า “ทำที่โน่นมันกินผมฉิบหาย” ว่าอย่างนั้น คือมันมากิน กินข้าว กินเหล้า ยิ่งใหญ่ เอามาทำที่นี่สบายดี ไม่วุ่นวายไม่เดือดร้อน ความจริงสมัยพุทธกาล เขาไม่มีสวดผีอะไรกันหรอก แต่ว่าจะไม่ให้สวดเสียเลย นักสวดก็จะเสียใจ เอาไว้บ้าง สวดนิดหน่อยแล้วให้มีการเทศน์ ยิ่งวัดใหญ่ๆ ที่มีศพนากๆ นำเทศน์ หลวงพ่อไปดูงานศพแล้วเสียดาย เสียดายคนที่มานั่งสวดไม่ได้อะไร มา นั่งดู คุณกันไปดูกันมาแล้วก็กลับบ้าน จะได้ปัญญาที่ตรงไหน เรียกว่าได้บุญแต่ไม่ได้กุศล ได้บุญก็คือสบายใจ สบายใจว่าได้ไปงานศพคนนั้น คนนี้แล้ว แต่ว่าไม่ได้ความฉลาดเรียกว่าไม่ได้กุศล^{๖๗}

สรุปว่า พิธีกรรมในการบำเพ็ญกุศลศพที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้ดำเนินการมาก็เพื่อเน้นถึงความเรียบง่าย ประหยัด ได้ประโยชน์ และก่อให้เกิดปัญญาอย่างแท้จริง โดยได้ตัดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ออก ด้วยเห็นว่า ต้องการให้ประชาชนที่มามำบำเพ็ญกุศลศพได้ปัญญาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องศพอย่างแท้จริงจากการมาวัด ไม่ต้องการให้ประชาชนมาวัดเพื่อต้องการเพียงแค่มารับสวด รับประทานอาหาร และดูการละเล่นต่างๆ เท่านั้นซึ่งไม่ได้ก่อให้เกิดปัญญาความรู้และเป็นการจัดการด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนาอีกแนวทางหนึ่งด้วย เพราะเป็นงานบำเพ็ญกุศลที่ประชาชนได้เรียนรู้ธรรมะเพื่อบรรเทาความทุกข์เฉพาะหน้า และเป็นการฝึกฝนพระภิกษุให้เป็นผู้มีความสามารถในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาด้วย

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้มีผู้วิจัยนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ครอบคลุมในการศึกษาหลายประเด็นดังตัวอย่างงานวิจัยต่อไปนี้

๒.๗.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุก ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งตรงนี้ทำให้นักศึกษาหรือผู้วิจัยทุกแห่งที่ทำการศึกษายามที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะบุคลากรของแต่ละองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงและประสบผลสำเร็จสูงสุดดังนี้

ภาณุวัฒน์ เวชพนม ได้วิจัยเรื่อง "ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง" ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน^{๖๘}

จันทน์ เผ่าพงษ์เลิศศิริ ได้วิจัยเรื่อง "แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย" ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามอาชีพ ไม่แตกต่างกัน^{๖๙}

^{๖๗}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๗.

^{๖๘}ภาณุวัฒน์ เวชพนม, "ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง", วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

มรกต โกมลดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี" พบว่าวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) รวมถึงเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจร. โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงานและประเภทบุคลากร และศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจร. ผลการวิจัยพบว่า มจร. มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์การธำรงรักษา และป้องกันทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และจากความคิดเห็นเพิ่มเติมพบว่า บุคลากรของ มจร. เสนอให้มีการมอบหมายภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ติวงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน^{๗๐}

ชาญพล นิลประภาพร ได้วิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า ๑) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย ๒) ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมฯ ยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก ๓) ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด หมดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมดความสามารถด้านจัดการตนเองใช้มากที่สุด^{๗๑}

^{๖๙} จันทน์ เผ่าพงษ์เลิศศิริ, "แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่", *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการเมืองและการคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐).

^{๗๐} มรกต โกมลดิษฐ์, "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี", *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖).

^{๗๑} ชาญพล นิลประภาพร, "ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย", *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗).

สัญญาพร อุทัยพันธุ์ ได้วิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ๑)ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖-๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖-๑๐ ปี มีรายได้อยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง ๒)นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการใน บทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง น้อยที่สุด ๓)นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ๔)นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกัน ได้ ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ๕)นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๗๒}

อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ตัวบุคคล องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น และไม่จำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ เพศ วัย หรือ โอกาสใด ๆ วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการ ด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือ การให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม^{๗๓}

^{๗๒}สัญญาพร อุทัยพันธุ์, "บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น", วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๖).

^{๗๓}อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ, "การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ", วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙).

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่กล่าวมานั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพ พร้อมทั้งเป็นการเสริมสร้างให้ประชาชนหรือบุคลากร มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ทักษะที่ดีที่มีพฤติกรรมที่น่าพึงพอใจ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสำคัญแก่นมนุษย์ ทำให้มนุษย์กลายเป็นมนุษย์ที่ดีและมีประโยชน์เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ครอบครัว วัด และสังคม ประเทศชาติสืบไป

ชุตินันท์ เสือสุวรรณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรถการบิไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรถการบิไทย จำกัด (มหาชน) เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นสาเหตุให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพิจารณาตามที่ต้องการและความเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ฯ พบว่าบริษัท ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาระดับน้อย ส่วนการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมบริษัทให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง^{๗๔}

วิไลดา ขาวชื่นสุข ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษาทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีเพศและสถานภาพต่างกันมีความเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สภาพรวมไม่แตกต่างกัน ถัดมาข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความเห็นว่าการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติและการพัฒนาแตกต่างกัน^{๗๕}

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย” พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดกาบุคลากรที่เป็นระบบ มีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^{๗๖}

^{๗๔}ชุตินันท์ เสือสุวรรณ , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรถการบิไทย จำกัด (มหาชน)” , วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารองค์กร , (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ,๒๕๔๒) .

^{๗๕}วิไลดา ขาวชื่นสุข , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน” , วิทยานิพนธ์รัฐกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,๒๕๕๐),บทคัดย่อ.

^{๗๖}สันติชัย อินทรอ่อน, “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย” , วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์,๒๕๔๖) , บทคัดย่อ.

๒.๗.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางพระพุทธศาสนา

พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องให้ความสำคัญทางด้านพัฒนานโยบาย และการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสแก่พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาเรียนรู้ในกระบวนการบริหารจัดการสวัสดิการ คณาจารย์เจ้าหน้าที่ให้มีชีวิตที่ดี ควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรม จริยทัศน์และมีศีลธรรมในดำเนินชีวิตเมื่อมีสิ่งเหล่านี้คงอยู่ในตัวเองแล้วก็สามารถยืนยันได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน^{๗๗}

พระพุทธินันท์ บุญเรือง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวฐธัมมิกัตถประโยชน์ สังวัตตนิคกรรม สัมปรายิกัตถสังวัตตนิคกรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาตน หลักธรรมเหล่านี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่าง คือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา^{๗๘}

พระศักดิ์ดา วิสุทธิวาโณ (มรดา) ได้ทำ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาค้นคว้า

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุกๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า หลักจรีต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอนการดำเนินชีวิตด้วยหลัก ภาวนา ๔ เพื่อพัฒนากาย จิต ศีลและปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตา ปราณาดียอกให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์

๒) เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก นั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญาทุนมนุษย์ (Human Capitals) หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนา

^{๗๗}พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๗๘}พระพุทธินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

มนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรม มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกิยะ ภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียดอาฆาตเคียดแค้นชิงชังทรพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้

๓) ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะฉาบฉวย กล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาพัฒนา ซึ่งจากการสัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผ่ คณะผู้บริหารผู้นำองค์กร และ กลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคม พบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกาย และ สติปัญญา ทักษะความสามารถเฉพาะงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการทำงาน แต่ผลลัพธ์การพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามีลักษณะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) กล่าวคือ การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุกๆ มิติ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลักการ “เดินทางสายกลาง” (Middle Way)^{๗๙}

ไพฑูรย์ ขุนอาสา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม : ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี” ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีความเชื่อว่าพระพุทธเจ้ามีจริง หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนามีค่าต่อตนเองและสังคม และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้พื้นฐานในหลักสังคหวัตถุธรรม คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมนัตตตา ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนยังมีความเข้าใจในหลักสังคหวัตถุธรรมไม่ชัดเจนดี จึงไม่สามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วนเต็มที่ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมข้อนี้ให้ถูกต้องก่อน จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานได้อย่างแท้จริง^{๘๐}

สาคร กองวงศ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

^{๗๙} พระศักดิ์ดา วิสุทธิธำโน (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๘๐} ไพฑูรย์ ขุนอาสา, “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม: ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒).

ของผู้บริหารโรงเรียน มีการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้บริหารตามบทบาท ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ความสามารถในการด้านทักษะของผู้บริหารที่พึงมี และคุณลักษณะเฉพาะตัวในด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การให้ทาน และการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานเป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก และจำเป็นมากในการบริหารงาน เพราะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี^{๘๑}

สุพล เครือมะโนรมย์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเอาหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมูทิตา ไปปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาล ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในโรงเรียนเทศบาลขนาดเล็ก กับโรงเรียนเทศบาลขนาดกลางมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๘๒}

๒.๗.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของวัดชลประทานรังสฤษฎ์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของวัดชลประทานรังสฤษฎ์อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ไว้ในหลายๆ ด้าน ดังนี้

พระเกียรติศักดิ์ สุขเหลือ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจเลือกบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. พระนวกะเกินครึ่งอายุอยู่ระหว่าง ๒๐ ถึง ๒๕ ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เกือบทั้งหมดมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล ระยะทางจากบ้านหรือที่ทำงานถึงวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ส่วนใหญ่อยู่ห่างจากวัดประมาณ ๑๑ ถึง ๕๐ กิโลเมตร มีสถานภาพสมรสก่อนบวชเป็นโสด อาชีพก่อนบวช คือเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีรายได้ต่อเดือนก่อนบวช ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป พระนวกะเกือบทั้งหมดได้รับการสนับสนุนในการเข้ามาบวช และเกินครึ่งมีแบบอย่างในการตัดสินใจเข้ามาบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์

๒. พระนวกะมีรูปแบบการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ส่วนการตัดสินใจที่คนอื่นเป็นผู้กำหนดทั้งหมด ส่วนใหญ่มารดามีบทบาทในการตัดสินใจ

๓. พระนวกะมีวิธีการตัดสินใจแบบอาศัยเหตุผล และปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญของการตัดสินใจเลือกบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลัก พิจารณาตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ข้อ ได้แก่ (๑) การบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์

^{๘๑}สาคร กองวงศ์, “การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย”, *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

^{๘๒}สุพล เครือมะโนจันทร์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

ทำให้ได้สามารถทดแทนพระคุณของบิดามารดา (๒) ชอบใจในรูปแบบการบวชที่ตัดลดพิธีกรรมที่ไม่สำคัญลงโดยเน้นเนื้อหาสาระการบวชที่แท้จริง (๓) การบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ทำให้ได้รับการศึกษาและฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเอง และ (๔) การบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ทำให้ได้ทำหน้าที่ของพุทธศาสนิกชนที่ดี^{๘๓}

พระมหาประนอม เทือกทักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนต่อกิจกรรมวันอาทิตย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อกิจกรรมวันอาทิตย์ด้านปาฐกถาธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมากกว่า หลวงพ่อปัญญานันทะใช้วิธีแสดงปาฐกถาธรรมให้ผู้ฟังเข้าใจธรรมะได้เป็นอย่างดี และปาฐกถาธรรมมีการสอดแทรกข้อคิดและหลักธรรมที่นำไปประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้จริง ด้านโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมากกว่า นักเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์มีผลการเรียนดีขึ้นสามารถนำความรู้และจริยธรรมที่ได้รับไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้จริง และโรงเรียนเป็นศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมสำหรับเด็กและเยาวชน และด้านห้องสมุดศาลาจำปรีดน์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมากกว่า ห้องสมุดศาลาจำปรีดน์มีความพร้อมในการบริการด้านหนังสือและเทปธรรมะทั้งให้ยืมและจำหน่ายและเป็นแหล่งความรู้ศึกษาค้นคว้าธรรมะต่างๆ แก่ผู้สนใจเป็นอย่างดี ทัศนคติของประชาชนต่อการนำประโยชน์ที่ได้รับไปประพฤติปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมากกว่า ประโยชน์ที่ได้รับทุกคนสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากิจกรรมวันอาทิตย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมากกว่า กิจกรรมวันอาทิตย์ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนผู้ร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น และควรขยายผลเป็นแบบอย่างแก่วัดทั่วไปมากยิ่งขึ้น^{๘๔}

พระมหาพุทธิวงศ์ นฤมลญ (สุวรรณรัตน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของวัดตามหลักธรรมมาภิบาล : ศึกษากรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับกิจการของวัดอันมีความสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลทั้ง ๖ ประการ ซึ่งในบางประเด็นก็อาจเด่นชัดเป็นรูปธรรม เช่น ในด้านหลักนิติธรรม วัดได้ปกครองคณะสงฆ์โดยยึดหลักธรรมวินัย และ พ.ร.บ.คณะสงฆ์ ตลอดถึงวัดได้วางกฎระเบียบของวัดทั้งในส่วนของพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัด ด้านคุณธรรม วัดได้มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พระภิกษุสามเณร ตลอดถึงประชาชนโดยทั่วไป เช่น การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม จัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การปาฐกถาธรรมประจำวันอาทิตย์ การปฏิบัติธรรมสุดสัปดาห์ การอุปสมบทประจำเดือน เป็นต้น หลักการมีส่วนร่วม วัดได้จัดรูปแบบการปกครองภายในแบบกระจายอำนาจหน้าที่ไปยังพระภิกษุรูปอื่นๆ อันไปตามภารกิจของคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ประการ กับอีก ๕ สายงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการบริหารงานคณะสงฆ์ของวัด ความคุ้มค่า วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้มีการ

^{๘๓}พระเกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง, “การตัดสินใจเลือกบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี”, *ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘).

^{๘๔}พระมหาประนอม เทือกทักษ์, “ทัศนคติของประชาชนต่อกิจกรรมวันอาทิตย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

ปฏิรูปการจัดพิธีกรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยเน้นหลักในการจัดที่ว่า เป็นระเบียบ เรียบง่าย ประหยัด ได้ประโยชน์ และส่งเสริมสติปัญญา^{๔๕}

พระมหาวัลลก เดชไผ่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นเขตปลอดอบายมุขด้วยหลักพุทธธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้ดำเนินนโยบายพัฒนาวัดให้เป็นเขตปลอดอบายมุข โดยอาศัยบทบาทหลัก ๓ ประการ คือ

๑. บทบาทด้านการบริหารการปกครอง
๒. บทบาทด้านการเผยแผ่
๓. บทบาทด้านการศึกษา

ผลจากการดำเนินนโยบายทั้ง ๓ ด้าน ทำให้วัดชลประทานรังสฤษฎ์ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นเขตปลอดอบายมุข ๒ ด้าน คือ (๑) สามารถป้องกันพฤติกรรมการเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุขของพระภิกษุสามเณรภายในวัด (๒) สามารถป้องกันการมิให้ฆราวาสผู้มาบำเพ็ญบุญที่วัดมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับอบายมุข

ในการดำเนินนโยบาย วัดต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการด้วยกัน เช่น ด้านการบริหารการปกครอง อุปสรรคที่ปรากฏชัดเจนได้แก่

๑. พระภิกษุสามเณรภายในวัดมีจำนวนมากทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง
 ๒. ทางวัดขาดเจ้าหน้าที่คอยสอดส่องดูแลผู้ที่มาบำเพ็ญบุญที่วัด
- ด้านการเผยแผ่ ปัญหาและอุปสรรคที่ปรากฏชัดเจน ได้แก่

๑. จำนวนพระภิกษุผู้ทำหน้าที่ด้านการเผยแผ่ลดน้อยลง

๒. ฆราวาสยึดติดในแนวคิดเดิม ไม่ยอมรับแนวคิดของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ซึ่งทางวัดได้แก้ปัญหาเหล่านี้ด้วยการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหา เช่น การแก้ปัญหาการขาดพระภิกษุผู้ทำหน้าที่ด้านการเผยแผ่ โดยการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมพระนักเผยแผ่ขึ้น เพื่อฝึกอบรมพระภิกษุสามเณรภายในวัดให้สามารถทำหน้าที่ด้านการเผยแผ่ได้มากขึ้น^{๔๖}

พระมหาสุคนธ์ เกาเส็น ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมพระนวกะของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ไม่เคยผ่านการบวชมาก่อน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมพระนวกะในด้านหลักสูตรการอบรมที่ตรงกับความคาดหวัง และสามารถนำไปใช้ได้จริง ส่วนในด้านการจัดการเกี่ยวกับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจมากในขั้นตอนการอุปสมบทที่เน้นความเป็นระเบียบ เรียบง่าย ประหยัด ประโยชน์ และก่อให้เกิดปัญญาพึงพอใจมากที่สุด ด้านการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ใน

^{๔๕}พระมหาพุทธวิงศ์ นฤธญญ (สุวรรณรัตน์), “การบริหารงานของวัดตามหลักธรรมาภิบาล : ศึกษากรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๔๖}พระมหาวัลลก เดชไผ่, “แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นเขตปลอดอบายมุขด้วยหลักพุทธธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙).

ชีวิตประจำวัน กลุ่มตัวอย่างมีการนำไปใช้ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อแนวทางการพัฒนาโครงการฝึกอบรมพระนวกะ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของวัด เน้นการปฏิบัติจริง การใช้สื่ออุปกรณ์ และมีความสอดคล้องกับลักษณะสังคมปัจจุบัน สรุปรภาพรวมเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรมพระนวกะอยู่ในระดับมาก และการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับปานกลาง^{๘๗}

พระมหาอารยณันท์ หนูด้วง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนะของประชาชนต่อกระบวนการสร้างระบบการเรียนรู้การปฏิรูปพิธีกรรมเกี่ยวกับงานศพของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชาชนตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีรายได้เฉลี่ยเฉพาะคนต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท ผู้มาร่วมงานส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ตายในฐานะเพื่อนบ้าน/เพื่อนร่วมงาน สำหรับทัศนะของประชาชนต่อประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าร่วมในการประกอบพิธีกรรมเกี่ยวกับงานศพ พบว่าประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากการมาร่วมงานมากที่สุดคือด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเรื่องความกระชับของพิธีกรรม รองลงมาคือด้านประโยชน์ในเรื่องพิธีกรรมในงานศพสามารถส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเรื่องการเดินขึ้นวางดอกไม้จันทน์เป็นสองแถว ด้านส่งเสริมสติปัญญาในเรื่องการตระหนักรู้ต่อการทำประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและส่วนรวมมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท และด้านความประหยัดในเรื่องการบริการอาหารและงานรื่นเริงอื่นๆ เช่น การไม่เลี้ยงอาหาร การไม่เล่นการพนัน การงดดื่มของมึนเมา การนำเงินที่จะซื้อพวงหรีดมาช่วยเหลือเจ้าภาพ เป็นต้น ส่วนทัศนะของประชาชนต่อกระบวนการสร้างระบบการเรียนรู้การปฏิรูปพิธีกรรมเกี่ยวกับงานศพด้านต่างๆ พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนะต่อกระบวนการสร้างระบบการเรียนรู้ในด้านการถ่ายทอดการเผยแพร่ข้อมูลมากที่สุดเกี่ยวกับเรื่องสามารถนำรูปแบบการปฏิรูปงานศพที่ทางวัดชลประทานรังสฤษฎ์ดำเนินการอยู่ไปถ่ายทอดแก่บุคคลที่ตนเองรู้จัก เช่น ญาติ เพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิรูปเจตคติเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการปรับระบบระเบียบให้เรียบร้อยและบูรณาการ และด้านการขยายขอบเขตของการเข้ามามีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ให้กว้างไกลตามลำดับ^{๘๘}

พระสุจินตนิท หนูชู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการอบรมพระธรรมทายาทของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพระธรรมทายาทในด้านหลักสูตร พบว่า

^{๘๗}พระมหาสุคนธ์ เกาเส็น, “การประเมินโครงการฝึกอบรมพระนวกะของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙).

^{๘๘}พระมหาอารยณันท์ หนูด้วง, “ทัศนะของประชาชนต่อกระบวนการสร้างระบบการเรียนรู้การปฏิรูปพิธีกรรมเกี่ยวกับงานศพของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖).

๑. ภาควิชาการ

- ก. ภาคความรู้เรื่องพระพุทธศาสนาในได้รับความรู้ในระดับมากทุกข้อ
- ข. ภาคความรู้คุณธรรมพระธรรมทายาทได้รับความรู้ในระดับมากถึง มากที่สุด
- ค. ภาคความรู้เสริมทักษะได้รับความรู้ในระดับมากทุกข้อ

๒. ภาคกัมมัฏฐาน เห็นว่ามีประโยชน์และได้รับความรู้ในระดับมาก

๓. ภาคสนาม เห็นว่ามีประโยชน์ในการนำความรู้ และทักษะไปใช้ในระดับมากทุกข้อ

สำหรับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดับมาก ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติศาสนกิจมีระดับน้อย ยกเว้นปัญหาขาดการสนับสนุนด้านเงินทุนที่มีระดับมากที่สุด^{๘๙}

สุรัชย์ วงษ์ชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการระบบงานภายในวัด กรณีศึกษา : วัดชลประทานรังสฤษฎ์” ผลการวิจัยพบว่า “วัดชลประทานรังสฤษฎ์” เป็นเสมือนภาพสะท้อนให้เห็นถึงความเจริญรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรม ความไพบูรณ์ของจิตใจ และความนับถือศรัทธาในบวรพุทธศาสนาอย่างแรงกล้าของประชาชนชาวไทยที่นับถือศาสนาพุทธ โดยวัดชลประทานรังสฤษฎ์ มีการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการบริหารงานกิจกรรมภายในวัดต่างๆ อีกด้วย อาทิเช่น กิจกรรมด้านกีฬามินิ การบริจาค หรือการเยี่ยม-คืนสิ่งของเครื่องใช้ เป็นต้น โดยส่วนที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กล่าวมานั้น คือ ความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ นั้นเอง^{๙๐}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สรุปได้ว่า วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้ดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้านด้วยกัน คือ

- ๑. ด้านการปาฐกถาธรรม
- ๒. ด้านการจัดอุปสมบท (บวชพระ)
- ๓. ด้านการแจกหนังสือธรรมะ
- ๔. ด้านการอบรมพระธรรมทายาท
- ๕. ด้านการจัดการโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- ๖. ด้านการจัดพิธีกรรมในการบำเพ็ญกุศลศพ

และได้ดำเนินการในด้านอื่นๆ อันเป็นด้านสาธารณะสงเคราะห์ด้วย ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นรูปแบบสมัยใหม่ และเหมาะสมแก่ปัจจุบัน ควรเป็นแบบอย่างในการจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

^{๘๙}พระสุจินตนิท หนูชู, “การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการอบรมพระธรรมทายาทของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

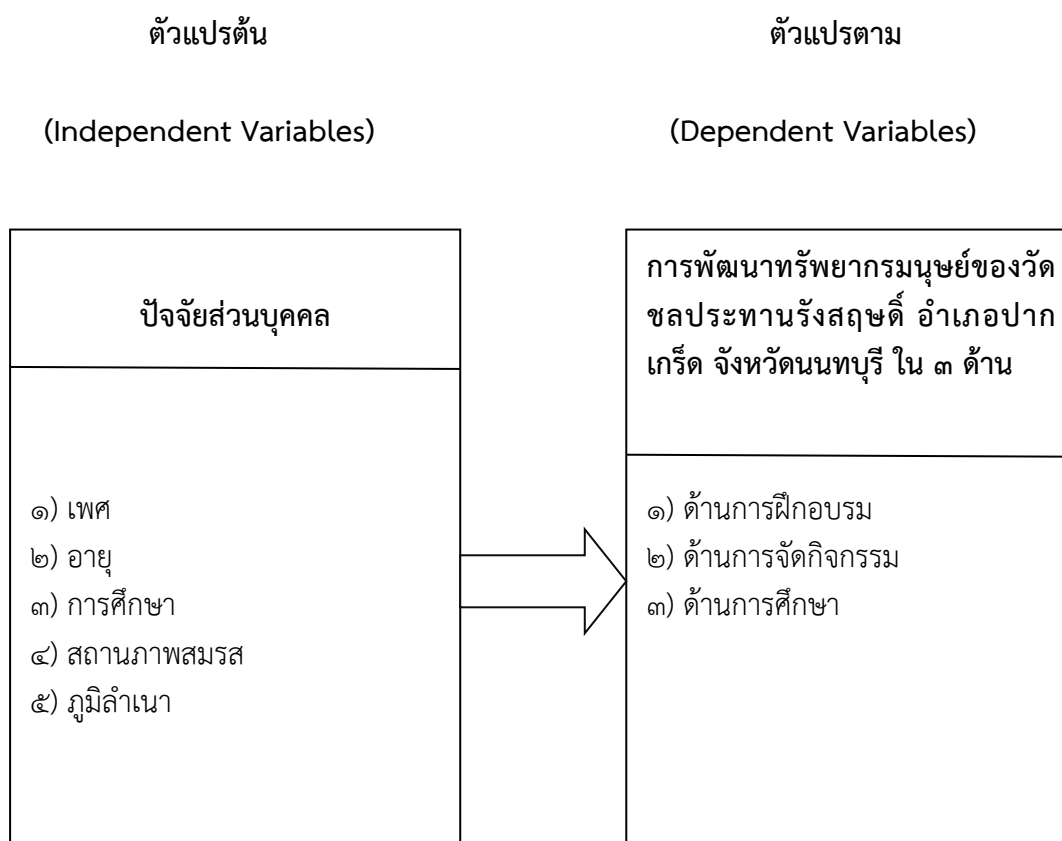
^{๙๐}สุรัชย์ วงษ์ชาติ, “ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการระบบงานภายในวัด กรณีศึกษา : วัดชลประทานรังสฤษฎ์”, *โครงการวิทยาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๕๐).

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของประชาชน ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) การศึกษา ๔) สถานภาพสมรส ๕) ภูมิลำเนา และแนวทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ใน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม ๒) ด้านการจัดกิจกรรม ๓) ด้านการศึกษา



แผนภูมิที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)