

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ทำศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมเอกสารต่างๆ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม
- ๒.๖ หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ ข้อมูลสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๘.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา
 - ๒.๘.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - ๒.๘.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ
 - ๒.๘.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม
- ๒.๙ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ซึ่งมีนักปราชญ์ นักวิชาการ ได้กล่าวถึง “การพัฒนา” ไว้มากมาย ดังนี้

“การพัฒนา” มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุและสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น^๑

และการพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น^๒

^๑พระราชวรณีย์ (ประยูรย์ ปยุตโต), ทางสายกลางของการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๖ – ๑๘.

^๒สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมไทย : แนวทางวิจัยและการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๗๙.

หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องพัฒนา ทำให้เจริญ ทำให้เป็น ให้มีขึ้น ผูกอบรม คือ ภาวนา มี ๔ ประการ คือ^๑

๑. กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกัน เกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. สีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

การพัฒนาทางพระพุทธศาสนานั้นต้องเริ่มที่ตัวบุคคล หมายความว่า บุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ควรที่จะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ทั้ง ๔ ด้าน คือ ทางด้านกาย ทางด้านศีล ทางด้านจิตใจ และทางด้านปัญญา เมื่อบุคคลมีการพัฒนาแล้วจึงจะส่งผลต่อไปยังการพัฒนาสังคม

ปัญ อังภากรณ์ ได้เสนอแนวคิดบทบาทของพระพุทธศาสนาที่มีต่อการพัฒนาประเทศไว้ว่า ถ้าปราศจากศีลธรรมเสียแล้ว การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะพัฒนาไปทำนองใด ย่อมจะบกพร่องและไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพัฒนาไปในด้านเป้าหมายซึ่งจะผิด ผลสุดท้าย อาจจะพัฒนาไปทำนองที่จะเห็นความเจริญทางวัตถุซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าเรื่องที่สำคัญแท้ๆ คือ ความเจริญในทางปัญญาและในทางศีลธรรม การขาดจากศีลธรรมนั้น จะทำให้โลกเสื่อมโทรม พระพุทธศาสนาจะช่วยเหลือในการพัฒนาชาติได้ดังนี้ ย่อมอาศัยพระธรรมและพระสงฆ์เป็นสื่อสำหรับสืบพระศาสนา และการที่พุทธศาสนาจะช่วยให้มีการพัฒนาชาติได้ดีจริงๆ ก็คือ อาศัยหลักเกณฑ์บางประการ ดังนี้^๒

๑. ความเชื่อในพุทธศาสนา ต้องเป็นความเชื่อที่บริสุทธิ์ไม่เจือปนความเชื่อถือโชคลางทางไสยศาสตร์ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “คนโง่นั้นมัวแต่พิเคราะห์ดวงดาว” ฉะนั้น ในการที่จะทำให้มนุษย์โลกมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านวัตถุและสติปัญญา ก็ควรจะพัฒนาศาสนาใหม่ให้เกิดความบริสุทธิ์

๒. ความเชื่อในพุทธศาสนา เป็นความเชื่อที่มีมูลฐาน ตั้งอยู่ในเหตุผลและวิชา ไม่ใช่ตั้งอยู่ในความเชื่อโดยมงายอย่างเดียว หรืออวิชชา พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “ท่านทั้งหลาย อย่าพึงเชื่อสิ่งใดเพียงเพราะที่ได้ฟังตามๆ กันมา หรือ เพราะเคยเห็นเช่นนั้นๆ ต่อมา ฯลฯ ท่านจงเอาข้อที่ได้เห็น ได้ฟัง ได้ไตร่ตรองดูด้วยเหตุผลจนเกิดความชัดเจนแล้วจึงค่อยเชื่อ

^๑พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *การพัฒนาที่ยั่งยืน*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๘๑ - ๘๒.

^๒ปัญ อังภากรณ์, *ศาสนธรรมกับการพัฒนา*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โกมลคีมทอง, ๒๕๓๐), หน้า ๖๑ - ๖๕.

๓. การที่จะนำเอาคำสอนของพุทธศาสนามาประยุกต์กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประยุกต์พระธรรม ซึ่งเป็นอมตะอยู่แล้ว มาใช้กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการศึกษาและวิจัยอย่างถ่องแท้

๔. การพัฒนานั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทางโลกและทางธรรม เพราะฉะนั้น ทางฝ่ายพระสงฆ์ก็ดี ทางฝ่ายบ้านเมืองก็ต้องร่วมมือกันอย่างมาก มีหลายกรณีที่ฝ่ายบ้านเมืองเพิกเฉยต่อความสำคัญของวัดในชนบทและในเมืองและเพิกเฉยต่อความสำคัญของการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในหมู่บ้าน ถ้าความร่วมมือทั้งฝ่ายสงฆ์และฝ่ายฆราวาสดำเนินไปด้วยดี ก็จะเป็นประโยชน์ทั้ง ๒ ฝ่าย ฝ่ายบ้านเมืองก็ได้พึ่งพุทธศาสนา ฝ่ายพุทธศาสนา ก็จะได้ทำประโยชน์ให้แก่บ้านเมืองด้วย

สาระสำคัญของความคิดเกี่ยวกับการพัฒนานั้น มาจากปรัชญาพื้นฐานของพุทธศาสนาที่ปรารถนาชี้ทางหลุดพ้นจากความทุกข์และชี้ทางสู่ความสุขให้แก่มนุษย์ตามหลักคำสอนนี้ พุทธศาสนิกชน โดยเฉพาะพระสงฆ์มีหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสัตว์อื่นๆ ให้พ้นจากความทุกข์ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้พ้นจากสภาพความด้อยพัฒนา ด้อยการศึกษาความยากจน ความเจ็บป่วย จึงเป็นความคิดที่สำคัญในการพัฒนา ประสบการณ์ของพระสงฆ์เองก็มีส่วนสำคัญในการย้าแนวความคิดเช่นนี้ กล่าวคือ พระสงฆ์เหล่านั้นเกิดและดำรงชีวิตอยู่ในชนบท ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับ พ่อแม่ พี่น้อง ญาติมิตรในชนบท ความเป็น "ลูกชนบท" จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา โดยการช่วยเหลือกัน ทั้งการอบรมในศาสนาธรรม และประสบการณ์มีอิทธิพลสำคัญต่อการก่อรูปแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาของพระสงฆ์^๕

การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ นักพัฒนบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของการพัฒนา เป็น ๒ ระดับ คือ ความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว^๖ ในทางพุทธศาสนา การพัฒนามาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยายทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่าเจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่าดีหรือทั้ง เช่น เจริญพระเกศาคือดีดม มีความหมายว่ารัก เช่น นุสสิยา โลภทณโน แปลว่า อย่างเป็นคนรักโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญ

^๕ สมบูรณ์ สุขสำราญ, การพัฒนาชนบทตามแนวพุทธวิธี ศึกษากรณี : พระสงฆ์กับนักพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวัย จำกัด, ๒๕๓๐), หน้า ๕๓.

^๖ สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

จริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา^๗ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่ มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change) มีการกระทำให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางการศึกษา สิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่างๆ ความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้ง เราเรียกกันว่า เป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า

การพัฒนา อาจจัดแบ่งออกเป็น ๓ ด้านใหญ่ๆ ได้แก่

๑) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาด้านการผลิต การจำหน่ายจ่ายแจก การแลกเปลี่ยน การลงทุนเพื่อให้ประชาชนไม่ยากจน เป็นต้น

๒) การพัฒนาทางสังคม หมายถึง การพัฒนาด้านจิตใจ แบบแผน พฤติกรรม รวมตลอดทั้งความสัมพันธ์ของคนในสังคมเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม เป็นต้น

๓) การพัฒนาทางการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สร้างกระบวนการปกครองให้เป็นประชาธิปไตย และประชาชนในประเทศมีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย เป็นต้น พร้อมกันนั้น ยังได้จัดกลุ่มการให้ความหมายคำว่า การพัฒนา ออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต (growth) อันเป็นการเพิ่มของผลผลิต (output) ซึ่งกระทำโดยระบบสังคม (social system) ร่วมกับสิ่งแวดล้อม (environment) เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน สะพาน เขื่อน หรือบ้านเรือน ให้ประชาชนได้มีโอกาสใช้สิ่งเหล่านี้มากขึ้น

กลุ่มที่สอง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ (development is change in the with performs) เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ระบบการเมือง และระบบบริหาร เป็นต้น

กลุ่มที่สาม มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเน้นที่วัตถุประสงค์เป็นหลัก ถ้าเป็นการบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์ (management by objectives) คือ การปฏิบัติงานมุ่งไปที่วัตถุประสงค์นั่นเอง การพัฒนาตามความเห็นของกลุ่มนี้จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ว่า ผู้กำหนดวัตถุประสงค์จะได้ระบุไว้อย่างไร มีอะไรบ้างที่ต้องการ ปัญหาต่อมาคือ วัตถุประสงค์ ที่กำหนดขึ้นนั้นมีเหตุผลหรือได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของประเทศประชาชนในประเทศก็น่าจะเป็นผู้มีส่วนรับรู้สนับสนุนหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย

^๗พระราชวรมนี (ประยูรธ ปรยุตโต), *ทางสายกลางของการศึกษาไทย*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐) หน้า ๑๕.

จะมีการกำหนดไว้กว้างๆ เช่น เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น

กลุ่มที่สี่ มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน ตามความเห็นของกลุ่มนี้เน้นว่าการพัฒนาอยู่ที่การมีแผน และการนำแผนไปดำเนินการเพื่อกำหนดหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นๆ

กลุ่มที่ห้า มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึงความทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ โดยคุณลักษณะทั้งสองแง่นี้ไม่อาจแยกออกจากกันได้เด็ดขาดคือทั้งปริมาณและคุณภาพต้องควบคู่กันไปเสมอในแง่ของปริมาณ ผลของการพัฒนาสามารถมองเห็นได้เป็นวัตถุ จับต้องและวัดผลได้ง่าย เช่น เงินเดือนเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น มีถนนหนทาง โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล ส่วนในแง่คุณภาพจับต้องไม่ได้วัดผลได้ยาก เช่น การพัฒนาให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร รักระเบียบวินัยและความสะอาด เป็นต้น และเป็นความจริงเสมอว่า การพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นในแง่ของปริมาณทั้งสิ้น เพราะสามารถที่จะวัดได้ ยิ่งสังคมเจริญมากขึ้นเท่าไร การพัฒนาจำต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รู้เฉพาะเรื่องของสาขาที่ตนชำนาญ โดยขาดความสนใจในความเป็นมนุษย์ในวงกว้างออกไป การวัดผลการพัฒนาจึงเน้นไปที่ความสำเร็จในด้านสาขาวิชาชีพของตนเป็นส่วนใหญ่ เช่น นักเศรษฐศาสตร์จะวัดผลสำเร็จของตนด้วยการเพิ่มผลผลิต รายได้ประชาชาติ เพิ่มการส่งสินค้าออก เพิ่มการอุตสาหกรรม และเพิ่มการลงทุน เป็นต้น โดยคำนึงถึงมนุษย์น้อยมาก

จากความหมาย การพัฒนา ที่ยกมาข้างต้นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ แต่ละคนจึงควรมีการพัฒนาไปตามสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตนั้นมีความสำคัญกับทุกคน ถ้าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (๒๕๔๖, หน้า ๒๓๘)	การพัฒนา คือ ๑. การทำความเจริญ ๒. ทำให้เจริญ
สนธยา พลศรี, (๒๕๔๗, หน้า ๓)	การพัฒนาสามารถ เป็น ๒ ระดับ ๑. ความหมายอย่างแคบ ๒. ความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ
พระราชวรมนี (ประยูรค์ ปยุตโต), (๒๕๓๐)	แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน ๑.การพัฒนาคน ๒.การพัฒนาสิ่งอื่นๆ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปรวมทั้งการพัฒนางานองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)^๙ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล (individual development) การพัฒนางานองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคคล (individual development)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัดและทักษะบุคลากรทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหารเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ตลอดจนแนวคิดต่างๆให้บุคลากรในระดับนี้สูงขึ้นเพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดจนการขยายตัวขององค์การและการปรับโครงสร้างของระบบงานด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การจึงจำเป็นต้องผู้บริหารระดับต่างๆให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๐}

จากการพัฒนาบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคลเจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้นทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

^๙ เสน่ห์ จัยโต และคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑.

^{๑๐} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, องค์การและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒.

^{๑๑} วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

ตารางที่ ๒.๒ สรุปการพัฒนาบุคคล

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
เสนห์ จัยโต และคณะ, (๒๕๔๗, หน้า ๑๕๑)	๑. การพัฒนาบุคคล (individual development) ๒. การพัฒนาองค์กร (organization development) ๓. การพัฒนาอาชีพ (career development)
รังสรรค์ ประเสริฐศรี, (๒๕๔๓, หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒)	๑. พัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร ๒. พัฒนาทัศนคติหรือเจตคติ
วิลาวรรณ รพีพิศาล, (๒๕๕๐, หน้า ๑๕๘)	๑. การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหาร ๒. ผู้บริหารระดับต่างๆ ให้ความสำคัญทั้งด้านร่างกายจิตใจ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์

๒. การพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพวิชาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผลมีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยา สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์กายภาพและโอกาสที่หล่อหลอมผลของงานอาชีพวิชาชีพที่บุคคลอาจเข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขาการพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์มันรวมถึงช่วงชีวิตและความสนใจทั้งหมดของคนทั้งคนการพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการพัฒนาในอดีตปัจจุบันและอนาคตของบุคคลการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญงอกงามผ่านชีวิตและงานเกี่ยวกับการเรียนรู้การมีประสบการณ์การเป็นอยู่การทำงานและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบแนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของบุคคล

ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพได้แก่

(๑) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงานเพื่อการริเริ่มการขยายและการจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยการโฟกัสไปยังสถานการณ์ธุรกิจและวิธีปฏิบัติที่เป็นจริง

(๒) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาจิตวิญญาณและศักยภาพการประกอบการค้าในหมู่พนักงานเพื่อให้เขาเป็นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

(๓) เพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร

(๔) เพื่อทักษะและสร้างศูนย์รวมของคนที่มีความสามารถพิเศษเพื่อนำกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรออกใช้โดยประสบความสำเร็จ

(๕) เพื่อสร้างและนำระบบการบริหารที่มีความเป็นเลิศในองค์กรออกใช้

(๖) เพื่อช่วยการวางแผนและพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประกันความเจริญงอกงามและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

(๗) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มการจูงใจคุณภาพและผลิตภาพของพนักงาน

(๘) ความสนใจขององค์กรต่อการพัฒนาอาชีพช่วยดึงดูดนักวิชาการระดับสูงและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่า

(๙) การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและความเจริญงอกงามของพนักงานเป็นปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องและเป็นทางการซึ่งโฟกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น^{๑๑} เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคนคน เป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบทซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพเนื่องจากขาดการเรียนรู้ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๒} ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตามสายงานนั้นซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์กรที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจโดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ขณะเดียวกันตัวบุคลากรเองก็ต้องขวนขวายหาความรู้ประสบการณ์และทักษะเพิ่มเติมด้วยตนเองเมื่อองค์กรมีการขยายขอบเขตงานและต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบงานในหน้าที่ดังกล่าวบุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อมในงานอาชีพนั้นย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทันที^{๑๓} และการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อแสดงให้บุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร^{๑๔} พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหากองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์กรแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอนดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน^{๑๕}

ในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ในการพัฒนาอาชีพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าทุกคนที่เข้ามาทำงานก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในการงานอาชีพของตนถือได้ว่าเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอาจจะมี การเลื่อนตำแหน่งงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเพื่อไปสู่ตำแหน่งสูงสุดของสายงานนั้นๆ

^{๑๑}ชาญชัย อาจินสมจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า๑๖๘.

^{๑๒}พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

^{๑๓}วิลาวรรณ รพีพิศล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จิตรหัตถการ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๖.

^{๑๔}สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

^{๑๕}อนิวัช แก้วจำนง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา : บริษัทนำศิลป์โฆษณาจำกัด, ๒๕๕๒) , หน้า ๑๖๑.

ตารางที่ ๒.๓ การพัฒนาอาชีพ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ชาญชัย อาจินสมาจาร, (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๑๖๘)	การพัฒนาอาชีพ คือ ๑. การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล ๒. ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ
พนิจดา วีระชาติ, (๒๕๔๓, หน้า ๑๖)	การพัฒนาอาชีพ ๑. คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ ๒. เป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงาน
วิลาวรรณ รพีพิศล, (๒๕๕๐, หน้า ๑๖๖)	การพัฒนาอาชีพ ๑. พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงาน ๒. จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ
สุจิตรา ธนानันท์, (๒๕๕๐, หน้า ๒๘)	การพัฒนาอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กร
อนิวัช แก้วจำนง, (๒๕๕๒, หน้า ๑๖๑)	การพัฒนาอาชีพ องค์กรจะต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน

๓. การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์กรเข้ามาใช้อย่างมีแผน นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่างๆ กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบให้ดีขึ้น^{๑๖} เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆ ในองค์กรด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรในการแก้ปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์

ความจำเป็นของการพัฒนาองค์กร

องค์กรสมควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนาองค์กรมีดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์กรมี ๕ ช่วง คือ
 - (๑) ช่วงการเกิด
 - (๒) ช่วงการเติบโต
 - (๓) ช่วงเข้มแข็ง

^{๑๖} จุมพล หนีมพานิช, การบริหารและการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๑.

(๔) ช่วงการเปลี่ยนแปลง

(๕) ช่วงตกต่ำ

๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การ จึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพล ทำให้องค์การได้รับผลกระทบไปด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี

๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ

การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไปการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเปล่าการใช้เวลาใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไป ความจำเป็นมีผลกระทบต้นทุนและการลงทุนที่สูงทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุนซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารงานบุคคลการใช้เทคโนโลยีการควบคุมคุณภาพการผลิตและปัญหาคุณภาพบุคลากรเป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์การ^{๑๗} การนำความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์การในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา^{๑๘}

การพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและเป้าหมายจากผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ตารางที่ ๒.๔ สรุปการพัฒนาองค์การ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
จุมพล หนิมพานิช, (๒๕๔๕, หน้า ๑๕๑)	๑. เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า ๒. เกี่ยวพันกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผน
สมใจ ลักษณะม (๒๕๔๙, หน้า ๒๔๗ – ๒๔๙)	๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การมี ๕ ช่วง ๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ
Bowditch , James L. and Buono , Anthony F., (1990 , p. 508)	๑. ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์(Behavioral Science) ๒. เพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา

^{๑๗} สมใจ ลักษณะม, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๗ – ๒๔๙.

^{๑๘} Bowditch, James L. and Buono, Anthony F, A Primer on Organizational Behavior, (New York : John wiley and Sons, 1990), p. 508.

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๐ ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. ๑๙๗๐ US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (competency)

ในปี ค.ศ. ๑๙๘๒ ริชาร์ด โบยัตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competen Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ. ๑๙๙๔ แกรีแฮมเมลและซี เค. พรฮาฮาราด (Gary Hamel และ C. K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

๒.๒.๑ ความหมายของศักยภาพ

ได้นักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำ และมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” ทั้งสิ้น^{๑๙} ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้น ทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^{๒๐} หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะ ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อ การทำงานของ บุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป^{๒๑} ส่วน David C. McClelland เจ้าของแนวคิด ทางการบริหารศักยภาพ (competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (competency) ไว้ว่าศักยภาพ^{๒๒} คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคล นั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้อง กัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^{๒๓} ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหาก ข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการ ปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะ การบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐ บรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่าง ถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒) กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผล ผลิตผลลัพธ์อัน พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนใน การปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

^{๑๙} สุภัฏญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^{๒๑} ชัยญาณันท์ จิณณัฐชา, การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

^{๒๓} สุภัฏญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, Productivity, ๙ (๕๓) (พ.ย. - ธ.ค.), ๒๕๔๗, หน้า ๔๘.

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออก หรือ พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับ ปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความ ได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการ ยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่าง ต่อเนื่อง เป็นต้น^{๒๔} ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมา และสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมา มีอยู่ ๕ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับคือ

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะ พัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึง ยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการ ดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มี ความหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุ ของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของ ปัญหาให้ได้

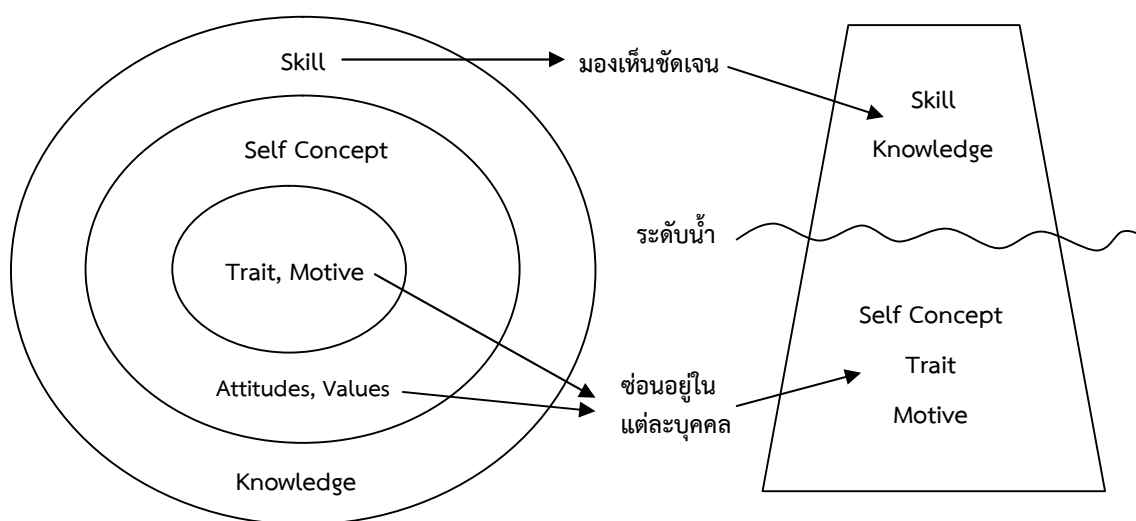
ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (improve) หลังจากทราบค่านิยม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัย แล้วก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้ สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ การดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดย วิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๒๕}

^{๒๔} มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

^{๒๕} สุรชาติ ฌ หนองคาย, แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ, เอกสาร ประกอบคำบรรยาย, (ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล), (อัสสัณ), หน้า ๖.

๒.๒.๒ องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่



แผนภาพที่ ๒.๑ ภาพแสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland

จากภาพอธิบายได้ว่า

ภาพ A คือ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง ๕ ประการของศักยภาพ (competency)

ภาพ B คือ การแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา

กล่าวคือส่วนที่เป็น ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (stress tolerance) เป็นต้น

David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนไว้ดังนี้

Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

Self-concept คือ ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น

Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

องค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนข้างต้นได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของตำรา Competency มากมาย ในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วย

ให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งประเทศไทยที่กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก^{๒๖}

จากภาพจะพบว่า skill และ knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง skill และ knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและ มีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนด์นั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า พฤติณีสัยที่พึงประสงค์ (attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า^{๒๗} สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้อาทิ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ

ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้นตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็น ศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

๒. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าศักยภาพ (competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน(Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills

ความหมายของคำว่า Competency คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม

^{๒๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

^{๒๗}อ้างแล้ว, หน้า ๔๔-๔๘.

(behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทางคือ^{๒๘}

๑. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๒. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน

๓. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

๒. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (managerial competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

๓. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (job-based) เช่นตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชีตความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional competency หรือเป็น Job competency เป็น Technical competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าชีตความสามารถชนิดเป็นชีตความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

หลังจากที่ทราบแล้วว่าแต่ละภาระงาน แต่ละวิชาชีพ จำเป็นจะต้องมีชีตความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำชีตความสามารถให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับชีตความสามารถที่องค์กรกำหนด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญดังตัวอย่างเช่น ชื่อของชีตความสามารถ (competency name) ซึ่งจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงความคิดรวบยอดหลักที่เป็นภาพลักษณ์โดยรวมของชีตความสามารถนั้น

^{๒๘} ณรงค์วิทย์ แสงทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ , ๒๕๕๗), หน้า ๘.

คำจำกัดความของขีดความสามารถ (brief definition) ขีดความสามารถแต่ละตัวจะต้องมีคำอธิบายเพราะจะช่วยให้บุคลากรในส่วนต่างๆ ขององค์การมีความเข้าใจร่วมกันถึงหน้าที่ของขีดความสามารถแต่ละตัว โดยหลักการที่สำคัญในการเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับขีดความสามารถนั้นได้แก่ คำอธิบายขีดความสามารถนั้นจะต้องขึ้นต้นด้วยการกระทำที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคล และจะต้องมีผลลัพธ์ของการกระทำประกอบอยู่ด้วยพร้อมทั้งแบ่งระดับขีดความสามารถตามตำแหน่ง พร้อมคำอธิบายเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับดังตัวอย่างเช่น ความเป็นเลิศในการให้บริการ (service excellent)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (the systems approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจและความต้องการสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล และแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลในการหล่อหลอมความคิดของบุคลากรและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งสิ้นดังจะกล่าวในลำดับต่อไป

๒.๒.๓ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมาย ของคำภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการใช้องค์การ (training) การพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ

(career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์การ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (key competencies) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (planned learning activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์การสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์การกับบุคลากร

ความหมายของคำว่าพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศส คำว่า “การพัฒนาสังคม” (social development) มักใช้เป็นคำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร หรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในภาคอุตสาหกรรมผู้ชำนาญการด้านการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญการเรื่องการบริหารงานบุคคล ในเนเธอร์แลนด์การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีจัดขึ้นเพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์การ ในประเทศรัสเซีย การพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์กับการได้มาซึ่งบุคลากร การคัดเลือกและฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นที่บริหารกำลังคนหรือภาพรวมของบุคลากรมากกว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในสหราชอาณาจักร การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลกระทบ ต่อการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากร^{๒๙}

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๓๐} การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์การจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน^{๓๑} กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น^{๓๒} ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities)^{๓๓} การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะการจ้างงานโดยเน้นความสามารถของ

^{๒๙} ศุภชัย ยะประภาษ, *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๔-๑๓๕

^{๓๐} สมาน รังสียกฤษณ์, *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๐.

^{๓๑} สุปรณี ศรีฉัตรเกษิม, *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๓๒} สุนันทา ลาภนันท์, *การพัฒนาองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร: ดีทีบุ๊คส์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๔

^{๓๓} เรวัต ทัตติยพงศ์, “ทัศนะของข้าราชการ กองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต* (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มครั้งแรกเมื่อ ค.ศ.1968 โดยเน้นเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่อยู่ในวัยเรียน ต่อมาปี ค. ศ. ๑๙๗๐ ได้ใช้คำนี้มากขึ้นและแพร่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดขอดที่ยังมีชีวิตอยู่ จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมภายในช่วงเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ กิจกรรมดังกล่าว มี ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และพัฒนา^{๓๔} เน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครอบคลุมโครงการและกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ของคนทั้งคุณภาพและ ปริมาณการฝึกอบรมวิชาชีพและการฝึกอบรมในที่ทำงาน การฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่นๆ ถ้ามีโครงการด้านการฝึกอบรมขึ้นมาก็เรียกว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๓๕} การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกระทำ เพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้ เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษ การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปดูศึกษาดูงาน การส่งไป ศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ข่าวสารจากเว็บไซต์ การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน^{๓๖} การนำ QC Circles (Quality Control Circles) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะจะเป็นความทันสมัยทันเหตุการณ์ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง ๒ ประการ ประการแรก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะทำให้เกิดการ ยกระดับคุณภาพและบริการ ที่จะต้องคำนึงถึงระดับโลกให้ได้มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลของ การการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของคน โดยการพัฒนาคณะมุ่งสร้างคุณภาพและผลผลิตขององค์กร QC Circles มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพนักงานเนื่องจาก QC Circles จะ พยายามส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เสนอให้มีการปรับปรุงงานระบบ QC จะเป็นการลดความ ขัดแย้ง เพราะมีการประชุมกลุ่ม มีการทำงานเป็นคณะทำงาน การระดมสมอง ทำให้เกิดบรรยากาศ ที่ดี ต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะจุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งของระบบ คือ การ พัฒนาคณะ การบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จที่มาจากคน

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้บุคลากร ได้เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยน พฤติกรรมใน การทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการ

^{๓๔} Hineman, Herbert G. and others. **Personnel / Human Resource Management.** (Illinois : Richard D Irwin.) pp. 332 – 349.

^{๓๕} จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development)**, (กรุงเทพมหานคร : พี เอ ลี, ๒๕๔๒), หน้า ๕-๘.

^{๓๖} เพ็ชร รุประวิเชียร, **เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม (Training and Meeting Techniques)**, (อัสสัมชัญ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๙-๒๔.

ใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้นๆ ออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วย

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ศุภชัย ยาวะประภาษ, (๒๕๔๗, หน้า ๑๗๔ – ๑๗๕)	การบริหารกำลังคนที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากร
สมาน รังสิโยฤกษ์, (๒๕๒๔, หน้า ๘๐)	เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน
สุนันทา เลานันทน์, (๒๕๔๔, หน้า ๒๒๔)	ผู้ปฏิบัติมีโอกาสเรียนรู้โดยผ่าน การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา
Bohlander, Snell and Sherman, (๒๕๕๐, หน้า ๕)	พัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลง
Hineman, Herbert G. and others, (pp. 332 – 349)	การจัดชุดของกิจกรรม
จกกลนี ชุตินาเทวินทร์, (๒๕๔๒, หน้า ๕ – ๘)	เน้นความสามารถของทรัพยากรบุคคล
เพ็ชรี รูปะวิเชตร์, (๒๕๔๙, หน้า ๑๙ – ๒๔)	กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้

๒.๒.๔ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถึงแม้บุคลากรจะมีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่แล้วก็ตามนั้น แต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลัง หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วย จากแนวคิดดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดเวลา ดังที่มี นักวิชาการหลายคน ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือ ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาสาสตร์ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะทิฐิคือ ถูกตัณหา มานะทิฐิครอบงำน้อยลงเมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้นสามารถ

ทำสิ่งที่ตั้งถามได้มากขึ้นการที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษาซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๓๗}

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

๑) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

๒) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๓๘}

ความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจสรุปได้อย่างน้อย ๖ ประการ คือ

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้น ไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถาม ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนหรือหัวหน้าหน่วยงาน

^{๓๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๓๘} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๒๘), หน้า ๖.

ต่างๆ กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามหรือให้ คำแนะนำน้อยลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

๕. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับ การพัฒนา

๖. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร^{๓๔}

ตารางที่ ๒.๖ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๙๖)	การพัฒนาบุคลากร คือการศึกษาซึ่งได้แก่ สิกขา มี ๓
พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๓๘, หน้า ๖)	การพัฒนาบุคลากร จะทำให้องค์การเจริญเติบโต ทำให้เกิดการประหยัด ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
ชูชัย สมิทธิไกร, (๒๕๓๘, หน้า ๖ – ๗)	การพัฒนาบุคลากร คือ ๑.บุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ๒. ลดความ สิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ๔. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชา ๕. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ๖. ช่วยทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาส ได้รับความรู้ความคิดใหม่

^{๓๔} ชูชัย สมิทธิไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘), หน้า ๖ – ๗.

๒.๓.๕ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตนในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะแวดล้อม

๒. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ

๓. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่างๆ สามารถวิเคราะห์กลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บอก ชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดความอ่านอย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมควรชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะแต่ละกิจกรรมจะคาดหวังให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมทำอะไรได้บ้าง ภายใต้การเรียนรู้ที่ใช้ฝึกอบรมและเกณฑ์มาตรฐาน แสดง ถึงระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๔๐}

๑. ความยุติธรรม (equity) ในการยอมรับว่า มนุษย์คือสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมของความ นับถือ ความไว้วางใจและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสวงหาการพัฒนา พนักงานทั้งหมด โดยไม่ คำนึงถึงชนชั้น ผิว สี หลักความเชื่อ ศาสนา ภาษา เชื้อชาติ วัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องประกันว่าองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และให้อากาศที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ การ บริหารอาชีพ การเลื่อนขั้นรางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพ สิ่งดังกล่าวต้องการการสื่อความหมายเชิงความสัมพันธ์ผ่านระบบเปิด สนับสนุน และมีปฏิสัมพันธ์

๒. ความสามารถทำงานได้ (employability) ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงของทุกวันนี้ องค์กรได้ตัดทอนค่าใช้จ่ายของตัวเองลงโดยให้ พนักงานลาออกจากงานด้วยแผนเกษียณตามความสมัครใจ ความสามารถทำงานได้ หมายความว่าความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละคนในการทำงานของเขาเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงต้องยกระดับและสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เขามีแรงจูงใจ เข้าร่วม และรักษาไว้ และทำให้เขามีงานทำด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการฝึกอบรมคนหนุ่มสาวที่มองหางานทำเป็นครั้งแรกและคนว่างงาน

๓. ความสามารถในการปรับตัว/การสู้คู่แข่งได้ (adaptability/competitiveness) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการปรับตัวของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและการปรับทักษะใหม่ ทางวิชาชีพ ของพนักงาน

^{๔๐}ชาญชัย อาจินสมจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (มปป : มปป), หน้า ๓๒-๓๖.

จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดความพอใจของพนักงานมากขึ้น และปรับปรุงการตัดสินใจในองค์การให้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และงานให้ดีขึ้น^{๔๑}

ตารางที่ ๒.๗ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ชาญชัย อาจินสมาจาร, (ม.ป.ป., หน้า ๓๒ – ๓๖)	การก่อให้เกิดสิ่งแวดลอมในองค์การที่มีประสิทธิภาพ
วิจิตร อาวะกุล, (๒๕๔๐, หน้า ๑๖๙)	๑. ความยุติธรรม (equity) ๒. ความสามารถทำงานได้ (employability) ๓. ความสามารถในการปรับตัว/การสู้คู่แข่งได้ (adaptability/competitiveness)

๒.๓.๖ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นการเน้นเรื่องการพัฒนาบุคคล (Individual Development) เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การส่ง อบรม กับสถาบันภายนอก ฯลฯ จะเปลี่ยนไปให้ความสนใจในเรื่อง การพัฒนาอาชีพ (career development) กับการพัฒนาองค์การ (organization development) มากขึ้น เพราะว่าธุรกิจให้ความสนใจในเรื่องการสร้างความสามารถหลัก (core competencies) ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในองค์ความรู้ของการพัฒนาอาชีพกับการพัฒนาองค์การซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในยุคโลกาภิวัตน์ในโลกการแข่งขัน ควรเน้นทักษะทางด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การมุ่งความสนใจที่สูงค่า ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. การสื่อสารข้อความ ๔. ภาวะผู้นำ ๕. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค ๖. การยืดหยุ่น/ปรับตัว ๗. นวัตกรรม ส่วนทักษะที่เสริมเข้ามาก็คือ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในระดับใช้งานได้ ดังนั้นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทัศนะของผู้ศึกษา จึงขอสรุปขอบเขตเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อการทำงานวิจัย การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการประเมินบุคลากร^{๔๒}

การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ ๓ แนวทาง คือ

๑. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจ และปัญญา การให้การศึกษาอีกทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และสถาบันทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ ดังนั้น การให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่าง

^{๔๑}วิจิตร อาวะกุล, *คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖๙.

^{๔๒}ดนัย เทียนพุฒ, *กลยุทธ์การพัฒนาคอนโซปัญหาคาใจนักฝึกอบรม*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุรพิม, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

ต่อเนื่องที่จะช่วยให้ บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลง ในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจ เป็นการศึกษา ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ การศึกษาในระบบ โรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการ พัฒนาบุคลากรขององค์การการให้การศึกษาอาจทำได้ โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไป ศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญา การ ให้ การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การและตัวบุคลากรเอง

๒. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในตำแหน่งหนึ่งๆ ในแง่มุมขององค์การแล้วการฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ หรือหัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริม สร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้วย ในการจัดการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะความรู้ ความชำนาญที่ จำเป็นต่อความต้องการขององค์การโดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรม ได้แก่

๒.๑ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายของ องค์การตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

๒.๒ การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒.๓ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

๒.๔ การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

๒.๕ การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์การโดยส่วนรวม

๒.๖ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาท ภารกิจขององค์การ

๒.๗ การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี /เทคนิค / วิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การ

๓. การพัฒนาบุคลากร (employee development) เป็นกระบวนการของการ เกี่ยวข้องเชื่อมโยงจากวุฒิภาวะขั้นหนึ่งไปสู่วุฒิภาวะอีกขั้นหนึ่ง อาทิ จากผลการปฏิบัติงานระดับ ทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของ ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาเป็นการดำเนินการด้านวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมาย งานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การ งาน การจัดทัศนศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทน และการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรม

สังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าว หากเลือกใช้ผสมผสานกับ ๒ แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยทำให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๔๓}

การฝึกอบรมประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติหรือเจตคติ (attitude) การฝึกอบรมสามารถคาดคะเนถึงผลที่ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ได้ในระยะเวลานั้น

การศึกษาเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของบุคคลในองค์กรให้ทำงานดีขึ้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพเป็นเรื่องของการลงทุนซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้น ในระยะยาว การศึกษาเราไม่อาจคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด

การพัฒนา เป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวไปทันกับการที่องค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปหรือเติบโตขึ้น วัตถุประสงค์ของการพัฒนาก็เพื่อต้องการจะให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีชีวิตอยู่รอดได้ขององค์กรในอนาคต เมื่อมองในแง่ของการลงทุนการพัฒนาจะเป็นเรื่อง ที่เสี่ยงกว่าการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากมีผลกระทบมากมายจากภายนอกในทางปฏิบัติ แล้วการพัฒนาจะเป็นการวางแผนเพื่อให้พนักงานได้คุ้นเคยกับขอบเขตของกิจกรรมที่ไม่ได้สัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน หากแต่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมากกับอนาคต เป็นเรื่องที่องค์กรพยายาม ปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรไปพร้อมๆ กับการพัฒนาองค์กร องค์กรอาจจัดให้มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรในที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคลากรที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าว มีวิธีการหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

^{๔๓} ชูชัย สมितिไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘), หน้า ๘-๙.

ตารางที่ ๒.๘ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
दनัย เทียนพุด, (๒๕๔๑, หน้า ๑๓๗ – ๑๓๘)	๑. การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. การสื่อสารข้อความ ๔. ภาวะผู้นำ ๕. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค ๖. การยืดหยุ่น/ปรับตัว ๗. นวัตกรรม
ชูชัย สมितिไกร, (๒๕๓๘, หน้า ๘ – ๙)	๑. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) ๒. การฝึกอบรม (training) ๓. การพัฒนาบุคลากร (employee development)

๒.๓.๗ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารบุคลากรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบหรือฟังก์ชันหลักๆ ของการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหาร รวมถึงนักบริหาร และพัฒนาทรัพยากร มนุษย์บางคนยังเข้าใจผิดคิดว่า งานพัฒนาบุคลากรก็คือการฝึกอบรม โดยมีหน่วยงานบุคคลทำหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งผู้บริหารระดับ CEO มักจะมีคำถามอยู่เสมอว่า “จัดฝึกอบรมแล้วพนักงานจะพัฒนาขีดความสามารถขึ้นมาบ้างหรือไม่”

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรมิใช่มีเพียงแค่การฝึกอบรมเท่านั้น พบว่า มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงแนวคิดและองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้เขียนขอเสนอหลักการพิจารณาถึงองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรจากแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา^{๔๔}

การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่า จะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพในการดำเนินการองค์การต่างๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (expertise) และกำลังความสามารถ (dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ คือ ธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่สนใจสามารถจูงใจ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือมีพรสวรรค์ (talented) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ องค์การต่างๆ ต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อการ

^{๔๔} อารณ ภูวพิณรุฑ, การพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กร, ๒๕๔๘), หน้า ๗-๘.

ปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทุกระดับ ป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ (learning experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงาน อย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา การที่องค์การต่างๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แต่ละองค์การจึงพยายามคิดค้นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้^{๔๕}

๑. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา (education) การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม (training) และการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนา (development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนางานในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนางานในอนาคต และการพัฒนาจะเน้นการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมบุคลากรประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) การพัฒนาสายอาชีพ (career development) และการพัฒนาองค์การ (organization development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

๓. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งพัฒนา องค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (learning organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับ บุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจาก การพัฒนาโดยการศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ มุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การ การพัฒนาบุคลากรอาศัยกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ทักษะการปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่างๆ ขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ เพื่อความเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาองค์การต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้

^{๔๕} เชาว์ โรจนแสง, เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑ - ๗, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, ๒๕๕๔), หน้า ๒๐ - ๔๘.

ตารางที่ ๒.๙ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, (๒๕๔๘, หน้า ๗ – ๘)	องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร มีมิติทางด้านจุดเน้น (focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (results)
เชาว์ โรจนแสง, (๒๕๕๔, หน้า ๒๐ – ๔๘)	การมองทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุน ทางปัญญาคือ ผลรวมของความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (expertise) และกำลังความสามารถ (dedication)

๒.๓.๘ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรใดๆ ไว้ ๕ ประการ^{๔๖} พอสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากลักษณะงานด้านพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยทั่วไปแล้ว เป็นงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สายงานหลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นบุคลากรโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงานช่วยเหลือสนับสนุน

๒. ปัญหาด้านวิทยากร วิทยากรที่มีคุณสมบัติดีและเหมาะสมยังมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่วิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมักขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีแต่จะมีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือผู้บอกเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของตนมากกว่า ผู้รับการพัฒนาก็ได้รับความรู้แปลกใหม่มีน้อยมาก อีกทั้งยังขาดการเลือกวิธีการและเทคนิคในการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วย

๓. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะคือ

๑) ผู้เข้ารับการพัฒนจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาว่าพัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง แต่เข้ารับการพัฒนาเพราะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

๒) ผู้เข้ารับการพัฒนามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือคิดว่าเป็นเรื่องของเด็กนักเรียนในห้องเรียนซึ่งไม่เหมาะกับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งคิดว่าเป็นการเสียเวลาเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์และก็มีหน้าที่การทำงานทำอยู่แล้วก็ไม่มีเวลาจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาอีกแต่อย่างใด

๓) บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พอใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติมาช้านานแล้วและไม่ยอมปรับเปลี่ยนถึงขนาดต่อต้าน

^{๔๖}วรณารถ แสงมณี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๔ – ๑๓๖.

๔) บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจะดีพอที่จะยอมรับคำแนะนำมาใช้ปฏิบัติได้

๕) ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ แต่การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์กรบางแห่งก็ไม่สามารถหาซื้อมาได้ครบถ้วน

๕) ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรนักบริหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงไม่ให้การสนับสนุน บางคนก็สำคัญผิดว่าการพัฒนาบุคลากรแก้ไขปัญหาได้ฉับพลันเมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาก็ได้รวดเร็วทันใจตามที่ต้องการก็ต่อต้าน ประการสุดท้ายนักบริหารบางคนคิดว่ามีความรู้ความสามารถมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่างๆ เองจึงอาจก่อให้เกิดปัญหามากมาย

๒.๓.๙ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้เชื่อกันว่า “คน” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพคุณภาพ และจริยธรรมที่สูง เชื่อว่าคงสามารถก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติ มีดังนี้^{๔๗}

๑. ระดับจุลภาค ถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งเป็นการเรียนรู้ใน ๓ ระดับคือ

๑.๑ การเรียนรู้ของบุคคล (individual learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด (Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ทีมการเรียนรู้ (team learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (cross functional) การสั่งตนเอง (self-directed management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น

๑.๓ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (organizational learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุด ในองค์กรซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นี้ จะเน้นการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (workplace learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบ หรือการบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้ การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง ๓ ระดับ ก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (developing) ซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับ เช่นกัน

๒.๑ การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (intelligence club) เป็นสติให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

^{๔๗} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : BK อินเทอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๗-๘.

๒.๒ การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการเข้าวัฒนธรรม วัฒนธรรม ที่จะเตรียมเข้าไปแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

๒.๓ การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือสามารถบูรณาการ ทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้าเป็นหนึ่งเดียวจะทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับ นานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการ และทุน เป็นต้น

การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุมใน ๓ เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development) และมีระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กร

การพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพและการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กรผ่านกระบวนการของการศึกษา การ ฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือ โดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้ เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ องค์กรต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ต่อไป ภายใต้อสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์กรได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศ ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ ได้รับการพัฒนาขององค์กรซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอก องค์กรต่อไป^{๔๘}

จากแนวคิดต่างๆ ทั้งแนวคิดการพัฒนาบุคคล แนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และแนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรมของทั้งนักวิชาการทั้งหมดข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยใช้แนวคิดระบบ (the systems approach) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสิ้น อันได้แก่ปัจจัยนำเข้า คือ “คน” ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญหรือทักษะ และทัศนคติ ที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตหรือ ผลงานที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันตามไปด้วยนั้น นำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมและกระบวนการประเมินผล ผลลัพธ์ที่ออกมาก็คือผลการฝึกอบรมที่ออกมาว่าได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่กล่าวคือ สามารถ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคใด ที่ทำให้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากนัก เพียงใด ก็จะเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุง โครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไปนั่นเอง

^{๔๘} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : BK อินเทอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๙ – ๑๐.

ตารางที่ ๒.๑๐ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๑๐๙๕)	ภาวะแห่งอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ
ธารพรพร สัตยารักษ์, (๒๕๔๘, หน้า ๔๔)	กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทักษะ และค่านิยม
สมิต อาชนิจกุล, (๒๕๔๔, หน้า ๒๑ – ๒๕)	การเข้าใจในตนเอง การรู้ตนเอง

๒.๓.๑๐ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้

ความรู้ (knowledge) ได้มีผู้ให้ความหมาย ตลอดจนมีแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ไว้มากมาย แต่ผู้วิจัยจะขอนำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

ความหมายของความรู้คือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือการค้นคว้า การสังเกต ประสบการณ์หรือจากรายงานการรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา^{๔๔} เป็นความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้

กฎการเรียนรู้ของ ฮอร์นไคค์ ได้สรุปการเรียนรู้ ดังนี้

กฎเกี่ยวกับความพร้อม การเรียนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความพร้อมทั้งการอ่าน เขียน พูด และมีภาวะรับรู้การจูงใจที่เหมาะสม

กฎเกี่ยวกับการปฏิบัติ การได้กระทำซ้ำหรือได้ฝึกหัด ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพนั้น ควรจะได้พิจารณาถึงความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้เรียน การได้ฝึกปฏิบัติบ่อยๆ โดยเฉพาะปฏิบัติทางสุขภาพจะช่วยให้ผู้เรียนได้กระทำกิจกรรมนั้นได้ถูกต้องและเป็นระยะเวลานาน นอกจากนี้การที่ผู้เรียนได้รู้ผลการปฏิบัติที่ถูกต้องของตนเองว่าเกิดผลดีต่อสุขภาพก็จะช่วยให้การปฏิบัตินั้นเกิดขึ้นและถาวรสืบไป

ทฤษฎีความรู้ของอริสโตเติล กล่าวว่า “สติปัญญาของมนุษย์มิได้สมบูรณ์ด้วยความรู้เพียงอย่างเดียว ต้องเกิดจากการกระทำด้วยในการพัฒนาตนเอง”

ทฤษฎีนามแห่งความรู้ความเข้าใจ แสดงให้เห็นถึงการตอบปัญหาว่าบุคคลเข้าใจตัวเขาเองได้อย่างไร เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขาเองได้อย่างไร และเขามีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมนั้นอย่างไร หมายถึง สิ่งภายในและภายนอกทั้งหลายที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลอันได้แก่ความต้องการ เป้าหมาย ค่านิยม ความปรารถนา ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความกดดันภายในและสิ่งแวดล้อมทางด้านร่างกายและสังคม

ความรู้ว่าความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่วไป ระลึกถึงเฉพาะวิธี และกระบวนการต่างๆ หรือระลึกถึงแบบกระบวนการโครงสร้าง วัตถุประสงค์ในด้านความรู้

^{๔๔}Richmond, Jame Malcoim. “A Survey of the Environmental Knowledge And Attitudes the of Fith Year Students in English,” **Dissertation Abstracts International**. 37(1) :5016-A ; January, 1977, p. 531

เน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก ดังนี้ คือ

๑. ความรู้ความจำ (knowledge) เป็นความสามารถทางสมองในอันที่จะทรงไว้หรือรักษาไว้ซึ่งเรื่องราวต่างๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ให้ดูที่บุคคลนั้นสามารถเลือกได้สิ่งที่จำไว้ได้เพียงใด

๒. ความเข้าใจ (comprehension) เป็นความสามารถในการสื่อความหมาย ทั้งให้ผู้อื่นรู้เจตนาของตนและตนเองรู้ความหมาย ความปรารถนาของผู้อื่น

๓. การนำไปใช้ (application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ความจำและความเข้าใจในการแก้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างได้ผลไปเลียนแบบ แต่ความสามารถในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นความสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนการสอนไปแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วง

๔. การวิเคราะห์ (analysis) เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวใดๆ ออกเป็นส่วนย่อยๆ

๕. การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการประกอบส่วนย่อยๆ ให้เข้ากันได้เป็นเรื่องราว เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวในหลายๆ ลักษณะแล้วนำมาจัดระบบโครงสร้างใหม่ให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งมีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

๖. การประเมินค่า (evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสิน ตีราคาโดยอาศัยหลักเกณฑ์ (criteria) และมาตรฐาน (standard) ที่วางไว้วัดความรู้^{๕๐}

๒) ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory)

ทฤษฎีทุนมนุษย์กล่าวว่าพื้นฐานของนโยบายการพัฒนาและการวางแผนในประเทศกำลังพัฒนามักจะได้แก่การตัดสินใจในการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นไปตามความต้องการริบด่วนที่กดดันและอยู่อย่างมากมายซึ่งประเทศกำลังเผชิญอยู่กับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่ถือปฏิบัติกัน มักจะระบุทรัพยากรการผลิตไว้ ๓ ประเภทใหญ่ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน และทุน แต่สิ่งที่มาก่อนทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์^{๕๑} ทุนในรูปมนุษย์ที่สนับสนุนความเจริญเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจว่า ความสนใจได้หันไปยังการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (productivity) ของปัจจัยการผลิตต่างๆ และการลงทุนทางด้าน “ทุนมนุษย์” (human capital) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มขึ้นของระดับการศึกษาของกำลังแรงงานและรวมถึงการฝึกอบรมมากขึ้นและสุขภาพดีขึ้นด้วย เช่นเดียวกับการเพิ่มขึ้นของทุนในรูปวัตถุ ทุนในรูปมนุษย์ หมายถึงระดับการศึกษา ความชำนาญพิเศษ สุขภาพและอาหารบำรุงกำลังสมองกำลังแรง ถ้ากำลังแรงงานมีการศึกษามีความชำนาญพิเศษมากขึ้นมีสุขภาพดีและมีอาหารบำรุงกำลังดีขึ้นทุนในรูปมนุษย์ก็จะมากขึ้น ในทฤษฎีเช่นนี้การมีทุนในรูปมนุษย์มากขึ้นเหมือนกับว่ามีทุนในรูปวัตถุดิบที่จะใช้ในการผลิต

^{๕๐}Bloom, Benjamin S., J. Hasting and F. Thomas George, **Handbook on Formative and Student Learning**, (New York : McGraw-Hill Company, 1971), p. 271.

^{๕๑}เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง และคณะ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล = Human resoures and personnel management**, (ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙), หน้า ๕.

มากขึ้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของประชาชนทุกคนในสังคม ในแง่ของเศรษฐศาสตร์อธิบายได้ว่าเป็นการการสะสมทุนมนุษย์ (Human capital) และมีผลต่อการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจในแง่ของการเมือง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยเตรียมประชาชนให้เป็น ผู้พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและในแง่ของวัฒนธรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสุขสมบูรณ์มากขึ้นไม่ถูกตีกรอบโดยประเพณี กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเปิดทางไปสู่ความทันสมัย (modernization) ทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาได้หลายแนวทางด้วยกันทางที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือการศึกษาเป็นทางการ (formal education) แนวทางที่สองทรัพยากรมนุษย์พัฒนาได้ด้วยการปฏิบัติโดยผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมต่างๆ ที่เป็นทางการในสถาบันวิชาชีพและการศึกษาผู้ใหญ่ ตลอดจนกลุ่มศาสนา กลุ่มสังคมและกลุ่มการเมือง แนวทางที่สามคือ การพัฒนาตนเอง (self-development) ด้วยการที่แต่ละคนแสวงหาความรู้ทักษะหรือความสามารถให้สูงขึ้นโดยอาศัยการเตรียมการในความคิดริเริ่มของตนเองด้วยการอ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และโดยการเรียนรู้จากการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ เป็นต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ประจักษ์ว่ามีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้บรรลุถึงอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกันกระบวนการของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจรวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้หรือการถ่ายโอนเทคโนโลยี และการลงทุนของต่างประเทศโดยตรงย่อมมีอิทธิพลต่อการก้าวไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานและบุคคลคือผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกประเทศของเอเชียและแปซิฟิก ดังนั้นรัฐบาลสามารถส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรมและการวิจัย เกี่ยวกับมาตรการชีวิตในระยะยาวและสนับสนุนกระตุ้นให้มีการถ่ายโอนเทคโนโลยี โดยผ่านช่องทางที่เหมาะสม

แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์จึงนำไปปรับปรุงโครงสร้างนโยบายของประเทศ ในการส่งเสริมแรงงานในตลาดแรงงาน และการยกระดับฝีมือแรงงานโดยมีการเพิ่มการลงทุนทางการศึกษา การฝึกอบรมแรงงาน โดยมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์ให้สูงขึ้น

โดยสรุปสาระสำคัญของทุนมนุษย์ดังกล่าวคือ การเพิ่มคุณค่านำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต ดังนั้นการลงทุนหรือเพิ่มทุนมนุษย์โดยการศึกษาและการฝึกอบรมจากการให้ความรู้และการดูแลสุขภาพให้เกิดศักยภาพที่มีคุณภาพก่อนจะก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในด้านนั้นๆ^{๕๒}

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทฤษฎีทุนมนุษย์นั้นเป็นการช่วยเตรียมประชาชนให้เป็นผู้พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีมีสุข ดังนั้นการลงทุนบุคลากรจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย ผู้วิจัยนำแนวคิดจากทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบในการกำหนดเนื้อหาของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

^{๕๒} ชวลิต อยู่ภัทท์, ศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม กรณีศึกษาประเทศไทยลาว และเวียดนาม, *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*, (ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๓๙).

๓) ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่

ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่เป็นกรอบแนวคิดทางสังคมวิทยาที่มีข้อสมมุติฐานที่ว่า สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อนระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่างๆหลายส่วนทำงานร่วมกันจนเกิดความมีเสถียรภาพ ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ มีองค์ประกอบของทฤษฎี ๒ ส่วน^{๕๓} คือ

๑. โครงสร้างทางสังคม (social structure) ซึ่งเป็นรูปแบบอันถาวรที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพฤติกรรมทางสังคมเช่น วิถีชีวิตภายในครอบครัวและระบบเศรษฐกิจ เป็นรูปแบบของโครงสร้างทางสังคมประเภทหนึ่ง ที่เกิดจากพฤติกรรมทางสังคมโดยความร่วมมือระหว่างกันในครอบครัว จนเกิดเป็นกระบวนการผลิต การบริโภค การจำแนกแจกจ่าย และการบริการที่มีขนาดใหญ่ มีความเกี่ยวพันระหว่างกันทั่วทั้งสังคม

๒. หน้าที่ทางสังคม (social functions) เป็นส่วนทำหน้าที่เชื่อมโครงสร้างสังคมแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน ทำให้สังคมทั้งระบบเกิดการประสานงานและทำงานร่วมกัน แนวความคิดของทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ เกิดมาจากนักสังคมวิทยาชาวอังกฤษ ชื่อ อากุสต์ กองต์ ที่มองว่า การที่สังคมจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้น จะต้องมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปด้วยกันทั้งระบบ ต่อมานักสังคมวิทยาชาวอังกฤษชื่อ เฮอเบิร์ต สเปนเซอร์ ได้เสนอความคิดว่า สังคมมนุษย์นั้นมีลักษณะเหมือนกับโครงร่างของมนุษย์ ที่มีส่วนประกอบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก แต่ละส่วนประกอบจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เป็นอินทรีย์อย่างหนึ่งที่มีลักษณะดังนี้^{๕๔}

๑) สังคมในฐานะที่เป็นระบบ ที่มีอาณาเขตแน่นอน เป็นสังคมที่วางระเบียบตนเองควบคุมตนเอง (Self-regulation) โดยมีแนวโน้มที่ส่วนประกอบต่างๆ พึ่งพาอาศัยกันและรักษาดุลยภาพไว้ได้

๒) ในฐานะที่เป็นระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลายสังคมมีความต้องการจำเป็นจำนวนหนึ่ง ซึ่งเมื่อสนองได้แล้วจะทำให้สังคมดำรงชีวิตอยู่ได้ส่วนต่างๆสามารถพึ่งพากันได้และสามารถรักษาดุลยภาพไว้ได้

๓) การวิเคราะห์ระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลายสังคมมีความต้องการและความจำเป็นของส่วนประกอบต่างๆของสังคม ซึ่งการทำเช่นนั้นจะส่งผลให้เป็นการรักษาความพึ่งพากันและดุลยภาพด้วย

๔) ในระบบที่มีความต้องการและจำเป็นสังคมจึงต้องมีโครงสร้างแบบใดแบบหนึ่งขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันให้มีการพึ่งพา ดุลยภาพ และการมีชีวิต

อิมิล เดอร์ไคม์ เป็นนักสังคมวิทยาในกลุ่มโครงสร้าง-หน้าที่ ชาวฝรั่งเศส ที่มองว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม เกิดมาจากความเป็นระเบียบของสังคมและความผาสุกของประชาชน หากประชาชนในสังคมไม่ให้ความสนใจหลักศีลธรรม ความไว้บรรทัดฐาน ก็จะเกิดขึ้นในสังคม แต่อย่างไรก็ตามความเป็นปึกแผ่นของสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในสังคมแบบที่มีความเป็นปึกแผ่นแบบกลไก ที่มีลักษณะทางสังคมเหมือนกันแบบสังคมดั้งเดิมและสังคมแบบที่มีความเป็น

^{๕๓} Oakley, *Project with People*, (Geneva : ILO, 1991), pp. 17-18.

^{๕๔} สัณญา สัณญาวิวัฒน์, *กลุ่มคุณภาพ : พฤติกรรมทางสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕-๒๖.

ปีกแผ่นแบบอินทรี ที่มีลักษณะทางสังคมต่างแบบกัน แบบสังคมสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังสามารถศึกษารูปแบบของสังคม และหน้าที่ของสังคม ได้จากการกระทำทางสังคม (social action) ที่เป็นข้อเท็จจริงทางสังคม เช่น วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และค่านิยม นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันที่นำเอาแนวความคิดด้านโครงสร้าง-หน้าที่มาพัฒนาในสหรัฐอเมริกา ที่มองทุกระบบและทุกหน้าที่หลักของสังคมจะเป็นตัวกระทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบและดำรงอยู่ต่อไป ดังนั้นแต่ละแบบอย่างทางสังคม หรือโครงสร้างจะมีหน้าที่หลายและมีหน้าที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับการมองว่าจะมองจากจุดใด และกับบุคคลใด บางอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม อาจมีหน้าที่ที่ชัดเจนมากกว่าหน้าที่อื่น ซึ่งเรียกว่า หน้าที่หลัก (manifest functions) แบบอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมบางส่วน อาจมีหน้าที่ที่ไม่สำคัญหรือทำหน้าที่สนับสนุนมากกว่า ซึ่งเรียกว่าหน้าที่รอง (latent functions) แต่บางแบบอย่างทางสังคมหรือโครงสร้างสังคมที่เกิดขึ้นมานั้นเป็นสิ่งที่สังคม ไม่ต้องการจะเรียกว่า หน้าที่ที่ไม่มีประโยชน์ (dysfunctions)

ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพราะองค์ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่มาเป็นแนวทางในการสร้างกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการกำหนดโครงสร้างก่อนแล้วจึงพิจารณาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้าง

๔) ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (The human relation approach)

การสนใจในการทำงาน ตามวิธีการของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับบทบาทของกระบวนการทางสังคม ในการทำงาน ฐานคิดหลักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่า พนักงานต้องการที่จะมีความรู้สึก ว่า พวกเขาเป็นผู้ที่มีประโยชน์และเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความต้องการทางสังคม มีความสำคัญยิ่งในการสนใจให้พนักงานทำงานมากกว่าที่จะได้ใช้เงินเป็นปัจจัยจูงใจ

การประยุกต์ใช้ในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ อีกทั้งอนุญาตให้พนักงานเป็นผู้กำหนดทิศทางของตนเองและเป็นผู้ควบคุมตนเองในการทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นงานประจำของตน อีกทั้งจะต้องพยายามสนองความต้องการทางสังคมของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น นักวิชาการที่สำคัญๆของมนุษยสัมพันธ์ได้แก่

๑) แนวคิดของเมโย (Elton Mayo)^{๕๕} เป็นรองศาสตราจารย์ทางด้านวิจัยอุตสาหกรรม โดยมีผลการศึกษาที่มีชื่อเสียงจากการทดลองที่ Western electric company : Chicago ในนาม Hawthorne study และได้นำผลการวิจัยดังกล่าวมานำเสนอในเชิงทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานที่เน้นความสำคัญที่ตัวคน และเน้นการจัดระเบียบของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น คำนึงถึงปัจจัยด้านที่พักสถาน ค่านิยม และอารมณ์ที่มีผลต่อการอยู่ในองค์กรการทำงาน

แนวความคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของคนทำงาน หรือพฤติกรรมของคน หรือกลุ่มในองค์กร ซึ่งมีผลมาจากตัวแปรด้านจิตวิทยามากกว่าสถานภาพใน

^{๕๕}ทองใบ สุดซารี, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (อุบลราชธานี : กิจเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า

องค์การหรือตำแหน่งที่เป็นอยู่อย่างเป็นทางการ ดังนั้น การส่งเสริมให้คนหรือกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒) แนวความคิดของบาร์นาร์ด (Chester I. Barnard)^{๕๖} ได้เสนอแนวความคิดไว้ในการบริหารงานไว้ในหนังสือ “The function of executive” ว่านักบริหารควรจะมององค์การที่ระบบองค์รวม (Total System) เพราะองค์การเป็นระบบของการร่วมแรงร่วมใจกันอย่างมีพลังอันแรงกล้าในการทำงานระหว่างคนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งอาศัยวัตถุประสงค์ที่ตรงกันระหว่างองค์การกับสมาชิก ความเต็มใจและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบ (total system)

ดังนั้น คนจะทำงานได้อยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจกันทั่วทั้งองค์การโดยมีความเข้าใจการสื่อสารข้อความจากองค์การ และเป็นหน้าที่ขององค์การในการโน้มน้าวจิตใจคนทำงานด้วยการเพิ่มแรงจูงใจหรือทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจในงาน แต่ความสมัครใจหรือความเต็มใจทำงานขึ้นอยู่กับงาน ฉะนั้น กล่าวได้ว่าแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยามีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจที่เกิดจากการใช้ค่าตอบแทน เป็นตัวเงินมากระตุ้นการทำงาน ดังนั้นการจูงใจคนในองค์การให้ทำตามคำสั่งจึงมีหลักการว่า ทำอย่างไรจะ使人ยอมรับ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ๑. คนงานมีความเข้าใจในคำสั่งนั้นหรือไม่ ๒. คนงานเชื่อหรือไม่ว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ๓. คนงานเชื่อหรือไม่ว่าการปฏิบัติตามคำสั่งไม่ขัดกับผลประโยชน์ของตนหรือกลุ่ม ๔. คนงานมีความสามารถทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆหรือไม่

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหน่วยงานกับวัตถุประสงค์ของคนทำงาน

^{๕๖}Barnard อ้างใน ยงยุทธ เกษสาคร, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๙.

ตารางที่ ๒.๑๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Richmond, Jame Malcoim, (1977, p. 531)	ทฤษฎีความรู้ นั้นเน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก
เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง และคณะ, (๒๕๓๙, หน้า ๕)	ทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital theory) คือ การเพิ่มคุณค่านำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต
Oakley, (1991, pp. 17 – 18)	ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ คือ สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อนระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่างๆหลายส่วนทำงานร่วมกันจนเกิดควมมีเสถียรภาพ ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่
ทองใบ สุตขารี, (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๐)	ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (the human relation approach) คือ ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารจัดการ

คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหาร มีอยู่สองคำ คือ การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่าจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า “ผู้บริหาร” ในขณะที่บริษัทห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น ผู้จัดการ เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะและจัดเป็นส่วนงานทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษา หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษาเรียกว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” ความหมายของการบริหารในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่ง จึงหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๕๗} และเป็นศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด^{๕๘} ทั้งนี้

^{๕๗} Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York : Macmillian, 1947), p. 3.

^{๕๘} Jonh G. Hutchinson, **Organization : Theory and Classical Concepts**, (New York : McGraw-Hill, 1967), p. 12.

สามารถกล่าวได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น^{๕๙} โดยการดำเนินงานตามกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^{๖๐}

สำหรับการบริหาร ในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่ง มีลักษณะเป็นศาสตร์โดยสมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่นๆ กล่าวคือ เป็นสาขาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของบการศึกษามีองค์แห่งความรู้ หลักการ ทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้ โดยนำไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน

การบริหาร จึงเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางบุคคลและการใช้ทรัพยากรอื่น กระบวนการดังกล่าวรวมถึงองค์ประกอบของการบริหาร อันได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดองค์การ การกำหนดนโยบายการบริการและการควบคุม^{๖๑} รวมถึงการบริหารบุคคล การอำนวยการ การควบคุมนวัตกรรมและการเป็นตัวแทน^{๖๒}

อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารบางคนไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนทางด้านบริหารเพียงแต่มีประสบการณ์ก็สามารถเป็นผู้บริหารได้ ครูที่สอนดี มีประสบการณ์การสอนมานานก็สามารถเป็นผู้บริหารได้ นั่นเป็นข้อโต้แย้งแต่ถ้าหากผู้ที่ได้รับการอบรมมาทางบริหารก็นำทฤษฎีไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์แล้วย่อมจะทำให้เกิดผลสำเร็จกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารมา อาจจะต้องมาหาประสบการณ์จากการเรียนรู้ในระหว่างการบริหาร ซึ่งความรู้ที่ได้นั้น อาจเกิดจากอำนาจหน้าที่ การหยั่งรู้สามัญสำนึกหรือจากการสังเกต แหล่งความรู้นี้จะเป็ประโยชน์ในขณะหนึ่งเท่านั้นซึ่งไม่ใช่ความจริงเสมอไป การบริหารจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบ แนวทางและแนะการปฏิบัติ

จึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจกรรม หรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่า ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จคือผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

^{๕๙}Harold Koontz & Cyril O' Donnell, *Principle Of Management : An Analysis of Managerial Fucntions*, (New York : McGraw-Hill, 1972), p. 43.

^{๖๐}Ernest Dale, *Management : Theory and Practice*, (New York : McGraw-Hill, 1973), p. 4.

^{๖๑}William L. Dejon, *Principles and Management : Text & Cases*, (California : The Benjamin Cummings, 1987), p. 5.

^{๖๒}Ernest Dale, *Management : Theory and Practice*, (Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, 1978), p. 4.

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปความหมายของการบริหาร

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	ความหมายของการบริหาร
Herbert A. Simon, (1947, p. 3)	กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
Jonh G. Hutchinson, (1967, p. 12)	ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
Harold Koontz & Cyril O' Donnell, (1972, p. 43)	การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น
Ernest Dale, (1973, p. 4)	กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า
Wiliam L. Dejon, (1987, p. 5)	กระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางบุคคลและการใช้ทรัพยากรอื่น
Ernest Dale, (1978, p. 4)	การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมวินัยกรรมและการเป็นตัวแทน

๒.๓.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร พบว่า ทฤษฎีการบริหารมีลักษณะดังนี้^{๒๓}

๑. ทฤษฎีบริหารไม่ใช่ความจริงที่เห็นได้โดยง่ายหรือไม่ต้องพิสูจน์ การบริหารมีทฤษฎีจะต้องอาศัยการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอีกมาก ซึ่งไม่ใช่เป็นความจริงที่เห็นได้อย่างชัดเจนโดยไม่มี การพิสูจน์ว่าการบริหารจะต้องอาศัยการวิเคราะห์ ทฤษฎีบริหารมีความสลับซับซ้อนมากกว่าที่จะเห็นได้โดยง่าย

๒. ทฤษฎีบริหารไม่ใช่เป็นสามัญสำนึก แม้ว่าผู้บริหารจะใช้สามัญสำนึกเพื่อเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมและการตัดสินใจว่าสามัญสำนึกอาจจะไม่เพียงพอในการประเมินความรู้และการตัดสินใจ ในปัจจุบันนี้การเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคมและวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็ว ประสบการณ์ของผู้บริหารอาจจะแคบและจำกัด เกิดมาจากรู้อยู่ไปเสียหมดสามัญสำนึกไม่ใช่จะเป็นจริงเสมอไป

^{๒๓} ภากรตี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ชลบุรี : มนตรี, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

โดยมีองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการ ปัจจุบันเรียกว่ากระบวนการบริหารจัดการ มี ๕ ประการ (POCCC) ดังนี้^{๖๔}

๑. การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคต แล้ววางแผนเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้

๒. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การ ออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานใน ตำแหน่งงานต่างๆ

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่มอบหมาย งานให้ทำ บังคับบัญชาให้พนักงานทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๔. การประสานงาน (Co-ordination) คือ การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวกให้ ผู้ทำงานสามารถได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางเอาไว้ ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

และได้นำการบริหารจัดการมาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ ในที่สุดได้ คำตอบสั้นๆ คือ POSDCoRB ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหาร ๗ ประการ คือ^{๖๕}

๑. P = Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆ ว่าจะทำ อะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องทำก่อนการลงมือปฏิบัติ

๒. O = Organizing หมายถึง การจัดการองค์การ กล่าวคือ เป็นการจัดสายงานแบ่งแยก อำนาจการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์

๓. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผล การทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔. D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการบอกทิศทางการทำงานเสนอแนะวิธีการ ทำงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วว่า ควรทำอะไรบ้าง อย่างไร ไปในทิศทางใด

๕. Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน อันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่างๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ซึ่งอาจจะต้องใช้ เทคนิคต่างๆ เช่น การสื่อสารการกำหนดระเบียบแผนในการทำงาน เป็นต้น

๖. R = Reporting หมายถึง การรายงาน การทำงานทุกอย่างจะมีการรายงานไปยัง ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลประการใด

๗. B = Budgeting หมายถึง การจัดทำงานประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับ กิจกรรม

^{๖๔} Henri Fayol, **General and industrial management**, (London : Pittman & Sons, 1964), p. 39.

^{๖๕} L. Gulick and J. Urwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp. 18 - 19.

โดยมีกระบวนการบริหารที่ใช้เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของงานและนำไปพัฒนางานที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA)^{๖๖} ซึ่งประกอบด้วย

๑. การวางแผน (Plan) หรือ P

เป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการบริหารคุณภาพ เพราะแผนจะกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพ โดยแผนจะอธิบายความจำเป็นและสร้างความเข้าใจในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกหน่วยงานที่จะร่วมมือกันในการปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคและข้อบกพร่องต่างๆ ขององค์การให้หมดไปอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ

๒. การปฏิบัติ (Do) หรือ D

เป็นการนำทางเลือกที่ตัดสินใจไปวางแผนปฏิบัติ (Action Plan) และลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าปัญหานั้นเป็นงานที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ภายในกลุ่ม ก็สามารถปฏิบัติได้ทันที หากปัญหามีความซับซ้อนเกี่ยวกับกับหน่วยหรือกลุ่มอื่นก็ต้องแจ้งให้ผู้บริหารสั่งการให้หน่วยงานอื่นประสานงาน และร่วมมือแก้ไขปัญหาก็สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การตรวจสอบ (Check) หรือ C

การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานที่ปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบผลการทำงานก่อนการปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานว่ามีความแตกต่างกันน้อยเพียงใด ถ้าผลลัพธ์ออกมาตามเป้าหมาย ก็จะนำไปจัดทำมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป แต่ถ้าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาจจะสูงหรือต่ำกว่าที่ต้องการทีมงานคุณภาพก็ต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุ เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น

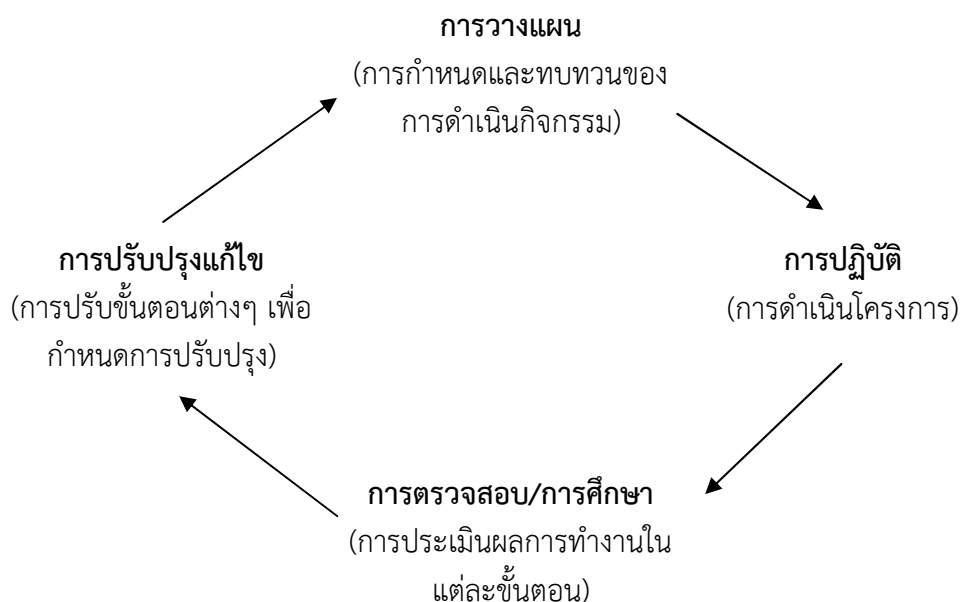
๔. การปรับปรุง (Act) หรือ A

เป็นการกำหนดมาตรฐานจากผลการดำเนินงานใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในอนาคตหรือทำการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกับความต้องการปัญหาที่ไม่ได้คาดหวัง และปัญหาเฉพาะหน้าในการดำเนินงานจนได้ผลลัพธ์ที่พอใจและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายแล้ว จึงจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในอนาคต และจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารและกลุ่มอื่นๆ ได้ทราบต่อไป^{๖๗}

^{๖๖} ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, Practical PDCA แก้ปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยุคเซ็น, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

^{๖๗} นิรุฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ, กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมกมลการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๗ - ๗๙.

ซึ่งการบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง^{๖๘}
 ดังแผนภาพประกอบ



แผนภาพที่ ๒.๒ วงจรเดมิ่งสำหรับการบริหารโครงการ

หน้าที่ของการบริหารประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน ๔ ประการ ดังนี้^{๖๙}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการในการจัดตั้งและจัดวางทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรที่ไม่ใช่บุคคล โดยวางแผนให้สามารถบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

๓. การนำและสั่งการ (Leading and Directing) หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการและทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

๔. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์การคาดหวังและกำหนดไว้

การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) โดยหลักการแล้ว การบริหารจัดการที่ดีเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยประกันว่าผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารด้วยความรับผิดชอบ และนำไปสู่

^{๖๘} Harvey Maylor, **Project Management**, 2nd ed, (London : Financial Times Pitman, 1999), pp. 6 - 7.

^{๖๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **การบริหารจัดการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.kmitn.bxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&id=5354328&Ntype=3>, [๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๗].

เป้าหมายความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังได้ระบุหลักการ ๖ ประการ ซึ่งใช้ได้โดยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้แก่^{๗๐}

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

๒. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพ สุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

๔. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเป็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลงานการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน และมีหลักการการบริหารที่สำคัญ ได้แก่^{๗๑}

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและผู้บริหารควรแบ่งงานกันทำ เพื่อนำความสามารถ ความมั่นใจและความถูกต้องมาเพิ่มผลผลิตของงาน

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ใช้ในการสั่งการและใช้พลังที่จะทำให้คนเชื่อถือ

๓. ความมีวินัย (Discipline) แนวทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดความมีวินัยที่ดี คือ ข้อตกลงต่างๆ ต้องมีความชัดเจนและยุติธรรมให้มากที่สุด การกำหนดบทลงโทษควรพิจารณามาใช้อย่างรอบคอบ

๔. ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

^{๗๐} สุวัฒน์ เงินฉ่ำ, การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา : เพื่อคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔ - ๑๕.

^{๗๑} ศิริพงษ์ เคาภายน, หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๒๔ - ๒๕.

๕. ความมีเอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) ในการจัดกิจกรรมหนึ่งกลุ่มควรมีหัวหน้าเพียงคนเดียวต่อหนึ่งแผนงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน

๖. ความสนใจของบุคคลต้องเป็นรองความสนใจของคนส่วนรวม (Subordination of Individual Interests to General Interests) ความสนใจของผู้ปฏิบัติหนึ่งคนหรือหนึ่งกลุ่มจะไม่นำมาเป็นความสนใจของคนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องผลที่ได้รับจากความมุ่งมั่นและเป็นตัวอย่างของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับข้อตกลงจากส่วนร่วมให้มากที่สุดจะทำให้การแนะนำของผู้บังคับบัญชามีความมั่นคง

๗. การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ควรมีความเป็นธรรมและทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดทั้งในด้านบุคลากรและในด้านความเที่ยงธรรม

๘. การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจจำเป็นจะต้องกำหนดความเข้มแข็งของการบริหารงานทั้งสองด้านให้เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านคุณธรรม ความคงที่ที่จะนำมาปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสภาพของธุรกิจในขณะนั้น การรวมอำนาจจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกรณีต่างๆ กันไป

๙. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นการแสดงความห่างระหว่างผู้มีอำนาจสูงสุดกับผู้อยู่ในตำแหน่งต่ำสุด ถ้าระยะที่ห่างกันไม่มีความจำเป็นก็ไม่ควรทำ แต่ถ้าต้องการสงวนระยะทางนี้ไว้เมื่อต้องการตัดสินใจก็จำเป็นต้องทำ

๑๐. คำสั่ง (Order) ในการสั่งการทางสังคมเพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการ จำเป็นที่จะต้องให้ผู้รับคำสั่งอยู่ในบริเวณที่รับคำสั่งและผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องอยู่ในที่ที่มีการสั่งการ

๑๑. ความเสมอภาค (Equity) ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนไม่จะเป็นการอาสาเข้ามาทำหรือทำตามหน้าที่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมกับทุกคนและให้ความเมตตา ความเสมอภาคในที่นี้ไม่รวมถึงการบังคับขู่เข็ญให้ทำ

๑๒. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานใหม่และความสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดี การจะทำให้เกิดผลดังกล่าวต้องอาศัยประสบการณ์เดิม ถ้าสามารถดึงประสบการณ์เดิมมาช่วยได้จะทำให้การทำงานนั้นสำเร็จ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานหรือปรับออกก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานจะดึงประสบการณ์เดิมมาใช้จึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา

๑๓. ความคิดริเริ่ม (Initiative) การคิดที่แตกต่างไปจากเดิมที่วางไว้และสามารถสร้างสรรค์งานนั้นให้สำเร็จได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั้งจากผู้ที่มีความเฉียบแหลมและผู้มีประสบการณ์ ความคิดริเริ่มของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความเข้มแข็งให้กับทางธุรกิจได้ดี

๑๔. ความสามัคคี (Esprit de Corps) ความสามัคคีคือพลัง เป็นสโลแกนที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนครอบคลุมและมีจุดมุ่งหมาย เพื่อความสำเร็จลงตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การสรรหา การบังคับบัญชา การประสานงาน การรายงาน รวมถึงเรื่องของการจัดการทรัพยากรต่างๆ ทั้งนี้ ยังอาศัยหลักในการบริหาร เช่น หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส เป็นต้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

นักทฤษฎี/นักวิชาการ	ทฤษฎี/แนวคิด
ภารดี อนันต์นาวิ, (๒๕๕๒, หน้า ๓)	๑. ทฤษฎีบริหารไม่ใช่ความจริงที่เห็นได้โดยง่าย ๒. ทฤษฎีบริหารไม่ใช่เป็นสามัญสำนึก
Henri Fayol, (1964, p. 39)	หลักการบริหาร POCCC ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) ๔. การประสานงาน (Co-ordination) ๕. การควบคุม (Controlling)
L. Gulick and J. Urwick, (1973, pp. 18 - 19)	หลักการบริหาร POSDCoRB ๑. P = Planning (การวางแผน) ๒. O = Organizing (การจัดองค์การ) ๓. S = Staffing (การสรรหาบุคคล) ๔. D = Directing (การสั่งการ) ๕. Co = Coordinating (การประสานงาน) ๖. R = Reporting (การรายงาน) ๗. B = Budgeting (งบประมาณ)
ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, (๒๕๔๗, หน้า ๙)	กระบวนการบริหารงานคุณภาพ ๑. การวางแผน ๒. การปฏิบัติ ๓. การตรวจสอบ ๔. การปรับปรุง
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ, (๒๕๔๖, หน้า ๗๗ - ๗๙)	หลักการบริหาร PDCA ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การปฏิบัติ (Doing) ๓. การตรวจสอบ (Checking) ๔. การปรับปรุง (Acting)
Harvey Maylor, (1999, pp. 6 - 7)	วงจรเดมिंग ๑. การวางแผน ๒. การปฏิบัติ ๓. การตรวจสอบ/การศึกษา ๔. การปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร (ต่อ)

นักทฤษฎี/นักวิชาการ	ทฤษฎี/แนวคิด
ลิวอิส สเติร์ตัน และคณะ, (ออนไลน์, ๒๕๕๗)	หลักการบริหาร POLC ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การนำและสั่งการ (Leading and Directing) ๔. การควบคุม (Controlling)
สวามิ เงินน้ำ, (๒๕๔๕, หน้า ๑๔ – ๑๕)	การบริหารจัดการที่ดี ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักคุณธรรม ๓. หลักความโปร่งใส ๔. หลักความมีส่วนร่วม ๕. หลักความรับผิดชอบ ๖. หลักความคุ้มค่า
ศิริพงษ์ เสงี่ยม, (๒๕๕๒, หน้า ๒๔ – ๒๕)	หลักการบริหาร ๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ๓. ความมีวินัย (Discipline) ๔. ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ๕. ความมีเอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) ๖. ความสนใจของบุคคลต้องเป็นรองความสนใจของคนส่วนรวม (Subordination of Individual Interests to General Interests) ๗. การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ๘. การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) ๙. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ๑๐. คำสั่ง (Order) ๑๑. ความเสมอภาค (Equity) ๑๒. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) ๑๓. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ๑๔. ความสามัคคี (Esprit de Corpse)

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุ สามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุสามเณร มีจริยวัตรตรงตามประเพณีปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุ สามเณร มีให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษา จัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ต้องอาศัย พระสังฆาธิการเป็นสำคัญเนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๒}

พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีหลักการปกครอง คือ ๑) มุ่งความสงบเรียบร้อย ๒) มุ่งความเจริญงอกงาม และ ๓) มุ่งความสามัคคีปรองดอง ซึ่งทั้ง ๓ ประการนี้ เป็นเครื่องวัดสมรรถภาพของการปกครอง^{๗๓}

ในขณะเดียวกัน ในการปกครองพระสงฆ์ให้ได้ผลดีตามหลักการดังกล่าว พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ทุกรูปต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยก่อนเป็นประการแรกประการที่สองจะต้องมีรูปแบบการปกครองในวัดวาอารามให้เรียบร้อยและประการสุดท้ายจะต้องจัดรูปแบบในการศึกษาเล่าเรียนแผนกพระปริยัติธรรมขึ้น เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตน นอกจากนี้จะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้กับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า พัฒนาจิตใจของพระภิกษุสามเณรให้มีความมั่นคง เพื่อพระภิกษุสามเณรจะได้นำหลักการพัฒนาจิตใจนี้ไปสู่เด็กหรือเยาวชนหรือยุวพุทธให้หันเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา เรียกว่า จริยธรรม การให้การศึกษาด้านจริยธรรมก็คือการเปิดโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น การเปิดโรงเรียนเด็กเล็ก ที่เรียกว่าเด็กก่อนเกณฑ์ ซึ่งเป็นโครงการของมหาเถรสมาคม ก็เพื่อเป็นการชักจูงเด็กเล็กให้หันเข้ามาพึ่งพระสงฆ์ พระสงฆ์ก็มีบทบาทช่วยเหลือเด็กเล็กด้วยเมตตาธรรม เด็กเล็กเหล่านี้ ก็คือ ลูกหลาน ชาวบ้านที่ต้องออกไปประกอบอาชีพ เมื่อวัดรับดูแลลูกหลานให้ความเลื่อมใสศรัทธาต่อวัด ต่อพระพุทธศาสนา ก็

^{๗๒} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้าคำนำ.

^{๗๓} พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน), “วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร”, **การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, ๒๕๒๖, หน้า ๓๙ – ๕๒. (อัสสัณนา)

บังเกิดขึ้นกับประชาชนจึงเห็นได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส นอกจากจะมีหน้าที่ในการดูแลวัด พัฒนาวัดแล้ว ยังต้องช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนพร้อมกันไปด้วย^{๗๔}

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์รวม ทั้งการนิคมกรรมหรือการวินิจฉัย อธิการ หรือ ความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุ

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดจริยาพระสังฆาธิการ ซึ่งพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามบทบาทของพระสังฆาธิการ ดังต่อไปนี้

๑. ต้องเคารพเอื้อเฟื้อต่อกฎหมายพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวร และปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด

๒. ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น ให้เสนอความเห็นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้ รับทราบคำสั่ง และเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวมานั้นแล้ว แต่ผู้สั่งมิได้ถอนหรือแก้คำสั่งนั้นถ้าคำสั่งนั้นไม่ผิดพระวินัยต้องปฏิบัติตาม ต้องรายงานจนถึงผู้สั่ง ในกรณีมีการคัดค้านคำสั่งให้ผู้ส่งรายงานเรื่องทั้งหมดไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไปในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามทำข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

๓. ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหายแก่การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา และห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ และห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่สมควร

๕. ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชา เหนือตนและผู้อยู่ในปกครอง

๖. ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๗. ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์และการพระศาสนา

๘. ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย

ทั้ง ๘ ข้อนี้ เป็นจริยาอันพระสังฆาธิการต้องถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด เพราะละเมิดแล้วย่อมได้รับโทษฐานละเมิดจริยา

บทบาทความรับผิดชอบของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสนั้น จะต้องช่วยพัฒนาท้องถิ่นในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนด้วย ในการพัฒนาท้องถิ่นนั้นก็ต้องเริ่มที่เจ้าอาวาสต้องคุมบริยาภาศในวัดให้ห่อหุ้มด้วย เมตตา สัจจะ สามัคคี คนในวัดรักกัน ชื่อสัตย์ต่อกัน โปร่งดองกัน^{๗๕}

^{๗๔} พระครูมงคลคีลวงค์ (อโนนต์ เทชญาโณ) และคณะ, “พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท”, การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, ๒๕๒๖, หน้า ๕๓ – ๖๗. (อัดสำเนา)

^{๗๕} พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธวรญาณ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๕๒ – ๕๓.

ในส่วนสภาพวัด เจ้าอาวาสก็ต้องจัดวัดให้เป็นศาสนสถาน คือเป็นที่บำเพ็ญกิจทางศาสนา เป็นบุญสถาน คือเป็นสถานที่ในการบำเพ็ญกุศล เป็นศึกษาสถาน คือเป็นที่ให้การศึกษาเล่าเรียน อบรมเป็นธรรมสถาน คือเป็นสถานที่ในทางประสิทธิ์ประสาทคุณงามความดี^{๗๖}

ผู้วิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการ คือ พระภิกษุผู้มีอายุพรรษาและเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารอันเป็นความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ จนได้รับการยอมรับเชื่อถือจากคณะสงฆ์และอุบาสกอุบาสิกาทั่วไป ให้เป็นผู้รับผิดชอบงานคณะสงฆ์ในด้านๆ ต่างๆ อันเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของพระภิกษุสงฆ์รูปนั้นๆ โดยมีการพิจารณากลับกรองด้วยระบบแห่งพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคมซึ่งถือว่าเป็นการกลับกรองที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม ซึ่งเป็นการพิจารณาอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในวงการคณะสงฆ์

๒.๔.๑ ความสำคัญของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุ สามเณรดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุสามเณร มีจริยาวัตรตรงตามประเพณีปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุ สามเณร มิให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วย เจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษา จัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ด้วยจะต้องอาศัย พระสังฆาธิการเป็นสำคัญเนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๗}

สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖ ได้ระบุความสำคัญของพระสังฆาธิการว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนาให้ปฏิบัติถูกต้องเป็นประโยชน์ทั้งงานการศาสนา

^{๗๖} พระธรรมญาณมุนี (ททองย้อย กิตติทินโน), “วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร”, การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, ๒๕๒๖, หน้า ๓๙ – ๕๒. (อรรถาธิบาย)

^{๗๗} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้าคำนำ.

ศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์^{๗๘}

จากความสำคัญข้างต้น พอสรุปได้ว่า พระสังฆาธิการนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้วยว่าพระสังฆาธิการนั้นเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการบริหารให้มีความเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะสงฆ์จะไม่สามารถดำเนินการตามภาระหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์หากขาดพระสังฆาธิการไปไม่ว่าจะเป็นพระสังฆาธิการในระดับใดก็ตาม

๒.๔.๒ บทบาทพระสังฆาธิการ

พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน) ได้กล่าวว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีหลักการปกครอง คือ ๑) มุ่งความสงบเรียบร้อย ๒) มุ่งความเจริญอกงาม และ ๓) มุ่งความสามัคคีปรองดอง ซึ่งทั้ง ๓ ประการนี้ เป็นเครื่องวัดสมรรถภาพของการปกครอง^{๗๙}

ในขณะเดียวกัน ในการปกครองพระสงฆ์ให้ได้ผลดีตามหลักการดังกล่าวนี้ **พระครูมงคลคีลวงค์ (อโนนต์ เตชญโณ) และคณะ** ได้กล่าวว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ทุกรูปต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยก่อนเป็นประการแรกประการที่สองจะต้องมีรูปแบบการปกครองในวัดวาอารามให้เรียบร้อยและประการสุดท้ายจะต้องจัดรูปแบบในการศึกษาเล่าเรียนแผนกพระปริยัติธรรมขึ้น เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตน นอกจากนี้จะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้กับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า พัฒนาจิตใจของพระภิกษุสามเณรให้มีความมั่นคง เพื่อพระภิกษุสามเณรจะได้นำหลักการพัฒนาจิตใจนี้ไปสู่เด็กหรือเยาวชนหรือยุวพุทธให้หันเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา เรียกว่า จริยธรรม การให้การศึกษาด้านจริยธรรมก็คือการเปิดโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น การเปิดโรงเรียนเด็กเล็ก ที่เรียกว่าเด็กก่อนเกณฑ์ ซึ่งเป็นโครงการของมหาเถรสมาคม ก็เพื่อเป็นการชักจูง เด็กเล็กให้หันเข้ามาฟังพระสงฆ์ พระสงฆ์ก็มีบทบาทช่วยเหลือเด็กเล็กด้วยเมตตาธรรม เด็กเล็กเหล่านี้ ก็คือ ลูกหลาน ชาวบ้านที่ต้องออกไปประกอบอาชีพ เมื่อวัดรับดูแลลูกหลานให้ความเลื่อมใสศรัทธาต่อวัด ต่อพระพุทธศาสนา ก็บังเกิดขึ้นกับประชาชนจึงเห็นได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส นอกจากจะมีหน้าที่ในการดูแลวัด พัฒนาวัดแล้ว ยังต้องช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนพร้อมกันไปด้วย^{๘๐}

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์รวม ทั้งการนิคมกรรมหรือการวินิจฉัย อภิกรณ์ หรือ ความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุ

^{๗๘} สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, **คู่มือปฏิบัติงานการคณะสงฆ์**, (สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเลขานุการเจ้าคณะภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๗), หน้า ๔๖.

^{๗๙} พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน), “วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร”, **การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, ๒๕๒๖, หน้า ๓๙ – ๕๒. (อัดสำเนา).

^{๘๐} พระครูมงคลคีลวงค์ (อโนนต์ เตชญโณ) และคณะ, “พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท”, **การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, ๒๕๒๖, หน้า ๕๓ – ๖๗. (อัดสำเนา).

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอน พระสังฆาธิการ ได้กำหนดจริยาพระสังฆาธิการ ซึ่งพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามบทบาทของพระสังฆาธิการ ดังต่อไปนี้

๑. ต้องเคารพเพื่อต่อกฎหมายพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎ มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช ญาณสังวรและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด

๒. ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น ให้เสนอความเห็นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้ รับทราบคำสั่ง และเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวมานั้นแล้ว แต่ผู้สั่งมิได้ถอนหรือแก้คำสั่งนั้นถ้าคำสั่งนั้นไม่ผิดพระวินัยต้องปฏิบัติตาม ต้องรายงานจนถึงผู้สั่ง ในกรณีมีการคัดค้านคำสั่งให้ผู้ส่งรายงานเรื่องทั้งหมดไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไปในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

๓. ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหายแก่การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา และห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ และห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่สมควร

๕. ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชา เหนือตนและผู้อยู่ในปกครอง

๖. ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๗. ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์และการพระศาสนา

๘. ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย

ทั้ง ๘ ข้อนี้ เป็นจริยาอันพระสังฆาธิการต้องถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด เพราะละเมิดแล้วย่อมได้รับโทษฐานละเมิดจริยา

๒.๔.๔ อำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ

อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่

เจ้าคณะใหญ่มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตหนของตน ดังนี้^{๘๑}

(๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

(๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

(๓) วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นภาค หรือมีอำนาจหน้าที่ในกรณีที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากมหาเถรสมาคม

(๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะภาคให้เป็นไปโดยชอบ

^{๘๑} กรมการศาสนา, กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑), ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ หมวด ๒ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง ข้อ ๖, ข้อ ๗.

(๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะภาค

เจ้าคณะภาคมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตภาคของตน ดังนี้^{๘๒}

(๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

(๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

(๓) วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นภาค หรือมีอำนาจหน้าที่ในกรณีที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากมหาเถรสมาคม

(๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะจังหวัดให้เป็นไปโดยชอบ

(๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัด

เจ้าคณะจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดของตน ดังนี้^{๘๓}

(๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

(๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

(๓) ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัย ข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะอำเภอ

(๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอให้เป็นไปโดยชอบ

(๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(๖) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

^{๘๒} กรมการศาสนา, กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑), ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ หมวด ๓ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ส่วนที่ ๑, ข้อ ๑๐.

^{๘๓} เรื่องเดียวกัน, ส่วนที่ ๒, ข้อ ๑๕.

อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอ

เจ้าคณะอำเภอมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอของตน ดังนี้^{๘๔}

(๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

(๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

(๓) ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะตำบล

(๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะตำบลให้เป็นไปโดยชอบ

(๕) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดจนพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(๖) ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

เจ้าคณะตำบลมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตตำบลของตน ดังนี้^{๘๕}

(๑) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน

(๒) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ให้ดำเนินไปด้วยดี

(๓) ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าอาวาส

(๔) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าอาวาสให้เป็นไปโดยชอบ

(๕) ควบคุมและบังคับบัญชาเจ้าอาวาสและพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

(๖) ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

อำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส

เจ้าอาวาส ผู้มีอำนาจสูงสุดภายในวัด คือ เจ้าอาวาสวัดซึ่งเป็นพระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม เจ้าอาวาสวัดเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการพระศาสนาอย่างยิ่งใหญ่ เพราะต้องทำหน้าที่เป็น ผู้ปกครองวัด และเป็นผู้แทนวัด เนื่องจากวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล คือบุคคลตาม

^{๘๔} เรื่องเดียวกัน, ส่วนที่ ๓, ข้อ ๒๐.

^{๘๕} เรื่องเดียวกัน, ส่วนที่ ๔, ข้อ ๒๕.

กฎหมาย ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาตามมาตรา ๔๕ กล่าวว่า “ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์และไวยาวัจกร เป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา” ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งสำคัญยิ่ง และนอกจากนั้น เจ้าอาวาสยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพุทธศาสนิกชนมากที่สุดที่จะช่วยจรรโลงพระพุทธศาสนา ปลุกฝังศรัทธาในพระพุทธศาสนาแก่ประชาชน

พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน) กล่าวว่า พระสังฆาธิการ คือผู้ปกครองสงฆ์ซึ่งตามกฎหมายเถรสมาคมกำหนดให้มีจำนวน ๑๑ อันดับ โดยมีเจ้าคณะภาคเป็นอันดับที่ ๑ มีผู้ช่วยเจ้าอาวาสเป็นอันดับที่ ๑๑ นั้น พระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ คือเจ้าอาวาสนับเป็นพระสังฆาธิการที่มีความสำคัญมากที่สุดที่มีความรับผิดชอบสูงสุด ด้วยเหตุผล

๑. เจ้าอาวาสเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดพระภิกษุสามเณร อุบาสกอุบาสิกา ประชาชนและเด็กเล็ก รู้จักพื้นฐานของบุคคลเหล่านั้นดีไปกว่าใครๆ อยู่ใกล้ชิดเหตุการณ์ทางพระศาสนาทั้งดีและร้าย ย่อมเข้าใจปัญหาต่างๆ และหาทางคลี่คลายปัญหาได้ง่าย

๒. ตำแหน่งเจ้าอาวาสจัดเป็นพื้นฐานที่สำคัญของตำแหน่งผู้ปกครองสงฆ์ทุกตำแหน่ง เป็นเครื่องพิสูจน์และรับรองความสามารถของตำแหน่งปกครองสงฆ์ทั้งหลายได้อย่างดี คือถ้าเป็นเจ้าอาวาสได้ดี ก็มีหวังที่จะเป็นเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าคณะต่างๆ ได้ดี^{๘๖}

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ) ได้กล่าวว่าเจ้าอาวาสมีหน้าที่ ดังนี้^{๘๗}

๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัย แก่บรรพชิต และคฤหัสถ์

๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

เจ้าอาวาสมีหน้าที่ ดังนี้

๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัย แก่บรรพชิต และคฤหัสถ์

๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

หน้าที่เจ้าอาวาสดังกล่าวในมาตรา ๓๗ นี้ เป็นหน้าที่โดยภาพรวมลักษณะงานอย่างกว้างๆมิได้ชี้ชัดถึงวิธีปฏิบัติแต่อย่างใด เพราะวิธีปฏิบัตินั้น ได้กำหนดโดยลักษณะงานเป็น ๔

๑. หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ได้แก่

๑.๑ การบำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การก่อสร้างการบูรณะปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่งการกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงเงิน

^{๘๖} พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), **ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธวรญาณ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๕.

^{๘๗} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ), **เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๓๓ - ๓๔.

แรงงานและแรงความคิดอันเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุ ให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ศาสนสถานและศาสนวัตถุของวัดวาอารามต่างๆ จักได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นไปด้วยดีด้วยหน้าที่เจ้าอาวาสข้อนี้

๑.๒ การจัดกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล เช่น การรับทรัพย์สิน การอรรถคดี กิจการเหล่านี้ เจ้าอาวาสจะต้องจัดการให้เป็นไปด้วยดี คือ เป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผนหรือจารีตว่าด้วยการนั้น

๑.๓ การจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การดูแลรักษา การใช้จ่ายการจัดทรัพย์สินของวัด ตลอดจนการบัญชี ทั้งส่วนที่เป็นศาสนวัตถุ ศาสนสถาน และศาสนสมบัติของวัดที่ตนเป็นเจ้าอาวาส ให้เป็นไปด้วยดี คือ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒. หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด ได้แก่

๒.๑ การปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด หมายถึง การคุ้มครองปกป้องรักษา ให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุก ให้ความอนุเคราะห์ในส่วนที่อยู่อาศัยและปัจจัยตามสมควร หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า ช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ดังกล่าวด้วยพรหมวิหารธรรมตามควรแก่เหตุ

๒.๒ การสอดส่องบรรพชิต และคฤหัสถ์ในวัด หมายถึง การตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม รวมถึงควบคุมและบังคับบัญชาบรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าว ให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งมหาเถรสมาคม และรวมถึงการว่ากล่าวแนะนำ ชี้แจง เกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัดและพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม

๓. หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม

๓.๑ การจัดการศาสนศึกษา หมายถึง การจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรม (รวมถึงธรรมศึกษาอยู่ด้วย) หรือเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง ซึ่งยึดแบบแผนตามจารีตประเพณีที่โดยปฏิบัติสืบมาโดยตรง ได้แก่การจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม หรือการให้พระภิกษุสามเณรไปเรียนที่วัดใกล้เคียง ซึ่งมีสำนักศาสนศึกษาดังกล่าว

๓.๒ การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย หมายถึง การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำ สั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย พ.ศ. ๒๕๒๘ และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่นๆ รวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ เช่น การทำ กิจวัตรประจำวัน การฝึกซ้อมสวดมนต์ ฝึกซ้อมเรื่องสังฆกรรมและพิธีกรรมทางพระศาสนา ตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่น การทำ วัตรสวดมนต์ประจำวันพระ การสมาทานอุโบสถศีล และปฏิบัติศาสนพิธีอื่นๆ

๔. หน้าทีอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

หน้าทีอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลนั้น เป็นหน้าทีที่เชื่อมโยงผูกพันกับสังคมทั้งในส่วนวัดและนอกวัดและเป็นหน้าทีที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งพอแยกได้โดยลักษณะ คือ

๔.๑ การอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ขอใช้วัดเป็นที่จัดบำเพ็ญกุศลทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม

๔.๒ การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดเอง ทั้งที่เป็นการประจำและเป็นการจร

๔.๓ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้จะบำเพ็ญกุศลนอกวัด แต่ขอรับคำปรึกษาและความอุปถัมภ์จากเจ้าอาวาสหรือจากวัด

๔.๔ การสร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้างฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ศาลาเผาศพ ศาลาพักรพิศหรือศาลาบำเพ็ญกุศลและที่เก็บศพ เป็นต้น

อำนาจของเจ้าอาวาส

อำนาจเจ้าอาวาส หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปการะแก่การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปด้วยดี เป็นสิ่งที่มิคู้กับหน้าทีที่เจ้าอาวาส มีไว้เพื่อใช้บังคับบัญชาผู้อยู่ในบังคับบัญชา โดยเฉพาะเกี่ยวกับบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นดังที่ท่านผู้รู้ได้กล่าวไว้ดังนี้

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ) ได้กล่าวถึงอำนาจเจ้าอาวาสไว้ ดังนี้^{๘๘}

๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมีได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด

๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาส ออกไปเสียจากวัด

๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัด หรือให้ทำทัณฑบท หรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติดิศาสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคมต้องมีบรรยาการแห่งศาสนกิจอยู่ตลอดเวลา เช่น มีการไหว้พระ มีการสวดมนต์ มีการทำสังฆกรรมเป็นประจำตามพระวินัย

พระพุทธรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน) ได้กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสว่า ต้องช่วยพัฒนาท้องถิ่นในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนด้วย ในการพัฒนาท้องถิ่นนั้นก็ต้องเริ่มที่เจ้าอาวาสต้องคุมบรรยาการในวัดให้ห่อหุ้มด้วย เมตตา สัจจะ สามัคคี คนในวัดรักกัน ซื่อสัตย์ต่อกัน ประองดองกัน^{๘๙}

พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน) ยังได้กล่าวว่าในส่วนสภาพวัด เจ้าอาวาสก็ต้องจัดวัดให้เป็นศาสนสถาน คือเป็นที่บำเพ็ญกิจทางศาสนา เป็นบุญสถาน คือเป็นสถานที่ในการ

^{๘๘} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณโณ), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๓๖ – ๓๗.

^{๘๙} พระพุทธรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), ธรรมนูญนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธรญาณ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๕๒ – ๕๓.

บำเพ็ญกุศล เป็นศึกษาสถาน คือเป็นที่ให้การศึกษาเล่าเรียน อบรมเป็นธรรมสถาน คือเป็นสถานที่
ในทางประสิทธิ์ประสาทคุณงามความดี^{๙๐}

จากที่ได้อ้างถึงแนวความคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ ผู้วิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการ คือ
พระภิกษุผู้มีอายุพรรษาและเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารอันเป็นความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ
จนได้รับการยอมรับเชื่อถือจากคณะสงฆ์และอุบาสกอุบาสิกาทั่วไป ให้เป็นผู้รับผิดชอบงานคณะสงฆ์
ในด้านๆ ต่างๆ อันเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของพระภิกษุสงฆ์รูปนั้นๆ โดยมีการพิจารณา
กลั่นกรองด้วยระบบแห่งพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคมซึ่งถือว่าเป็น
เป็นการกลั่นกรองที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม ซึ่งเป็นการพิจารณาอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป
ในวงการคณะสงฆ์

ตารางที่ ๒.๑๔ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (๒๕๔๐, คำนำ)	เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและ จัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน), (๒๕๒๖, หน้า ๓๙ - ๕๒)	หลักการปกครองของพระสังฆาธิการ คือ ๑) มุ่งความสงบเรียบร้อย ๒) มุ่งความเจริญงอกงาม ๓) มุ่งความสามัคคีปรองดอง
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), (๒๕๔๐, หน้า ๓๓ - ๓๔)	หน้าที่ของเจ้าอาวาส ได้แก่ ๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติ ของวัดให้เป็นไปด้วยดี ๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตาม พระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระ ธรรมวินัย แก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ ๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

^{๙๐}พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน), “วัดช่วยชาวบ้านได้อย่างไร”, การแสวงหาเส้นทางการ
พัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, ๒๕๒๖, หน้า ๓๙ - ๕๒. (อัดสำเนา)

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม

มหาเถรสมาคมให้การส่งเสริมสนับสนุนให้วัดทั่วประเทศจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดขึ้น เพื่อรองรับประชาชนพุทธบริษัทที่สนใจใคร่ปฏิบัติธรรมด้วยการฝึกสมาธิเจริญวิปัสสนา โดยมุ่งให้แต่ละคณะสงฆ์จังหวัดควรมีสถานปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในด้านการฝึกอบรมสมถกัมมัฏฐานหรือวิปัสสนากัมมัฏฐาน อย่างน้อย ๑ แห่ง ต้องดำเนินการตามความในข้อ ๕ แห่งระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งระบุไว้ว่า

“การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ให้เจ้าคณะจังหวัด เป็นประธาน คณะกรรมการจัดประชุมคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด คัดเลือกวัดที่เหมาะสม ให้เจ้าอาวาสวัดที่จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรม ยื่นหนังสือขอจัดตั้งตามแบบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เสนอคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พิจารณาแล้วให้ประธาน คณะกรรมการรายงานเสนอเจ้าคณะภาค และเจ้าคณะใหญ่พิจารณาเสนอมหาเถรสมาคมพิจารณาอนุมัติ เพื่อมีพระบัญชาการตั้งสำนักปฏิบัติธรรม ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้นทะเบียนเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และจัดสรรงบประมาณอุดหนุนประจำปี ตามโครงการเงินอุดหนุนการดำเนินงานสำนักปฏิบัติธรรม” เป็นการดำเนินการโดยเฉพาะของเจ้าคณะปกครองฝ่ายสงฆ์ ในนามของคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ผ่านไปเป็นเวลา ๖ ปี แต่สถานการณ์การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดกลับไม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้การจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงกำหนดขั้นตอนเสนอเรื่องขอจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้^{๑๑}

ขั้นตอนที่ ๑ เจ้าคณะจังหวัด จัดประชุมคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดคัดเลือกวัดที่เหมาะสม แล้วแจ้งเจ้าอาวาสวัดที่ได้รับการคัดเลือกทราบ

ขั้นตอนที่ ๒ เจ้าอาวาสวัดที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อจัดตั้งเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดยื่นหนังสือขอจัดตั้งต่อคณะกรรมการจัดตั้งตามแบบที่กำหนด (แบบ สธจ. ๑)

ขั้นตอนที่ ๓ เจ้าคณะจังหวัด ประธานคณะกรรมการจัดตั้ง รายงานเสนอเจ้าคณะภาคตามแบบที่กำหนด (แบบ สธจ. ๒)

ขั้นตอนที่ ๔ เจ้าคณะภาคพิจารณาลงนามเสนอความเห็นและรายงานเสนอต่อ เจ้าคณะใหญ่

ขั้นตอนที่ ๕ เจ้าคณะใหญ่พิจารณาลงนามเสนอความเห็นนำเข้าสู่ที่ประชุมมหาเถรสมาคมด้วยตนเองในฐานะกรรมการมหาเถรสมาคมโดยตำแหน่ง หรือส่งเรื่องโดยตรงให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือส่งเรื่องคืนให้เจ้าคณะจังหวัดดำเนินการจัดส่งให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดำเนินการจัดท้าวาระเพื่อนำเสนอที่ประชุมมหาเถรสมาคมพิจารณาอนุมัติ

^{๑๑} สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓), หน้า ๗.

ขั้นตอนที่ ๖ เลขาธิการมหาเถรสมาคมนำเสนอที่ประชุมมหาเถรสมาคมพิจารณามีมติอนุมัติจัดตั้งเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

ขั้นตอนที่ ๗ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จัดทำมติมหาเถรสมาคมแจ้งให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ และขึ้นทะเบียนเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

ขั้นตอนที่ ๘ เจ้าคณะจังหวัดแจ้งเจ้าอาวาสวัดที่เป็นสถานที่จัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดทราบเพื่อดำเนินกิจกรรมจัดการศึกษาปฏิบัติธรรมให้แก่พุทธบริษัทต่อไป

ขั้นตอนที่ ๙ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกองพุทธศาสนศึกษา จัดสรรงบประมาณอุดหนุนประจำปี ตามโครงการเงินอุดหนุนการดำเนินงานสำนักปฏิบัติธรรมมหาเถรสมาคมปกครองดูแลคณะสงฆ์ วัดเป็นเสมือนนิติบุคคลตามกฎหมายมีเจ้าอาวาสเป็นผู้ปกครองวัด มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจของมหาเถรสมาคมในมาตรา ๑๕ และเจ้าอาวาสในมาตรา ๓๗

การจัดการอบรมปฏิบัติธรรมเป็นภาระหนึ่งของพระสงฆ์ มหาเถรสมาคม ใช้อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๕ ออกระเบียบส่งเสริมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เพื่อรองรับประชาชนพุทธบริษัทที่สนใจใคร่ปฏิบัติธรรมด้วยการฝึกสมาธิเจริญวิปัสสนาอันเป็นการรักษาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา โดยมีคณะกรรมการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดซึ่งประกอบด้วยเจ้าคณะจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการ รองเจ้าคณะจังหวัด เป็นรองประธานคณะกรรมการ เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอของจังหวัดนั้นเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าคณะใหญ่เป็นประธานที่ปรึกษา เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เป็นที่ปรึกษาคณะสงฆ์จังหวัดจัดการอบรมปฏิบัติธรรมจัดเป็นการศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม เพราะมีทั้งการถ่ายทอดความรู้ธรรมะ การฝึกอบรมจิตใจ เห็นธรรมะตามความเป็นจริง การสืบต่อปฏิบัติตามพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า การสร้างสรรค์จรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการทางพระพุทธศาสนา ผู้ปฏิบัติได้องค์ความรู้ันเกิดจากการปฏิบัติการจัดการอบรมปฏิบัติธรรม ต้องมีการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนสามารถให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งสามารถจัดได้ในทุกระดับการศึกษาเพื่อเป็นการศึกษาพื้นฐาน และสามารถผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยวัดจัดเป็นสำนักปฏิบัติธรรมจัดการอบรมปฏิบัติธรรมให้การศึกษาและปฏิบัติตามพระสัทธรรม^{๑๒}

ดังที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสในมหาสติปัฏฐานสูตร อันเป็นการแสดงถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติธรรมว่า “เอกายโน อโย ภิกขเว มคโค สตदानิ วิสุทฺธิยา โสภปริเทวานิ สม

^{๑๒}รายละเอียด การศึกษา การศึกษาพื้นฐาน การศึกษาตลอดชีวิต และสถานศึกษา ดูได้ในคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, สำนักนายกรัฐมนตรี, มาตรา ๔ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด. ๒๕๔๕), อ้างใน ศิริพร แยมินิล ดร. และคณะ, “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแพร่ศาสนธรรมศึกษาเฉพาะกรณีวัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”, รายงานการวิจัยโครงการนำร่องการจัดการศึกษาและเผยแพร่ศาสนธรรมในพระพุทธศาสนา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา สกศ. อันดับที่ ๗๑/๒๕๔๔, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔.

ติฏกมาย, ทุกขโทมนสฺสานํ อตฺถกฺมาย, ฌายสฺส อธิกฺมาย, นิพฺพานสฺส สจฺฉิกิริยา, ยทิทํ จตฺตารโ
สตีปฺภูฏานา.”^{๙๓}

แปลว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ทางนี้เป็นทางเดียว เพื่อความบริสุทธิ์ของสัตว์ทั้งหลาย ๑
เพื่อระงับความโศก ๑ เพื่อระงับความคร่ำครวญ ๑ เพื่อดับทุกข์ ๑ เพื่อดับโทมนัส ๑ เพื่อบรรล
อุริยมรรค ๑ เพื่อเห็นแจ้งพระนิพพาน ๑ ทางเดียวนี้ คือ สติปัฏฐาน ๔^{๙๔}

สรุป วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติธรรมมี ๕ ประการ คือ

๑. เพื่อความบริสุทธิ์ของสัตว์ทั้งหลาย
๒. เพื่อระงับความโศก และความคร่ำครวญ
๓. เพื่อดับทุกข์ และโทมนัส
๔. เพื่อบรรลอุริยมรรค
๕. เพื่อเห็นแจ้งพระนิพพาน

การปฏิบัติธรรมมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การศึกษาในรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๘๑ ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “การจัด การศึกษาอบรม
ต้องให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม” และตามจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา มาตรา ๖ พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. ว่า “ต้องเป็นไปเพื่อ
พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม
และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” การจัดการอบรมปฏิบัติ
ธรรม จัดเป็นการศึกษาอย่างหนึ่ง จึงเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ

การปฏิบัติธรรมเป็นการศึกษาธรรมฝึกฝนอบรมจิตของตนเอง เพื่อตัดละกิเลสตัณหา
เห็นธรรมถูกต้องตามความเป็นจริง ตลอดชีวิตตราบเท่าที่เราจะต้องเวียนว่ายอยู่ในวัฏสงสารด้วย
จุดมุ่งหมาย คือ พระนิพพาน การปฏิบัติธรรม สอดคล้องกับ มาตรา ๘ ที่ระบุว่า “เป็นการศึกษา
ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีการพัฒนาสาระ และ
กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง” การศึกษาในทางพระพุทธศาสนามีหลักการศึกษาศาสตร์
สมาธิ ปัญญา มีหลักการการปฏิบัติที่ชัดเจนดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎก เช่น มหาสติปัฏฐานสูตร วินิต
วัตถุ นิคคณสูตร หรือในคัมภีร์ปกรณ์วิเสสวิสุทธิมรรค จุดประสงค์ก็เพื่อผู้ศึกษาปฏิบัติเกิดปัญญาญาณ
เห็นแจ้งตามความเป็นจริง ดังมาตรา ๒๒ ระบุไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมี
ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัด
การศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

มหาเถรสมาคม คณะสงฆ์ วัด เป็นสถาบันศาสนา ร่วมกับองค์กรของรัฐ คือ สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถร่วมมือกันจัดตั้งและบำรุงสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด และ
สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของประชาชน ตามมาตรา ๑๒ และสามารถจัดการศึกษาอบรม
ปฏิบัติธรรมแก่พุทธศาสนิกชนได้ รวมทั้งแก่สถานศึกษาและศูนย์การเรียนรู้ที่สนใจ ตามมาตรา ๑๘ การ
ได้รับสิทธิประโยชน์จากการสนับสนุนของรัฐ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยกองพุทธ

^{๙๓}ที.ม. (บาลี) ๑๐/๓๗๓/๒๔๘.

^{๙๔}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๓๗๓/๓๐๑.

ศาสนศึกษา จัดสรรงบประมาณอุดหนุนประจำปี ตามโครงการเงินอุดหนุนการดำเนินงานสำนักปฏิบัติธรรม เมื่อจัดตั้งเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแล้ว ตามมาตรา ๑๔ ตามสิทธิขององค์กร

การอบรมปฏิบัติธรรม มีรูปแบบการจัดการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระบบ คือ จัดเป็นหลักสูตร มีตัวอย่าง คือ บทเรียนปฏิบัติธรรมในชั้นเรียนบทเรียนศีลธรรมในวิชาสังคมศึกษาในทุกระดับการศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงฆ์ก็จัดเป็นวิชาธรรมภาคปฏิบัติ จัดเป็นหลักสูตรในการศึกษาระดับปริญญาโท คือ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิปัสสนาภาวนา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบพิตักษศึกษาพุทธโฆส นครปฐม การศึกษานอกระบบ คือ จัดอบรมปฏิบัติธรรมเป็นระยะๆ ตามช่วงเวลา และการศึกษาตามอัธยาศัย คือ เปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้าปฏิบัติได้ตลอดเวลา ตามที่ต้องการ ดังมาตรา ๑๕ และสามารถจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ตามศักยภาพขององค์กร และเป็นไปตามมาตรา ๒๓ คือ เพราะได้รับการอบรมปฏิบัติธรรมจึงเกิดความรู้คู่คุณธรรม ผู้ปฏิบัติธรรมตามความเป็นจริง ผิดคน ได้ธรรมทำให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

การปฏิบัติธรรมมีกระบวนการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการ การสาธิตการปฏิบัติ การบรรยายธรรม การสอบ-ส่งอารมณ์ ปรับอินทรีย์ มีเนื้อหาตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร ใช้หลักการกำหนดรู้ด้วยอาตาปี สติมา สัมปชาโน ปฏิบัติจดจ่อ ติดต่อ ต่อเนื่อง จนเกิดปัญญาเห็นแจ้งสภาวะธรรมตามความเป็นจริง มีการจัดสถานที่ปฏิบัติธรรมให้สัปปายะ จัดบริการสื่อหนังสือสวดมนต์ วัตถุทัศนสาธิตการปฏิบัติ หนังสือคู่มือการปฏิบัติธรรมไว้ให้ศึกษา เป็นไปตามมาตรา ๒๔ ที่มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การจัดโครงการอบรมปฏิบัติธรรมในทุกกลุ่มชน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสมาปฏิบัติธรรม และร่วมมือกับองค์กรจัดการปฏิบัติธรรม ดังมาตรา ๒๙ ที่ให้ร่วมมือกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น การจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการส่งเสริมสนับสนุนวิปัสสนาจารย์ ศึกษาปฏิบัติธรรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองแล้วจะได้เป็นประโยชน์ต่อการสอนการอบรม ดังมาตรา ๓๐ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ในการจัดการอบรมปฏิบัติได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นประเมินผลก่อนและหลังการปฏิบัติ ก่อนการปฏิบัติสอบถาม เรื่อง ข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นด้านต่างๆ ก่อนเข้ารับการอบรมของผู้เข้าปฏิบัติธรรม มีความพร้อมของสถานที่และความพร้อมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติความคิดเห็นหรือคาดหวังอื่นๆ และหลังปฏิบัติธรรมสอบถาม เรื่อง ข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นต่างๆ หลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้าปฏิบัติธรรม มีความพึงพอใจ สถานที่ บุคคล หลักสูตรการอบรม สิ่งแวดล้อม สัปปายะ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมปฏิบัติธรรม ปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการฝึกปฏิบัติธรรมและจัดการอบรมติดต่อกันไปแก่ผู้สนใจการปฏิบัติ ตามมาตรา ๒๖ ที่ให้สถานศึกษาจัดประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของการเรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรมและทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษารวมทั้งการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและนำผลการประเมินผู้เรียนดังกล่าว มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การขอจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

มหาเถรสมาคมออกระเบียบการขอจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๓ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

ข้อ ๑ วัดซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด เป็นวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่פקสงฆ์ตามมติมหาเถรสมาคม

ข้อ ๒ มีสัปปายะ เช่น อาวาสสัปปายะ เป็นต้น

ข้อ ๓ วัดที่เคยเป็นสำนักปฏิบัติธรรมมาก่อน ยกขึ้นเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด

ข้อ ๔ เจ้าอาวาสเป็นพระวิปัสสนาจารย์หรือส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติธรรมตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร

ข้อ ๕ มีหลักฐานถูกต้อง ตรงตามแบบเอกสาร (แบบฟอร์ม) ที่กำหนดไว้^{๙๕}

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดคุณสมบัติของสำนักปฏิบัติธรรม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสำนักปฏิบัติธรรมไว้ ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านสถานที่ (๒) ด้านวิทยากร และ (๓) ด้านการบริหารจัดการซึ่งแต่ละด้านมีข้อกำหนดเป็นรายละเอียด ดังนี้^{๙๖}

ด้านการบริหารจัดการ

๑. เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความสนใจและเห็นความสำคัญของการศึกษา ปฏิบัติและเผยแผ่ธรรมอย่างแท้จริง

๒. มีการจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่ายอย่างเป็นระบบ ที่มีความโปร่งใสสามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้

๓. มีบุคลากร/เจ้าหน้าที่เพียงพอในการทำหน้าที่ดูแลด้านที่พัก อาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขาและอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติธรรม

๔. มีการดูแลด้านการรักษาความปลอดภัยภายในและบริเวณโดยรอบ ในกรณีที่มีผู้ปฏิบัติธรรมจำนวนมาก สามารถประสานงานขอกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือหน่วยอาสาสมัคร เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง

^{๙๕} สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐๐.

^{๙๖} ฝ่ายวิชาการคณะทำงานโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, คู่มือโครงการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๗, หน้า ๗๓ - ๗๕.

๕. มีการดูแลด้านสุขอนามัย กล่าวคือ มีผู้ยาสามัญประจำหรือมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในกรณีที่มีผู้เข้าปฏิบัติธรรมจำนวนมาก ควรจัดเตรียมเจ้าหน้าที่จากสถานพยาบาลอยู่ดูแล ถ้าหากมีผู้ป่วยฉุกเฉินก็สามารถนำส่งสถานพยาบาลได้ทันที ถ้าหากไม่ได้จัดเจ้าหน้าที่พยาบาลอยู่ดูแลประจำ ก็ต้องมีการประสานไว้กับสถานพยาบาลใกล้เคียงให้สามารถปฐมพยาบาลหรือรับผู้ป่วยฉุกเฉินไว้รักษาตัวได้ทันที

๖. มีการจัดการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องตลอดปี และจัดทำตารางการฝึกอบรมปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

๗. มีกฎข้อบังคับหรือระเบียบปฏิบัติของวัดหรือสำนักที่จัดพิมพ์ไว้เป็นเอกสารหรือตีพิมพ์ประกาศไว้ ณ บริเวณที่เห็นได้โดยชัดเจน

๘. มีการประสานงานกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดด้านต่างๆ เช่น การจัดอาหาร น้ำดื่มและการบริการต่างๆ เป็นต้น

๙. มีการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการปฏิบัติธรรมในรูปแบบต่างๆ แต่ต้องไม่เป็นในลักษณะเชิงธุรกิจ

ด้านวิทยากร

๑. มีพระวิปัสสนาจารย์หรือผู้ฝึกสอนกัมมัฏฐานที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนกัมมัฏฐานตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร โดยสามารถตอบข้อซักถาม และสอบอารมณ์กัมมัฏฐานได้

๒. มีวิทยากรบรรยายธรรมที่มีความรู้ ความสามารถในการเทศนาและบรรยายธรรมให้เข้าใจหลักธรรม และน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติได้อย่างมีความสุข

๓. พระภิกษุหรือบุคคลอื่นที่เป็นวิทยากรมีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านสถานที่

๑. ด้านความสะอาด สงบ สว่าง บริเวณร่มรื่น ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก

๒. มีห้อง อาคาร หรือศาลาปฏิบัติ ที่สามารถให้ผู้ปฏิบัติธรรมนั่งฟังการบรรยายและฝึกปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานได้ไม่แออัดเกินไป

๓. มีที่พัก ห้องน้ำ ห้องสุขาที่สะอาด จำนวนเพียงพอและแยกตามเพศของผู้ใช้ สำหรับห้องพักควรมีการป้องกันแมลงและสัตว์ที่จะมารบกวนหรือทำอันตรายได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า สำนักปฏิบัติธรรมนั้น นอกจากจะเป็นสถานที่ที่เสริมสร้างจิตใจผ่านกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการสติให้มีความจดจ่อมากขึ้น มีสมาธิมากขึ้นแล้ว การปฏิบัติธรรมกรรมฐานที่ดีนั้น ยังต้องประกอบด้วยปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น ด้านบุคคล คือ มีอาจารย์ที่ดี มีสหธรรมิกที่ดี เป็นต้น ด้านอาวาส คือ สถานที่ที่มีความสงบร่มรื่น ทั้งในส่วนของที่พัก ห้องน้ำ โรงอาหาร ต้องมีความสะอาดเรียบร้อย ด้านอาหาร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ อาหารที่ดีและมีประโยชน์จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรมมีการปฏิบัติธรรมที่ดีขึ้น และด้านธรรมะ คือจะต้องมีหลักในการปฏิบัติธรรมที่ถูกต้อง และเรียนรู้จากวิปัสสนาจารย์อย่างเข้าใจและชัดเจน จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติธรรมเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างดียิ่งต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๕ แนวคิดเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (๒๕๕๓, หน้า ๒๐๐)	ระเบียบในการจัดตั้งสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ๑) เป็นวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่พักรงฆ์ตามมติมหาเถรสมาคม ๒) มีสัปบายะ เช่น อาวาสสัปบายะ เป็นต้น ๓) วัดที่เคยเป็นสำนักปฏิบัติธรรมมาก่อน ยกขึ้นเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ๔) เจ้าอาวาสเป็นพระวิปัสสนาจารย์หรือส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติธรรมตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร ๕) มีหลักฐานถูกต้อง ตรงตามแบบเอกสาร (แบบฟอร์ม) ที่กำหนดไว้
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (๒๕๔๗, หน้า ๗๓ – ๗๕)	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาสำนักปฏิบัติธรรม (๑) ด้านการบริหารจัดการ (๒) ด้านวิทยากร (๓) ด้านสถานที่

๒.๖ หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร

หลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร มีมากมายหลายหลักธรรมด้วยกัน ดังนี้

หลักไตรสิกขา

ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ ๑. ศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่เราควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล ๒. สมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม ๓. ปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง การฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ

การศึกษาในภาษาไทย หมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สึกขา ใน พระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติ สึกขาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ ทรมาณ ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา^{๙๗} ในวิมุตติมรรค ว่า สึกขา หมายถึงการศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษา เพื่อความเป็นพระ อเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๙๘} เพราะไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจาก อบาย, กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้การปรนเปรอ ตนด้วยกามสุขและการทรมาณตน มีศีล เป็นปทัชชทอภิสัทธที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปทัชชทอภิสัทธที่ลุ่มลึกจิต และปัญญาเป็น ปทัชชทอภิสัทธที่แนบแน่นอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะผู้มีความบริบูรณ์ด้วย ศีล ได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี, บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่ พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วย ปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ ยากในบุคคลทั้งไป ดังมีวิชา ๓ เป็นต้น^{๙๙} ดังนั้น ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุ และบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนาน อย่างนี้ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภพตัณหา ได้แล้ว ภพเนติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศได้ ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายเพื่อความรู้อย่าง^{๑๐๐}

ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือ ตริ เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับ ภาษาบาลีว่า ตติ แปลว่า สาม ๒) คำว่า สึกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศึกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๑๐๑} ทางด้านพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีตามถูกต้อง ทำให้มี วิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา ตน คือ สึกขามรรคกับสึกขาจิงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามี ชีวิตที่พึงพา อวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญา เพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดกิบรรลุ

^{๙๗}พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

^{๙๘}พระอุปัชฌาย์ (ลังกา), วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๙๙}พระพุทธโฆษาจารย์ (พระคณาจารย์), วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔, ๙-๑๒.

^{๑๐๐}อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

^{๑๐๑}อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

หมายถึง นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๑๐๒} สิกขา ๓ หรือ ไตรสิกขา ข้อที่จะต้องศึกษา,ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา คือ ผีอกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้อย่างขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน (Sikkhà : The Threefold Learning ; The Threefold Training) มี ๓ คือ

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง, ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง (Adhisāla-sikkhà : Training in Higher Morality)

๒) อธิจิตตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง, ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูง (Adhicitta-sikkhà : Training in Higher Mentality)

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง, ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง (Adhipaṅkā-sikkhà : Training in Higher Wisdom)

เรียกง่าย ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา (Morality Concentration and Wisdom)^{๑๐๓} มีนักวิชาการได้กล่าวถึงไตรสิกขาว่า หมายถึง การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกุศลโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง^{๑๐๔} พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละระคาย โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม^{๑๐๕} เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง^{๑๐๖} บางท่านให้ความหมายว่า ไตรสิกขา^{๑๐๗} คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ แต่พูดในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติ เท่านั้นคือ ทางด้านปัญญาทางด้านศีล ทางด้านจิต ทางด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่ถูกต้อง ทางด้านศีลเป็นการควบคุมพฤติกรรม ทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจ ทางด้านจิตเป็น การพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไปด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกัน เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน จึงตรัสรวมกัน ไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์ แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา^{๑๐๘} ทางด้านพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขาหรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่า การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาดังคำกล่าวที่ว่า

^{๑๐๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๑๐๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๗.

^{๑๐๔} ระวี ภาวิไล, หัวใจของศาสนาพุทธ บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา, (ธรรมสถาน : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

^{๑๐๕} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ - ๓๑๑.

^{๑๐๖} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗.

^{๑๐๗} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “มัชฌิมาปฏิปทา : สายกลางสองมิติ” ในคอลัมน์ธรรมะใต้ธรรมาสน์, (หนังสือพิมพ์ข่าวสด ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙), หน้า ๒๙.

^{๑๐๘} เรื่องเดียวกัน.

“ทุกข์มีเพราะยึด ทุกยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๑๐๙}

จะเห็นได้ว่า การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ข้าราชการย่อมเป็นไปเพื่อสร้างต้นแบบของแม่พิมพ์หรือตัวแบบการดำเนินชีวิตทางสังคมที่จะให้เด็กไทยมีความสามารถซึมซับถึงคุณงามความดีครูของตนได้ถ่ายทอดพฤติกรรมที่ดี ถ่ายทอดความเป็นผู้ที่มีจิตใจและความเป็นผู้มีความรู้ มีสติปัญญาซึ่งการพัฒนาหลักไตรสิกขาจะต้องมีความครอบคลุมทั้ง ๓ ประการ

ตารางที่ ๒.๑๖ ตารางสรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), (๒๕๔๙, หน้า๑๘๕-๑๘๖)	การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา การศึกษา เรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)
พระพุทธโฆษาจารย์, (๒๕๓๘, หน้า ๔, ๙ – ๑๒)	องค์ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั้งไป ดังมีวิชา ๓
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), (๒๕๕๐, หน้า ๗)	สิกขา ๓ หรือ ไตรสิกขา (ข้อที่จะต้องศึกษา, ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษาคือฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุดคือพระนิพพาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๑) การพัฒนาตามหลักศีล

อริศีลสิกขา (สิกขา คือ ศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนิกายเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่า อริศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจาระและโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สิลขันธเล็ก สิลขันธใหญ่ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อริศีลสิกขา^{๑๑๐} โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้น

^{๑๐๙} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *ทิศทางการศึกษาไทย*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑ - ๔๒.

^{๑๑๐} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

ที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกันกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กันกามฉันทะ...ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา... อพยาบาท ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กันพยาบาท...อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กันกิเลสทั้งปวง”^{๑๑๑}

ศีลขั้นพื้นฐานสำหรับมนุษย์ ได้แก่ ศีล ๕ มีสาระมุ่งไปเพื่อการไม่เบียดเบียน ซึ่งเป็นขั้นเริ่มต้นของการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกื้อกูลศีล ต่อจากนั้นจะเป็นการเน้นการเกื้อกูลสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ส่วนตัว และการฝึกหัดขัดเกลา (กิเลส) ตนเอง การรักษาศีลมีเป้าหมายหลัก ๒ ประการ คือ ขัดเกลากิเลสพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข และเพื่อเกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้อื่นและต่อสังคม^{๑๑๒} เพราะ “ศีล” เป็นสิ่งสำคัญที่ควรจะมีก่อน เพราะศีลเป็นเบื้องต้นแห่งความดีงาม เป็นที่พึ่งเบื้องต้น เป็นมารดาแห่งกัลยาณธรรมและเป็นบ่อเกิดแห่งกุศลธรรมทั้งปวง คำว่า ศีล แปลว่า ปกติ สิ่งไรเป็นปกติ สิ่งนั้นย่อมไม่มีโทษ อย่างบ้านเมืองสงบเป็นปกติ หมายความว่า ปราศจากภัยจากภายในและภายนอก คนมีความปกติภายในตน คือไม่มีภัยเบียดเบียน มีอาหารเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยเป็นปกติ คนที่อยู่ร่วมกันไม่เบียดเบียนก่อทุกข์แก่กัน คือไม่ฆ่ากัน ไม่ทำร้ายกัน ไม่ลักฉ้อ แย่งชิงกัน ไม่ลักลอบทำชู้กัน ไม่ขี้ปดหลอกลวงกัน ไม่ขี้เมาก่อความรำคาญทะเลาะวิวาทกัน ในครอบครัวนั้นก็อยู่เป็นปกติไม่มีใครเดือดร้อนลำบากทุกข์ยาก คำว่า ปกตินี้จึงหมายถึงความเรียบร้อยภายในตัวบุคคลแต่ละคน และทั้งหมู่คณะที่อยู่ร่วมกัน ปกตินี้มาจากภาษาบาลี คือ ศีล^{๑๑๓} นอกจากนี้การฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกันกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กันกามฉันทะ... ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา...อพยาบาท ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กันพยาบาท...อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กันกิเลสทั้งปวง”^{๑๑๔}

นอกจากนี้ พุทธศาสนิกชน ได้กล่าวขอบเขตของศีลไว้ว่า ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือ ถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล^{๑๑๕} ดังนั้น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ๔ หมวด^{๑๑๖} คือ

^{๑๑๑} ชุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๑๑๒} พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี), **เบญจศีลเบญจธรรม : อุดมชีวิตของมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ต้นบุญ, ๒๕๕๑), หน้า ๔๒ - ๔๓.

^{๑๑๓} สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช (จวน อุฏฐายีมหาเถร), **ธรรมคดี**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๖.

^{๑๑๔} ชุ.ม. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๑๑๕} พุทธศาสนิกชน, **เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๙.

^{๑๑๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม**, ในงานเฉลิมฉลองพระชนมายุ ครบ ๘๔ พรรษา ของสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๔๐), หน้า ๕๕.

๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกัน หรือทำงานทำกิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมิมีกฎเกณฑ์ กติกาตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคี ที่จะเอื้อโอกาส หรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน สำหรับสังคมคุณุศลหรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ คีล ๕

๒) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้ อินทรีย์ให้ดูฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็นเช่น ดูที่วิเป็น ฟังวิทุเป็น รู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญาได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

หลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อินทรีย์ คือ

๑) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง เป็นต้น แยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดรายการใดดีงามหรือไม่ เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย แล้วหลีกเลี่ยงสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นโทษภัย และรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์

๒) ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ รู้จักประมาณ รู้พอดี ไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมาตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้น อันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทอง สูญเสียเวลา เสียสุขภาพ เสียการทำงาน เสียการเล่าเรียน เป็นต้น

๓) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น โดยเฉพาะที่สำคัญคือ ต้องให้ได้ปัญญา และคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

๔) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวะปาริสุทธิ) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิฉฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการ

พัฒนาสัมมาชีพ และส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพ คือ หาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย สัมมาชีพพึงมีลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัย หรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม

- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหหรือสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมทางใดทางหนึ่ง

- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้งอกงามยิ่งขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรมด้านจิตใจ และด้านปัญญา

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต และไม่เสื่อมเสีย คุณภาพชีวิต แต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ

- เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีวิตมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกายกำลังสติปัญญา ความเพียรพยายาม ความสามารถและฝีมือของตน และทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจน หรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

๔) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้เสพบริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภค ก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้ บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งเทคโนโลยีด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ความเสื่อมเสีย คุณภาพชีวิตการใช้จ่ายสิ้นเปลือง การขัดแย้งแย่งชิงเบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการก่อกมลภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพ บริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีอื่นๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อย อวดโอ้อวดฐานะ หรือตื่นตามค่านิยมฟุ้งเฟ้อ ให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดี ที่เรียกว่า โภชนะมัตตัญญูตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่างๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิเสวนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจ แล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้นๆ ศีลหมวดนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

(๑) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักรู้ว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็น จุดหมายของชีวิตแต่เป็นปัจจัย เครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เรา สามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

(๒) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภค ใช้สอยสิ่งนั้นๆ เช่นการสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้า มิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่งและเชื้อโรค เป็นต้น และเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็ว ทนนาน เป็นต้น มิใช่สวมใส่เพื่ออวดโอ้อวดฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

(๓) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณ ประเภทและคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ของการบริโภคสิ่งนั้น เช่น บริโภคอาหารในปริมาณและประเภท ซึ่งพอดีกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

(๔) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิต เช่นสิ่งที่ทำลายสุขภาพ เป็นต้น โดยไม่เห็นแก่การเสพรส หรือ ความโก้หรูหร่า เป็นต้น

ทางด้านพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้แบ่งศีลเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับทั่วไป ได้แก่ ระดับธรรมหรือระดับที่ยังเป็นธรรม คือ เป็นข้อแนะนำสั่งสอนหรือหลักความประพฤติที่แสดงและบัญญัติไปตามกฎธรรมดาแห่งความดีความชั่ว ที่เรียกว่ากฎแห่งกรรม ผู้ทำดีทำชั่วหรือรักษาศีลละเมิดศีล ย่อมได้รับผลดีผลชั่วเองตามธรรมดาของเหตุปัจจัยหรือตามกฎแห่งกรรมนั้น ระดับเฉพาะ ได้แก่ ระดับวินัยหรือระดับที่เป็นวินัย คือ เป็นแบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติคือวางหรือกำหนดขึ้นไว้เป็นทำนองประมวลกฎหมาย สำหรับกำกับความประพฤติของสมาชิกในหมู่ชนหรือชุมชนหนึ่ง โดยสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหมู่คณะหรือชุมชนนั้นโดยเฉพาะ ผู้ละเมิดบทบัญญัติแห่งศีล

ประเภทวินัยนี้มีความผิดตามอาญาของหมู่ซ่อนเข้ามาอีกชั้นหนึ่ง เพิ่มจากอกุศลเจตนาที่จะได้รับผลตามกฎแห่งกรรมของธรรมชาติ^{๑๑๗}

พระพุทธเจ้าตรัสว่า ศิลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล สมบูรณ์ด้วยศีล มีอานิสงส์ ๕ ประการ คือ

- (๑) บุคคลผู้มีศีล ย่อมมีโภคทรัพย์เป็นอันมาก
- (๒) กิตติศัพท์อันดีงามของบุคคลผู้มีศีล ย่อมขจรไป
- (๓) บุคคลผู้มีศีลจะเข้าไปยังบริษัทโดยยอมแก้งล้าไม่เก้อเขิน
- (๔) บุคคลผู้มีศีลย่อมไม่หลงลืมสติในเวลาตาย
- (๕) บุคคลผู้มีศีลหลังจากตายแล้วย่อมไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์^{๑๑๘}

นอกจากนี้ พระพุทธองค์ยังทรงแสดงอานิสงส์ไว้ในที่หลายแห่งว่า ผู้หวังความรักใคร่ ความสรรเสริญ จากบัณฑิตทั้งหลาย ควรทำศีลให้สมบูรณ์ ศีลเป็นที่พึงของผู้ประพาสพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา บุคคลแม้จะงมงายด้วยเครื่องประดับอันมีค่า ก็ยังไม่งามเท่าบุคคลผู้มีศีลประดับกายใจ ผู้มีศีลย่อมดีเตียนตนเองไม่ได้ ผู้รู้ทั้งหลายใคร่ครวญแล้วย่อมสรรเสริญ เมื่อพิจารณาถึงความประพาสของตนย่อมเกิดความปีติยินดีปลื้มใจทุกเมื่อ ศีลจึงเป็นรากฐานแห่งคุณความดีทั้งหลายและกำจัดความชั่วทั้งปวง กล่าวโดยสรุป อานิสงส์ของการประพาสศีล ๕ ประมวลได้ดังนี้

- (๑) เป็นที่ขอบใจของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย
- (๒) เป็นผู้ไม่ทำชีวิตให้เดือดร้อนเสียหาย
- (๓) เป็นสมาชิกที่ดีในสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น
- (๔) เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม
- (๕) เป็นผู้มีความแก้งล้าในสังคม
- (๖) เป็นที่เคารพ ยกย่องและนับถือของสังคม
- (๗) เป็นผู้นำที่ดีในสังคม
- (๘) เป็นผู้ไม่หลงลืมสติจนถึงวาระสุดท้าย (ไม่หลงเวลาตาย)
- (๙) เป็นต้นเหตุให้บรรลุคุณธรรมวิเศษ มีพระโสดาบัน เป็นต้น
- (๑๐) เป็นผู้ควรแก่การนับถือบูชา หลังจากสิ้นชีวิตไปแล้ว
- (๑๑) เป็นผู้นอนเป็นสุขไม่ฝันร้าย^{๑๑๙}

กล่าวได้ว่า การพัฒนาระบบของศีลเป็นการพัฒนาในขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล^{๑๒๐} เพราะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีหรือพฤติกรรมในระดับหยาบๆ ได้ แต่กระนั้น การพัฒนาศีลหรือการตั้งใจที่จะพยายามรักษาศีลนั้นจะต้องมีความตั้งใจเชื่อในองค์คุณของศีลว่าสามารถจะส่งผลให้สังคมเกิดความสงบสุขได้อย่างแท้จริง

^{๑๑๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๔๓๑ - ๔๓๒.

^{๑๑๘} ที.สี. (ไทย) ๑๐/๑๕๐/๙๔-๙๕.

^{๑๑๙} พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี), **เบญจศีลเบญจธรรม : อุดมชีวิตของมนุษย์**, หน้า ๔๕.

^{๑๒๐} บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

ตารางที่ ๒.๑๗ ตารางแสดงการพัฒนาตามหลักศีล

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี), (๒๕๕๑, หน้า ๔๒ – ๔๓)	การรักษาศีลมีเป้าหมายหลัก ๒ ประการ คือ ชัดเกลากิเลส พัฒนาตนเองให้เป็นคนดี สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข และเพื่อเกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้อื่นและต่อสังคม
สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช, (๒๕๔๖, หน้า ๖)	เป็นสิ่งสำคัญที่ควรจะมีก่อน เพราะศีลเป็นเบื้องต้นแห่งความดีงาม เป็นที่พึ่งเบื้องต้น เป็นมารดาแห่งกัลยาณธรรม และเป็นบ่อเกิดแห่งกุศลธรรมทั้งปวง
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๒๙, หน้า ๕๙)	ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือ ถ้ำภายนอกเรียบริบร้อยตามวินัย
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๙)	๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) ๒) การรู้จักใช้อิทธิย (อินทริยสังวร) (๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวนิปปาติ) ๔) การเสวยบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิสันนา)
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๔๓๑ – ๔๓๒)	เป็นแบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติคือวางหรือกำหนดขึ้นไว้ เป็นทำนองประมวลกฎหมาย สำหรับกำกับความประพฤติของสมาชิกในหมู่ชนหรือชุมชนหนึ่ง
พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์ วรทสสี), (๒๕๕๑, หน้า ๔๕)	ศีลเป็นรากฐานแห่งคุณความดีทั้งหลายและกำจัดความชั่วทั้งปวง
บุญมี แทนแก้ว, (๒๕๓๙, หน้า ๑๙๘)	การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อย ไม่ทำใหตนและผู้อื่นเดือดร้อน

๒) การพัฒนาตามหลักสมาธิ

อธิจิตสิกขา (สิกขา คือ จิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบาย ในคหฬสูตรตติยบท คัมภีร์มหานิเทศ ว่า อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุตตตฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา^{๑๒๑} โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกา

^{๑๒๑} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

กถา คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์ธรรมว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๑๒๒}

ความหมายของคำว่า “สมาธิ” คือความมีใจตั้งมั่น, ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้ใจสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน, การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่อะไรสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ^{๑๒๓} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕ ได้ให้ความหมายคำว่าสมาธิไว้ว่า “ความตั้งมั่นแห่งจิต; ความสำรวมใจแน่วแน่ เพื่อเพ่งเล็งในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยพิจารณาอย่างเคร่งเครียด เพื่อให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งในสิ่งนั้น”^{๑๒๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมาย และอธิบายคำว่า สมาธิไว้ว่า “สมาธิ แปลว่า ความตั้งมั่นแห่งจิต หรือภาวะที่จิตตั้งมั่นต่อสิ่งที่กำหนด คำจำกัดความของสมาธิ ที่พบเสมอคือ จิตตัสเสกัคคตา หรือเรียกสั้นๆ ว่า เอกัคคตา ซึ่งแปลว่า ภาวะจิตที่มีอารมณ์เป็นหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านหรือส่ายไป”^{๑๒๕} พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตฺตวันโณ) แปลคำว่าสมาธิไว้ว่า “การตั้งมั่น” หมายถึง ความตั้งมั่นแห่ง ความที่จิตมั่นคงไม่หวั่นไหว เสมือนเสาเรือนที่ปักลงม่นย่อมรับน้ำหนักได้ดี ไม่โยกคลอน ฉันทฺ ไต จิตที่ตั้งมั่นคงด้วยกำลังสมาธิก็ฉันทนั้น ย่อมไม่วอกแวกหวั่นไหว แม้มีอารมณ์ภายนอกมากระทบก็รักษาปกติภาพไว้ได้”^{๑๒๖}

หลักการฝึกจิตของมนุษย์ให้มีคุณภาพและสมรรถภาพเพื่อให้จิตเข้มแข็ง แน่วแน่และสงบผ่องใสบริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนให้เศร้าหมอง สามารถควบคุมตนเองได้ดี คือการฝึกเรียนรู้ที่จะควบคุมใจไม่ให้ตกอยู่ในอำนาจแห่งโลภะ โทสะ โมหะ เพื่อให้เกิดสติและรู้เท่าทันอยู่เสมอ ดังนั้น หลักการของสมาธิ จึงจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้แสดงถึงประโยชน์ของสมาธิไว้ เช่น สมาธิภาวนา เป็นไปเพื่อการมีชีวิตอย่างเป็นสุข เป็นการพักผ่อนทางจิต สมาธิที่เป็นไปเพื่อให้เกิดญาณทัสสนะ คือ มีปัญญารู้ได้เป็นพิเศษ เป็นไปเพื่อประโยชน์คือ ๑) ให้มีสติและสัมปชัญญะ เพื่อประโยชน์ในการกระทำอยู่เสมอ ๒) เพื่อการดับอาสวะ คือ กิเลส ตัณหา ราคะ ที่อาจชักจูงให้มีพฤติกรรมที่จะนำมาซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่นโดยสมาธิ^{๑๒๗}

แนวความคิดพัฒนาหรือการฝึกฝนตนเองทางพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขาที่จะพัฒนาศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ให้ไปตามเส้นทางที่พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ในมรรคมงคล ๘ ซึ่งก็กล่าวถึง ศีล สมาธิ และปัญญา ที่สำคัญเรื่องสมาธิกับอธิจิตสิกขาเป็นเรื่องเดียวกันเพราะในพระไตรปิฎกได้แสดงถึงการพัฒนาตนตามหลักการศึกษาไว้ตอนหนึ่งในคุหุฎฐกสูตร นินเทส คัมภีร์มหา นินเทส ว่าพระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สัจจจากามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตุนิย

^{๑๒๒} พ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖ - ๖๐๗.

^{๑๒๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๔๖.

^{๑๒๔} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๘๐๐.

^{๑๒๕} พระราชวรมุนี (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๑๘), หน้า ๘๒๔.

^{๑๒๖} พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตฺตวันโณ), การพัฒนาจิต, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สร้างสรรค์บุ๊คส์, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔.

^{๑๒๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๗/๒๗๘.

ฉาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุดุติยานที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุดุตถกณานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๑๒๘} ดังนั้น การฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภาว คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์มรรคว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน..ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่าอธิจิตตสิกขา”^{๑๒๙} ไม่ว่าจะเป็นอธิจิตตสิกขาก็ดีหรือสมาธิก็ดี เป็นภาวะของอารมณ์ที่มีองค์ฌานปรากฏ มีความสงบภายในที่ปราศจากนิวรณ์ ทั้ง ๕ เรื่องราวของสมาธิจึงเป็นการพัฒนาจิตในส่วนการกำจัดกิเลสอย่างกลางเพื่อให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติสมาธิอย่างถูกต้องจึงกล่าวแนวความคิดการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธไว้ ๓ หลัก คือ ๑) สัมมวายามะ ๒) สัมมาสติ และ ๓) สัมมาสมาธิ ทั้ง ๓ หลัก กล่าวถึงการพัฒนาตนหรือฝึกฝนตนเองให้มีความตั้งมั่นอย่างดีไม่หวั่นไหวต่อสิ่งใดเป็นจิตที่มีภาวะความสงบเกิดขึ้น ปราศจากกิเลสรบกวน ไม่ฟุ้งซ่านรำคาญ ปราศจากอคติ มีใจเป็นกลางและเป็นอารมณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดอกุศลธรรมใดๆ ดังนั้น แนวความคิดการบริหารการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องที่กล่าวถึงภาวะของจิตที่มีความบริสุทธิ์ สะอาด สงบ มีความมั่นคงในอารมณ์อย่างที่สุดดีและรายละเอียดประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมาธิจะได้ศึกษาต่อไปว่าชาวพุทธจะนำหลักสมาธิมาบริหารการพัฒนาตนเองได้อย่างไร และทำอย่างไรจึงจะสามารถเข้าถึงภาวะของจิตที่ความสงบได้อย่างแท้จริง จึงจะเรียกว่า การพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา

การฝึกสมาธิเป็นกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่มนุษย์ทุกคนสามารถจะเข้าถึงเพื่อยกระดับศักยภาพ สมรรถนะ และความสามารถรอบด้านซึ่งไม่ใช่มีเฉพาะสมาธิในพระพุทธศาสนาเท่านั้นแม้ศาสนาอื่นก็มีสมาธิด้วยเช่นกัน กรณีศาสนาพราหมณ์ มีการปฏิบัติสมาธิถึงขั้นสมาบัติ ๘ ซึ่งก็เกี่ยวข้องกับการฝึกสมาธิด้วยเช่นกัน ในทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิไว้ว่า

๑. มีลักษณะแข็งแรง มีพลังมาก คือ การที่จิตมีพลังกำลัง แข็งแรง ก็ด้วยอาศัยการฝึกสมาธิจนเป็นผลทำให้เกิดการคงที่ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากกระทบ เปรียบเหมือนน้ำที่มีกระแสหรือไหลไปทางเดียวเดี๋ยวย่อมจะมีพลังกว่าน้ำที่มีหลายกระแสหรือไหลแบบกระจาย

๒. มีความราบเรียบ สงบลึกซึ้ง คือ ความที่จิตมีความเสมอภาค และดุลยภาพทางอารมณ์ มีภาวะความสงบเปรียบเหมือนกับแม่น้ำที่ไม่มีความขุ่น ไม่มีสิ่งใดมาก่อให้เกิดการกระเพื่อม

๓. มีความใส กระฉ่างชัด มองอะไรเห็นได้โดยง่าย คือ ความที่จิตมีอารมณ์นิ่ง ซึ่งสามารถที่จะเพ่งจิตไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดยชัดเจน เหมือนน้ำที่มีความใส ไม่ขุ่นและไม่มีความขุ่นสามารถที่จะมองตัวปลาในน้ำได้อย่างชัดเจน หรือเหมือนกระจกที่เราสามารถมองเห็นตัวเราได้อย่างชัดเจน

^{๑๒๘} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๒๙} พ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖ - ๖๐๗.

๔. มีความนุ่มนวลควรแก่งานหรือเหมาะแก่การใช้งาน คือ ไม่กระด้าง ไม่กระวนกระวาย ไม่ขุ่นมัว ไม่สับสน ไม่เร่าร้อน^{๑๓๐} ซึ่งความเหมาะสมในการยกข้อธรรมต่างๆขึ้นพิจารณาให้เห็นสภาพความเป็นจริงหรือเหมาะสมที่จะเป็นบาทฐานของวิปัสสนา

๕. มีความชุ่มชื่นใจ หรืออิมใจ คือ สภาวะของจิตที่เต็มไปด้วยความปิติ ชาบชานระเรีงอารมณ์และเสวยอารมณ์ของความสุข เกิดจากการที่เราสามารถที่จะดับนิวรณ์ทั้ง ๕ ได้ เหมือนสระน้ำที่ไม่พร่องไปด้วยน้ำมีน้ำเต็มเปี่ยม ไม่ล้น ไม่ขาด

๖. มีความพร้อมแห่งจิต คือ ลักษณะของจิตที่มีความคงที่ ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากระทบ หรือเมื่ออารมณ์ภายนอกมากระทบสภาพของจิต สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์เหล่านั้นได้ เป็นการเตรียมพร้อมในการรับรู้ธรรมต่างๆ ไม่ว่าธรรมเหล่านั้นจะเป็นกุศลธรรมหรืออกุศลธรรม^{๑๓๑}

กล่าวได้ว่า การเรียนรู้และการปฏิบัติธรรมเพื่อให้เกิดการกระตุ้นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนามนุษย์ให้มีความรอบคอบ มีจิตตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มากระทบจากภายนอกซึ่งอาจจะทำให้จิตมีความเศร้าหมอง ขุ่นมัว และเดือดร้อนใจได้ ที่สำคัญการฝึกสมาธิมีผล คือ การมีสติในการทำงาน การดำเนินชีวิต การขบคิดปัญหาต่างๆ และเกิดการกระทำอะไรที่ไม่มีความผิดพลาดได้โดยง่าย อันมีลักษณะพึงประสงค์ต่อคนรอบข้างและสังคม

^{๑๓๐} พระราชวรมณี (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โอ เอ พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๒๕), หน้า ๘๓๐.

^{๑๓๑} พุทธทาสภิกขุ, **สมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓ - ๑๕.

ตารางที่ ๒.๑๘ ตารางแสดงการพัฒนาตามหลักสมาธิ

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๔๔๖)	ความมีใจตั้งมั่น, ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้ใจสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน, การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่อะไรสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ
พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕, (๒๕๒๕, หน้า ๘๐๐)	ความสำรวมใจแน่วแน่เพื่อเพ่งเล็งในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดย พิจารณาอย่างเคร่งเครียดเพื่อให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งในสิ่งนั้น
พระราชวรมุนี (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๑๘, หน้า ๘๒๔)	ภาวะจิตที่มีอารมณ์เป็นหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านหรือส่ายไป
พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวัณโณ), (๒๕๔๙, หน้า ๔๔)	ความตั้งมั่นแห่ง ความที่จิตมั่นคงไม่หวั่นไหว
พระราชวรมุนี (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๒๕, หน้า ๘๓๐)	สภาพจิตที่มีความนุ่มนวลควรแก่การใช้งาน ไม่กระด้าง ไม่กระวนกระวาย ไม่ขุ่นมัว ไม่สับสน ไม่เร่าร้อน
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๔๙, หน้า ๑๓ – ๑๕)	ลักษณะของจิตที่มีความคงที่ ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มา กระทบ หรือเมื่ออารมณ์ภายนอกมากระทบสภาพของจิต สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์เหล่านั้นได้

๓) การพัฒนาตามหลักปัญญา

อธิปัญญาสิกขา (สิกขา คือ ปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไป จนทำให้แจ้งทั้ง เจโตวิมุติ และปัญญาวิมุติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคัมภีร์กฎสุตตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุลถึงความสิ้นทุกข์ โดยชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี่ทุกข์”... “นี่ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”... “นี่ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี่ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้คืออาสวะ” ... “เหล่านี้คือสมุทัย”... “เหล่านี้คือนิโรธ”... “เหล่านี้คือคามินีปฏิปทา” นี้ ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๑๓๒} โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภาว คัมภีร์ปฏิสัมพัท มรรคว่า “ชื่อว่าทวิภูตวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๑๓๓}

ปัญญา ความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด คือ “รู้ทั่วถึงความเป็นจริง หรือตรงตามความเป็นจริง เช่น รู้เหตุรู้ผล รู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด รู้ควรไม่ควร รู้คุณรู้โทษ รู้ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้เท่าทันสังขาร รู้องค์ประกอบ รู้เหตุปัจจัย รู้ที่ไปที่มา รู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย รู้ตามความเป็นจริง รู้ถ่องแท้

^{๑๓๒} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๓๓} ชุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖ - ๖๐๗.

เข้าใจเองแท้ รู้เข้าใจสภาวะธรรมต่างๆ รู้คิด รู้พิจารณา รู้วินิจฉัย รู้ที่จะจัดแจงจัดการ หรือดำเนินการอย่างไร”^{๑๓๔} นอกจากนี้ ปัญญา แปลว่า “ความรู้ทั่ว, ปริชาหยั่งรู้เหตุผล, ความรู้เข้าใจชัดเจน, ความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ ในเหตุผล ดี ชั่ว คุณ โทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และ รู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ, ความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง ”^{๑๓๕}

ในอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ชื่อ อภิธัมมัตถวิภาวิณี ว่า “ธรรมชาติที่ชื่อว่า ปัญญา ด้วยอรรถว่า ย่อมรู้โดยประการ คือ รู้ชัดด้วยอำนาจอนิจจลักษณะเป็นต้น”^{๑๓๖}

ในอรรถกถาธรรมสังคณี ชื่อว่า อัญญสาลินี ได้แสดงการวิเคราะห์ความหมายของปัญญา ไว้ว่า “ปชานาตีติ ปัญญา ธรรมที่ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า ย่อมรู้ทั่ว...(คือ) ย่อมรู้ทั่ว ซึ่งอริยสัจทั้งหลาย โดยนัยมีค่านี้นทุกข์ เป็นต้น อนึ่ง ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า ย่อมให้รู้ ...(คือ) ย่อมให้รู้ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา”^{๑๓๗}

ในมิลินทปัญหา ได้แสดงความหมายของปัญญาไว้ว่าปัญญามีลักษณะตัดให้ขาด และมีลักษณะส่องให้สว่าง ดังนี้ คือ ปัญญามีลักษณะตัดให้ขาด เหมือนขวานาเกี่ยวข้าวว่า “เขาจับกำข้าวด้วยมือข้างซ้ายเข้าไว้ จับเกี่ยวด้วยมือข้างขวาแล้วก็ตัดกำข้าวนั้นด้วยเคียว ข้อนั้นมีอุปมาฉันใด พระผู้บำเพ็ญความเพียร คุมใจไว้ด้วยมนสิการแล้วตัดกิเลสเสียด้วยปัญญา ข้อนั้นก็มีอุปมาฉันนั้น” และ ปัญญามีลักษณะส่องให้สว่าง คือ “ปัญญาเมื่อเกิดขึ้นย่อมกำจัดความมืดคืออวิชชา ทำความสว่างคืออวิชชาให้เกิด ส่องแสงคือญาณ ทำอริยสัจทั้งหลายให้ปรากฏ, แต่นั้น พระโยคาวจร (คือพระผู้ปฏิบัติสมณะและวิปัสสนา) ย่อมเห็นด้วยปัญญาอันชอบว่า สิ่งนี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้ไม่ใช่ตัวตน...”^{๑๓๘} เหมือนกับบุรุษถือคบไฟเข้าไปในเรือนที่มืด ไฟที่เข้าไปแล้วนั้นก็ย่อมกำจัดความมืดเสีย ทำความสว่างให้เกิด ส่องแสงทำรูปให้ปรากฏ ทำให้มองเห็นได้ ฉะนั้น

ในคัมภีร์ชื่อวิสุทธิมรรค ได้ให้ความหมายปัญญาว่า “ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า รู้ทั่ว อันความรู้ทั่วนี้ คือ รู้โดยประการต่างๆ วิเศษกว่าอาการที่รู้จักและอาการที่รู้แจ้ง”^{๑๓๙} และเมื่อกล่าวถึงแหล่งกำเนิดแห่งปัญญาในพุทธปรัชญาแล้ว ก็มีแหล่งกำเนิดใหญ่ๆ ซึ่งมีปรากฏอยู่ในสังคีตสูตรมี ๓ ประการคือ “๑. สุตตามยปัญญา (ปัญญาสำเร็จด้วยการฟัง) ๒. จินตามยปัญญา (ปัญญาสำเร็จด้วยการคิด) ๓. ภาวนามยปัญญา (ปัญญาสำเร็จด้วยการอบรม)”^{๑๔๐} แหล่งกำเนิดแห่งปัญญาทั้ง ๓ นี้ ถือได้เป็นแหล่งการพัฒนาเพิ่มพูนปัญญาที่สมบูรณ์ที่สุด เป็นไปตามลำดับขั้น ลึกซึ้งยิ่งขึ้น มีทั้งการรับ

^{๑๓๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๒.

^{๑๓๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๖๔.

^{๑๓๖} มหามกุฏราชวิทยาลัย, อภิธัมมัตถสังคหบาลีและอภิธัมมัตถวิภาวิณีฎีกา ฉบับแปลเป็นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๙๕.

^{๑๓๗} อภิ.สง.อ. ๕๓/๑๗๘/๑๗๑.

^{๑๓๘} มหามกุฏราชวิทยาลัย, มิลินทปัญหา ฉบับแปลในมกุฏราชวิทยาลัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๔๑ - ๔๒.

^{๑๓๙} วิสุทธิ. ๓/๑.

^{๑๔๐} ที.ปา. ๑๑/๒๒๘/๒๓๑.

ความรู้จากภายนอก และการพัฒนาขึ้นจากภายใน ในที่นี้ จะได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงความหมายของบ่อเกิดแห่งปัญญาทั้ง ๓ แห่งนั้น ไปตามลำดับ พอสังเขปดังนี้ คือ

๑. สุตตามยปัญญา หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการสดับตรับฟัง และรวมไปถึง การศึกษาเล่าเรียน การถ่ายทอดต่อๆ กันมาจากผู้อื่น การได้ยินได้ฟังและการได้เห็นจากสื่อต่างๆ มี หนังสือหรือตำราเรียน และตำราทางวิชาการต่างๆ สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ ข่าวสารข้อมูลทั้งหลายเป็นต้น ใน พระอภิธรรมปิฎก ได้กล่าวถึงความหมายแห่งสุตมยปัญญาไว้ คือ บุคคลได้ความรู้ หรือปัญญา ในการจัดการงานและศิลปวิชาต่างๆ จากการฟังมาจากบุคคลอื่น ความว่า ในการงานทั้งหลายที่ต้องน้อมนำไปด้วยปัญญาก็คือ ในศิลปะทั้งหลายที่ต้องน้อม นำไปด้วยปัญญาก็คือ ในวิชาทั้งหลายที่ต้องน้อมนำไปด้วยปัญญาก็คือ บุคคลได้ฟังจากผู้อื่นแล้ว จึงได้กัมมัสสกตญาณ หรือ ได้สัจจานุโลมิกญาณ ว่า รูปไม่เที่ยง ดั่งนี้บ้างว่าเวทนาไม่เที่ยง ดั่งนี้บ้าง ว่าสัญญาไม่เที่ยงดั่งนี้บ้าง ว่าสังขารทั้งหลายไม่เที่ยงดั่งนี้บ้าง ว่าวิญญานไม่เที่ยง ดั่งนี้บ้าง ได้อนุโลมิกญาณ ชันติญาณ ทิฏฐิญาณ รุจิญาณ มุตติญาณ เปกขญาณ ธัมมนิชฌานชันติญาณ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะอย่างนั้น นี้เรียกว่า สุตมยปัญญา^{๑๔๑}

การฟังนี้ก็ทำให้เกิดปัญญา โดยต้องตั้งใจฟังด้วยความเคารพด้วยดี ฟังด้วยใจ จึงจะได้ปัญญา ดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสว่า “ฟังด้วยดี ย่อมได้ปัญญา (สุสุสุสฺส ลภเต ปญฺญํ)”^{๑๔๒} และเพราะว่า “การฟังด้วยความตั้งใจและการสอบถามเป็นอาหารของปัญญา” ^{๑๔๓} คือทำให้เกิดปัญญาได้ อนึ่งการฟังด้วยดีนี้เป็นเหตุให้การฟังเจริญยิ่งขึ้นไป คือทำให้ได้ความรู้ เกิดสติปัญญา เพิ่มพูน เจริญด้วยปัญญายิ่งๆ ขึ้นไป ทำให้บุคคลรู้สิ่งเป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ แล้วรู้จักเลือกสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์ อันนำมาซึ่งความสุข สมดังภาษิตที่ว่า “การฟังดีเป็นเหตุให้การฟังเจริญ การฟังเป็นเหตุให้เจริญปัญญา บุคคลจะรู้ประโยชน์ก็เพราะปัญญา ประโยชน์ที่บุคคลรู้แล้ว ย่อมนำมาสุขมาให้”^{๑๔๔} จึงพอสรุปได้ว่า สุตมยปัญญา เป็นปัญญาที่ได้จากการฟัง สอบถาม ศึกษา เล่าเรียนจากบุคคล จากตำราและสื่อต่างๆ เป็นต้น

๒. จินตามยปัญญา หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการคิด การพิจารณา การค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ ไคร่ครวญหาเหตุผลตามความเป็นจริงของสิ่งต่างๆ จนรู้ที่มาที่ไปของสิ่งทั้งหลายว่า สิ่งนี้มีเหตุปัจจัยอย่างนี้ แล้วทำให้เกิดผลอย่างนี้ ซึ่งเป็นการคิดด้วยตนเอง อีกอย่างหนึ่ง ความรู้ชนิดนี้อาจจัดเป็นความรู้โดยอ้อม เพราะก่อนจะคิดจะต้องได้เห็นได้ฟัง หรือ ได้อ่านมาก่อนการได้เห็น การได้ฟัง หรือ ได้อ่านนั่นเองเป็นสื่อกลาง จึงเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นโดยอ้อม

ส่วนในพระอภิธรรมปิฎก ได้แสดงความหมายของจินตามยปัญญาไว้ คือ บุคคลได้ความรู้หรือปัญญา ในการจัดการงานและศิลปวิชาต่างๆ จากการคิดพิจารณาด้วยตนเอง ความว่า ในการงานทั้งหลายที่ต้องน้อมนำไปด้วยปัญญาก็คือ ในศิลปะทั้งหลายที่ต้องน้อมนำไปด้วยปัญญาก็คือ ในวิชาทั้งหลายที่ต้องน้อมนำไปด้วยปัญญาก็คือ บุคคลมิได้ฟังจากผู้อื่น ย่อมได้กัมมัสสกตญาณหรือ ย่อมได้สัจจานุโลมิกญาณ ว่า รูปไม่เที่ยงดั่งนี้บ้างว่า เวทนาไม่เที่ยง ดั่งนี้บ้างว่า สัญญาไม่เที่ยง

^{๑๔๑} อภ.วิ. ๓๕/๘๐๔/๔๓๘.

^{๑๔๒} ส.ส. ๑๕/๘๔๕/๓๑๕ - ๓๑๖.

^{๑๔๓} อภ.ทสก. ๒๔/๗๓/๑๔๖.

^{๑๔๔} พ.เถร. ๒๖/๒๖๘/๒๙๐.

ดังนั้นบ้างว่าสังขารทั้งหลายไม่เที่ยง ดังนั้นบ้างว่าวิญญานไม่เที่ยง ดังนั้นบ้าง ย่อมได้อนุโลมิกญาณ ขันติ ญาณ ทิฐิญาณ รุจิญาณ มุตติญาณ เปกขญาณ อัมมนิชฌานขันติญาณ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะ อย่างนั้น นี้เรียกว่า จินตามยปัญญา^{๑๔๕} ดังนั้น ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการคิดพิจารณา คั่นคว้า วิเคราะห์ วิจัยด้วยตนเอง โดยการกระทำไว้ในใจโดยอุบายอันแยบคายนี้ จึงเป็นจินตามยปัญญา

๓. ภาวนามยปัญญา หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการฝึกฝนอบรมวิปัสสนาภาวนาเป็น ประสบการณ์ตรง ทั้งที่เป็นประสบการณ์ตรงขั้นธรรมดาและขั้นพิเศษ ในการฝึกฝนให้เกิดความรู้ บางอย่างเพียงแต่ฟังหรืออ่าน แล้วนำมาขบคิดก็เกิดขึ้นได้ การฝึกฝนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้ คนเราเกิดความรู้ ความชำนาญที่แท้จริง วิชาการต่างๆ เมื่อเรียนรู้แล้วต้องนำมาปฏิบัติจริง เพื่อให้ เกิดความรู้เพิ่มเติมขึ้นมาและต้องฝึกฝนอบรมในเรื่องนั้นๆ อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปัญญาที่ เกิดจากการเข้าสมาบัติ คือ รูปฌาน ๔ อรูปฌาน ๔ และนิโรธสมาบัติ ท่านก็กล่าวว่าเป็นภาวนามย ปัญญา แม้ในคัมภีร์พระอภิธรรมปิฎกก็กล่าวไว้ว่า “ปัญญาของผู้เข้าสมาบัติแม้ทั้งหมด เรียกว่า ภาวนามยปัญญา”^{๑๔๖} แต่เมื่อกล่าวถึงระดับแห่งปัญญา ตามหลักทางพระพุทธศาสนา ปัญญาชั้น ภาวนามยปัญญานี้ ก็เป็นปัญญาชั้นสูง ระดับโลกุตตรปัญญา สามารถกำจัดอาสวะกิเลสคืออวิชชาได้ ปัญญาก็เกิดขึ้นชื่อว่าปัญญาวิมุตติ แต่ปัญญานี้จะเกิดขึ้นได้ต้องฝึกฝนอบรมด้วยธรรม ๒ อย่าง คือสมณะและวิปัสสนา จึงเกิดขึ้นและกำจัดอวิชชาได้ พระพุทธเจ้าตรัสแก่หมู่ภิกษุ ความว่าดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๒ อย่างเป็นไปในส่วนแห่งวิชา ธรรม ๒ อย่างเป็น โฉน คือ สมณะ ๑ วิปัสสนา ๑ ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย สมณะที่ภิกษุเจริญแล้ว ย่อมเสวยประโยชน์อะไร ย่อมอบรมจิต จิตที่อบรมแล้ว ย่อมเสวยประโยชน์อะไร ย่อมละราคะได้ วิปัสสนาที่อบรมแล้ว ย่อมเสวยประโยชน์อะไร ย่อมอบรม ปัญญา ปัญญาที่อบรมแล้ว ย่อมเสวยประโยชน์อะไร ย่อมละอวิชชาได้^{๑๔๗}

กล่าวได้ว่า ปัญญาที่มีการบรรลุสัจจะจะเป็นลักษณะ มีการคั่นคว้าเป็นกิจ (หมายถึงมีหน้าที่ ในการคั่นคว้า) มีความไม่หลงเป็นปัจจุปัญฐาน มีสัจจะ ๔ เป็นปทัชฐานและมีอริยสัจ ๔ เป็นปทัชฐาน อีกอย่างหนึ่ง ความเข้าใจแจ่มแจ้งเป็นลักษณะของปัญญา การรู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงเป็นกิจ (หน้าที่) การกำจัดความมืดคืออวิชชาเป็นปัจจุปัญฐาน ทางด้าน ส่วนท่านพุทธทาสภิกขุ ได้แสดงไว้ว่า “ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้งแห่งตลอดตามที่เป็นอย่างจริง แห่งแสงสว่างที่กำจัดความ มืดแห่งความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์”^{๑๔๘}

ก. ปัญญามีลักษณะแห่งการส่องแสง คือ ปัญญาที่มีการส่องแสงเป็นลักษณะนั้น เหมือนกับบุคคลผู้จุดประทีปโคมไฟ หรือเปิดไฟฟ้าส่องแสงในเวลากลางคืน ในบ้านที่มีฝา ๔ ด้าน หรือในที่มืดต่างๆ ความมืดก็ย่อมหายไป แสงสว่างก็ปรากฏขึ้นแทน ฉะนั้น ปัญญาก็มีการส่องสว่าง ฉะนั้นเพราะว่า “ไม่มีแสงสว่างใดเสมอด้วยแสงสว่างของปัญญาและปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก”^{๑๔๙}

ปัญญามีลักษณะตัดขาดหรือกำจัดอวิชชาคือความไม่รู้ซึ่งเปรียบเหมือนความมืดให้หมด สิ้นไป และทำวิชาที่เปรียบเหมือนแสงสว่างให้เกิดขึ้นแทนแล้วส่องแสงคือญาณ ทำให้เกิดญาณ

^{๑๔๕} อภ.วิ. ๓๕/๘๐๔/๔๓๘.

^{๑๔๖} อภ.วิ. ๓๕/๘๐๔/๔๓๘.

^{๑๔๗} อง.ทุก. ๒๐/๒๗๕/๗๗ - ๗๘.

^{๑๔๘} พุทธทาสภิกขุ , ธรรมโฆษณอรรถาณุกรม เล่ม ๑, หน้า ๑๒๙ .

^{๑๔๙} ส.ส. ๑๕/๒๙/๙, ๒๑๘/๖๑.

คือความรู้ขึ้น ทำอริยสัจให้ปรากฏชัดแจ้งแก่บุคคลผู้ปฏิบัติ บุคคลนั้นก็เกิดปัญญาเห็นแจ้งในธรรมทั้งหลายว่า “สิ่งนี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้มีโทษตัวตน” ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมานี้ ปัญญา จึงมีลักษณะส่องแสงให้สว่างอย่างนี้

ข. ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ทั่ว หมายถึง ปัญญาเมื่อเกิดขึ้น ก็ย่อมรู้ทั่วธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลและอกุศล ที่ควรเสพและไม่ควรเสพ ที่เลวและประณีต ที่ดำและขาว ที่เข้ากันได้และเข้ากันไม่ได้ และ หมายถึง รู้ทั่วว่า “นี้ทุกข์ นี้ทุกข์สมัย นี้ทุกข์นิโรธ นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา...”^{๑๕๐} เหมือนกับแพทย์ผู้ฉลาดรู้จักยาเป็นต้นที่เป็นที่สบายและไม่สบายแก่ผู้ป่วยฉะนั้น อีกประการหนึ่ง ปัญญามีการแทงตลอดสภาวะเป็นลักษณะหรือการแทงตลอดไม่ผิดพลาดเป็นลักษณะ เหมือนการแทงของลูกศรที่นายขมังธนูผู้ฉลาดยิงออกไป ฉะนั้น และมีการส่องให้เห็นอารมณ์เป็นรส ดุจประทีป (โคมไฟ) มีความไม่หลงเป็นปัจจุปัญฐาน ดุจผู้ชี้ทางแก่บุคคลไปมาฉะนั้น

ค. ปัญญามีลักษณะแห่งการรู้ตามความเป็นจริง หมายถึง ปัญญา รู้ชัดตามความเป็นจริง ซึ่งความเกิด ความดับ คุณและโทษ และอุบายเป็นเครื่องออกไปแห่งผัสสาयณะทั้ง ๖ เหล่านั้น และรู้ชัดเหตุเกิด ความดับ คุณ โทษ และอุบายเครื่องสลัดออกแห่งอุปาทานชั้น ๕ ตามความเป็นจริงและบุคคลผู้ได้ปัญญารู้ตามเป็นจริงในอุปาทานชั้น ๕ ได้ชื่อว่าเป็นสมณะพราหมณ์ และทำให้แจ้งซึ่งประโยชน์แห่งความเป็นสมณะพราหมณ์ จึงเรียกว่า พระอริยสาวกผู้ไสยาบัน ไม่มีวันตกต่ำเป็นธรรมดา เป็นที่แน่นอนว่าจะตรัสรู้ในวันข้างหน้า เป็นพระอรหันตชินาสพ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า

“ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุที่ภิกษุ รู้เหตุเกิด ความดับ คุณ โทษ และอุบายเครื่องสลัดออกแห่งอุปาทานชั้น ๕ เหล่านี้ ตามความเป็นจริง จึงเป็นผู้หลุดพ้นแล้วเพราะไม่ถือมั่น ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย นี้เรียกว่า ภิกษุผู้เป็นอรหันตชินาสพ อยู่จบพรหมจรรย์ ได้ทำกิจที่ควรทำเสร็จแล้ว มีประโยชน์ของตนอันบริบูรณ์แล้ว โดยลำดับมีกิเลสเครื่องประกอบไว้ในภพสิ้นไปรอบแล้ว หลุดพ้นแล้วเพราะรู้โดยชอบ”^{๑๕๑}

ง. ลักษณะของปัญญาในบุคคลผู้มีปัญญา หมายถึง ลักษณะพื้นฐาน ที่สำคัญของบุคคลผู้บรรลุปัญญาสูงสุด คือ มองเห็นสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามความเป็นจริง มีสติมั่นคง รับรู้อารมณ์ทางอายตนะด้วยจิตใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยใจไปตามอารมณ์ที่ชอบและไม่ชอบ รู้เห็นสภาวะอารมณ์นั้นๆ ตามความเป็นจริงตลอดสาย ไม่ยึดติดจนขุนมัว ไม่ถูกชักจูงให้เขวออกไป จนเสียธรรมชาติความบริสุทธิ์ทางจิตใจ ซึ่งก็ต่างจากบุคคลธรรมดาทั่วไป มักถูกอารมณ์ต่างๆ ทั้งที่ชอบใจและไม่ชอบใจที่เกิดขึ้นเกาะเกี่ยวผูกพันไว้ ทำให้ติดพันอยู่กับอารมณ์นั้นๆ รั้งไป จนจิตใจขุนมัว เศร้าหมอง เสียความผ่องใส ขาดความอิสระได้ ฯ และลักษณะทางปัญญา ของบุคคลผู้บรรลุสัจจธรรมแล้วไม่ต้องเชื่อใคร ไม่อาศัยศรัทธา เพราะรู้เห็นธรรมนั้นๆ แจ่มประจักษ์ด้วยตนเองแล้ว รู้เห็นเองแล้ว ไม่ต้องอาศัยความรู้จากคนอื่นอีก ไม่ว่าจะเป็นสมณะพราหมณ์ เทวดา หรือพรหม ในเรื่องต่างๆ ที่ตนได้บรรลุแล้ว คือ ไตรลักษณ์ ปฏิจจสมุปบาท อริยสัจ เป็นต้น ซึ่งเป็นการรู้แจ้งเห็นจริงได้ทุกอย่างสูงสุด คือ นิพพานด้วยตนเอง จึงเป็นบุรุษสูงสุด เรียกว่า อุดมบุรุษ เหมือนพระพุทธพจน์ว่า “นรชนใด เป็นผู้ไม่เชื่อต่อใครๆ รู้ว่านิพพาน อันปัจฉิมอะไรๆ ทำไม่ได้ ตัดที่ต่อ กำจัดโอกาส คลายความหวังเสียแล้ว นรชนนั้น

^{๑๕๐} อภ.สง.อ. ๕๓/๑๗๘/๑๗๒.

^{๑๕๑} ส.ข. ๑๗/๒๔๗/๑๔๖.

แล ชื่อว่า เป็นอุดมบุรุษ ดังนี้”^{๑๕๒} ปฏิสัมพันธ์ ๔ (มีอัตตปฏิสัมพันธ์เป็นต้น) ตามหลักเหตุผล เป็น
 ปทัฏฐานของปัญญา^{๑๕๓}

ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาตามหลักปัญญาคือการทำให้เกิดปัญญาได้ด้วยการฟังด้วยดีเป็นเหตุให้การฟังเจริญยิ่งขึ้นไปทำให้ได้ความรู้ เกิดสติปัญญาเพิ่มพูน เจริญด้วยปัญญา
 ยิ่งๆ ขึ้นไป ทำให้บุคคลรู้สิ่งเป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ แล้วรู้จักเลือกสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์
 อันนำมาซึ่งความสุขความเจริญแก่บุคคลผู้มีปัญญา

ตารางที่ ๒.๑๙ ตารางแสดงการพัฒนาตามหลักปัญญา

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๓๘, หน้า ๒๒)	ความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๓๘, หน้า ๑๖๔)	ความรู้ทั่ว, ปรีชาหยั่งรู้เหตุผล, ความรู้เข้าใจชัดเจน, ความรู้ เข้าใจหยั่งแยกได้ ในเหตุผล ดี ชั่ว คุณ โทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์
มหามกุฏราชวิทยาลัย, (๒๕๓๙, หน้า ๙๕)	รู้ชัดด้วยอำนาจอนิจจลักษณะ
มหามกุฏราชวิทยาลัย, (๒๕๔๓, หน้า ๔๑-๔๒)	เห็นชัดว่าสิ่งนี้ไม่เที่ยง สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้ไม่ใช่ตัวตน
พุทธทาสภิกขุ, (หน้า ๑๒๙)	การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่จริง แสงสว่างที่ กำจัดความมืด แห่งความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์
พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๒๑๐)	ประกอบด้วยเหตุผล เป็นปทัฏฐานของปัญญา

^{๑๕๒} พ.ม. ๒๙/๔๐๗/๒๘๑ - ๒๘๓.

^{๑๕๓} พระอุปติสสเถระ, วิมุตติมรรค, คณะจารย์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แปลจากฉบับ
 ภาษาอังกฤษ, พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศยาม, ๒๕๔๑),
 หน้า ๒๑๐.

๒.๗ ข้อมูลสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม มีอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น ๒๐ แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งมีการจัดอบรมวิปัสสนากรรมฐานเป็นประจำ ทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักปฏิบัติธรรมแต่ละแห่งนั้น มีข้อมูลและรายละเอียด ดังนี้^{๑๕๔}

๑. วัดตึกคชหิรัญ

วัดตึกคชหิรัญ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๕๑ บ้านปากคลองผักไห่หอมถุด ถนนผักไห่-ป่าโมก หมู่ที่ ๗ ตำบลอมฤต อำเภอฟักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๗ ชาวบ้านอำเภอฟักไห่เรียกสั้นๆ ว่า “วัดตึก” เหตุที่มาก่อนจะเป็นวัดนั้น สถานที่ตั้งวัดแห่งนี้ เดิมผู้เป็นเจ้าของบ้านมีนามว่า หลวงอภัยเกตรา (ช้าง) และนางอภัยเกตรา (เงิน) ได้สร้างบ้านเป็นตึกแบบเก๋งจีน คนทั่วไปเรียกว่า บ้านตึก ต่อมาท่านทั้งสองเกิดศรัทธาอุทิศบ้านตึกพร้อมที่ดินยกให้เป็นวัด วัดนี้จึงมีชื่อตามบ้านตึกนี้ว่า “วัดตึก” จากนั้นหลวงอภัยเกตราก็ถึงแก่กรรม

ส่วนคำว่า “คชหิรัญ” หรือวัดตึกคชหิรัญ เป็นนามพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ เมื่อคราวเสด็จพระราชดำเนินมาพระราชทานผ้าพระกฐินที่วัดตึกแห่งนี้ เพื่อให้เป็นอนุสรณ์แด่ผู้เป็นเจ้าของบ้านที่ได้อุทิศบ้านพร้อมที่ดินให้เป็นวัด ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๐ โดยมีพระครูพิพัฒน์วรวิทย์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๒. วัดกษัตราธิราชวรวิหาร

วัดกษัตราธิราช ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เป็นวัดโบราณ สร้างสมัยกรุงศรีอยุธยา เดิมชื่อว่า **วัดกระษัตรา** หรือ **วัดกระษัตราราม** เป็นวัดที่พระมหากษัตริย์หรือพระบรมวงศานุวงศ์แห่งกรุงศรีอยุธยาทรงสร้างหรือ ปฏิสังขรณ์ จึงได้ชื่อว่า **วัดกษัตรา** หรือ**วัดกษัตราราม** หมายความว่า เป็นวัดของพระมหากษัตริย์ ต่อมากลายเป็นวัดร้าง ภายหลังในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้เปลี่ยนนามใหม่ว่า **วัดกษัตราธิราช** ในสมัยรัชกาลที่ ๑ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ระหว่างปีพุทธศักราช ๒๓๒๘-๒๓๔๙ สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมหลวงอนุรักษ์เทเวศร์ (ทองอิน) สมเด็จพระเจ้าหลานเธอ เจ้าฟ้ากรมขุนอิศราณฤกษ์ (เกศ) ในรัชกาลที่ ๑ ได้บูรณปฏิสังขรณ์ ปีพุทธศักราช ๒๓๔๙ สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมหลวงอนุรักษ์เทเวศร์ (ทองอิน) ทิวงคตแล้ว สมเด็จพระเจ้าหลานเธอ เจ้าฟ้ากรมขุนอิศราณฤกษ์ (เกศ) ได้บูรณปฏิสังขรณ์ใหม่ ส่วนนาม วัดกษัตราธิราช สันนิษฐานว่า ได้เปลี่ยนนามในรัชกาลที่ ๕ ตามจดหมายเหตุพระราชกิจรายวัน พุทธศักราช ๒๔๓๑ ครั้งเสด็จพระราชดำเนินมายังวัดนี้ ซึ่งได้กล่าวถึงวัดกษัตราธิราชไว้ และได้รับพระราชทานให้ยกฐานะขึ้นเป็นพระอารามหลวง เมื่อปีพุทธศักราช ๒๕๒๐ โดยมีพระราชธานินทรจารย์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

^{๑๕๔} กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, **ประวัติวัดทั่วราชอาณาจักร เล่มที่ ๓**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑).

๓. วัดใหญ่ชัยมงคล

วัดใหญ่ชัยมงคล ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๓ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๔๐/๓ ถนนอยุธยา-บางปะอิน หมู่ที่ ๓ ตำบล คลองสวนพลู อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๑๙๐๐ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงเชื่อว่า วัดป่าแก้วสร้างขึ้นในสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ ๑ พระเจ้าอู่ทอง คือ วัดใหญ่ชัยมงคล เป็นที่อยู่ของพระสังฆราช คือ สมเด็จพระวันรัต และเจดีย์วัดใหญ่ชัยมงคล สร้างขึ้นในสมัยสมเด็จพระนเรศวรมหาราช หลัจากทรงทำยุทธหัตถีชนะ พระมหาอุปราชา เมื่อ พ.ศ. ๒๑๓๕ หลังจากกรุงศรีอยุธยาเสียแก่พม่า วัดใหญ่ชัยมงคลได้กลายสภาพเป็นวัดร้างเกือบ ๑๕๐ ปี กรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนวัดใหญ่ชัยมงคลเป็นโบราณสถาน เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๘ ในปี พ.ศ. ๒๕๐๐ พระครูภาวนารังสี (เปลื้อง เริงเชิыр) ได้บูรณปฏิสังขรณ์ เสนาสนะวัดใหญ่ชัยมงคล เพื่อคงสภาพใช้บำเพ็ญกุศลได้ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๑๙๑๐ โดยมีพระครูพิสุทธินุญสาร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๔. วัดมเหยงคณ์

วัดมเหยงคณ์ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๔ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เดิมเป็นพระอารามหลวง และกลายเป็นวัดร้างไปภายหลัง กรุงศรีอยุธยาแตกเมื่อ พ.ศ. ๒๓๑๐ วัดนี้ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๕ ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ห่างจากเขตเมืองมาทางทิศตะวันออก ถ้าเดินมาจากถนนสายเอเชีย แยกเข้าสู่ถนนโรจนะเพื่อมุ่งเข้าเกาะเมือง พอมาถึงเจดีย์วัดสามปลื้มเลี้ยวขวาวอ้อมวงเวียนมาตามถนน ระยะทางประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ก็จะถึงทางเข้าวัดมเหยงคณ์ ท่านจะมองเห็นผนังอุโบสถก่อด้วยอิฐ สีแดงตระหง่านแต่ไกล

ปัจจุบันนี้กรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนวัดมเหยงคณ์เป็นโบราณวัตถุ โบราณสถานของชาติ ตั้งแต่วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๘๔ โดยมีพระภาวนาเชมคุณ วิ. ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๕. วัดทางหลวง

วัดทางหลวง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๕ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๖๙ บ้านทางหลวง หมู่ที่ ๔ ตำบลปลายกลัด อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๗ ไม่ระบุที่มาประวัติวัด ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๕ โดยมีพระครูศรีทธานุญกิจ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๖. วัดเจ้าเจ็ดใน

วัดเจ้าเจ็ดใน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๖ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๓๔ บ้านเจ้าเจ็ด หมู่ที่ ๓ ตำบลเจ้าเจ็ด อำเภอ เสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๓๕ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๐ โดยมีพระครูปลัดอนงค์ สุ่มงคโล ดำรงตำแหน่งรักษาการเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๗. วัดสีกก

วัดสีกก ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๗ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๓๕ บ้านสีกก ถนนอยุธยา-เสนา หมู่ที่ ๒ ตำบลน้ำเต้า อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๔๐ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๒๕๐ โดยมีพระครูชินธรรมาภรณ์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๘. วัดบึงลัญจิว

วัดบึงลัญจิว ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๘ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑ ตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๕๖ นางบุญ นายกัน และนายแจ่ม บริจาคที่ดินให้เป็นที่ดินสร้างวัด แล้วเรียกว่า “วัดใหม่ทางหลวง” หรือ “วัดใหม่ทางเรือ” ต่อมาสมัยพระอาจารย์เอี่ยมปกครองวัด ได้เปลี่ยนนามวัดมาเป็นวัดบุญกัณนาวาส ชื่อบริจาคที่ดิน ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๗๒ โดยมีพระครูโสภาสุมิตกร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๙. วัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร

วัดบรมวงศ์อิศรวรารามวรวิหาร ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๙ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เป็นวัดโบราณ สร้างสมัยกรุงศรีอยุธยา เดิมชื่อว่า **วัดทะเลหญ้า** หรือ **วัดท่าเลหญ้า** เพราะตั้งอยู่กลางทุ่งหญ้า ต่อมาเป็นวัดร้าง สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอเจ้าฟ้ากรมพระยาบวรราชนิธิยุมาธิราช ได้บูรณปฏิสังขรณ์ และถวายเป็นพระอารามหลวงในสมัยรัชกาลที่ ๕ และมีนามใหม่ว่า **วัดบรมวงศ์อิศรวราราม** ต่อมาอาคารเสนาสนะ ได้ชำรุดทรุดโทรม ในปีพุทธศักราช ๒๕๐๓ พระพจนโกศล เจ้าอาวาส ได้บูรณปฏิสังขรณ์ โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากตระกูลมัลลกุล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลสวนพริก อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีพระญาณไตรโลก ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๐. วัดพนัญเชิงวรวิหาร

วัดพนัญเชิงวรวิหาร ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๐ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เป็นวัดโบราณ ตามพระราชพงศาวดารกล่าวว่า พระเจ้าสุริยวงศาธรรมิกราชสร้างพระอารามนี้ขึ้นในที่พระราชทานเพลิงศพพระนางสร้อยดอกหมาก พระอัครมเหสี วัดนี้จึงมีนามว่า **วัดเจ้าพระนางเชิง** ต่อมาสมัยกรุงศรีอยุธยา เรียกว่า วัดพนางเชิงบ้าง วัดพระเจ้าพนางเชิงบ้าง ในสมัยรัชกาลที่ ๔ พระราชทานนามว่า **วัดพนัญเชิง** ต่อมาได้รับการบูรณปฏิสังขรณ์จากพระมหากษัตริย์ในพระบรมราชวงศ์จักรีองค์ต่อๆ มา โดยลำดับ

ในปีพุทธศักราช ๒๓๓๙ รัชกาลที่ ๔ เสด็จมาทรงปิดทองพระพุทธรูปวัดพนัญเชิง และพระราชทานนามว่า **พระพุทธไตรรัตนนายก** และเสด็จมาติดพระเนตรมปิดอีกครั้ง ได้โปรดให้พระยาโชฎีกราชเศรษฐี จัดตั้งเครื่องสังเวตตามแบบธรรมเนียมจีน ในสมัยต่อมาเจ้าอาวาสของแต่ละยุคได้สร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ปูชนียวัตถุและถาวรวัตถุตลอดมา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ ตำบลกะมัง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีพระเทพรัตนนาค ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๑. วัดบ้านแพน

วัดบ้านแพน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๑ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๕ บ้านสามกอ หมู่ที่ ๑ ตำบลสามกอ อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๒๐ สร้างขึ้นในสมัยกรุงธนบุรี เหตุที่ได้ชื่อว่า วัดบ้านแพน สืบเนื่องมาจากบริเวณนี้ก่อนสร้างวัด เป็นป่ามีนกยูงมาก เวลาเช้าแพนปีกหางสวยงามมาก และเรียกชื่อว่า บ้านยูงรำแพน และต่อมาชาวบ้านได้เรียกชื่อวัดว่า “วัดจันทควาสน์” โดยมี ทราบสาเหตุ ต่อมาชาวบ้านได้เรียกว่า “วัดบ้านแพน” และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๓๒๕ โดยมีพระครูสุวรรณศีลาธิคุณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๒. วัดโคกทอง

วัดโคกทอง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๒ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๔๙ บ้านกุฎี หมู่ที่ ๑๒ ตำบลกุฎี อำเภอดมัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๗๐ เดิมตั้งอยู่ห่างจากแม่น้ำน้อย และสถานที่ตั้งวัดเป็นที่เนินสูง เรียกว่า “โคก” เป็นที่เลี้ยงวัวควายของชาวบ้าน เมื่อได้สร้างวัดขึ้นมาแล้ว ได้เรียกว่า “วัดโคกทอง” ต่อมาได้ย้ายวัดมาตั้งอยู่ใกล้กับแม่น้ำน้อยที่ตั้งในปัจจุบันในสมัยของพระครูบวรสังขกิจ วัดโคกทองได้ผูกพัทธสีมา ประมาณ พ.ศ. ๒๔๙๐ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๔๙๐ โดยมีพระครูสังฆรักษ์สมคิด จันทวณโณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๓. วัดสุทธาวาส

วัดสุทธาวาส ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๓ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑ บ้านตะพังโคลน ถนนบ้านตะพังโคลน หมู่ที่ ๔ ตำบลลาดบัวหลวง อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๕ และได้รับพระราชวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๙๒ โดยมีพระครูปลัดสุวัฒนมงคลวรคุณ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๔. วัดนครหลวง

วัดนครหลวง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๔ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลนครหลวง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๕๒ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๓๕๗ โดยมีพระครูกิตติปัญญาวัฒน์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๕. วัดตาลเอน

วัดตาลเอน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๕ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑ บ้านตาลเอน ถนนชลประทาน หมู่ที่ ๑ ตำบลตาลเอน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๖๐ คำปรีศนาของวัดตาลเอนที่เล่าสืบต่อกันมา คือ “วัดตาลเอนเจ้าเนรสร้างมีทองสองอ่างอยู่ระหว่างคนโทษ กาอยู่นอกกระรอกอยู่ใน ใครคิดได้ไปเอาที่กา” ไม่ระบุประวัติที่มาของวัด และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๓๗๑ โดยมีพระครูวิสุทธิภาวนาประสิทธิ์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๖. วัดท่าการ้อง

วัดท่าการ้อง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๖ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่บ้านท่า หมู่ที่ ๖ ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๗๕ ไม่ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจนว่าผู้ใดเป็นผู้สร้าง เพราะอยู่นอกเขตพระบรมมหาราชวัง สันนิษฐานว่าคงจะเป็นวัดราษฎร์สร้างขึ้น และคงมีการบูรณะปฏิสังขรณ์ขึ้นมาใหม่ ในสมัยรัตนโกสินทร์ ช่วงรัชกาลที่ ๓ ถึงรัชกาลที่ ๔ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๒๘๕ โดยมีพระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๗. วัดเสาชิง

วัดเสาชิง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๗ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๕ ตำบลมหาพราหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๘๗ และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๒๙๒ โดยมีพระครูวิบูลจริยากร ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๘. วัดเกาะแก้ว

วัดเกาะแก้ว ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๘ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่ถนนวัดกล้วย-ป่าโต หมู่ที่ ๑๒ ตำบลกะมัง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๓๐ สมัยก่อนทางทิศตะวันตกของวัดเกาะแก้ว คือ ทางด้านแม่น้ำป่าสัก ในปัจจุบัน มีอาณาเขตกว้างขวางเนื่องจากตั้งอยู่ริมแม่น้ำ และที่ปากคลองข้าวสาร เมื่อถึงฤดูน้ำ น้ำจะไหลแรงทำให้อุโบสถหลักเก่าถูกน้ำกัดเซาะพังลงไปในแม่น้ำทิ้งหลัง ทำให้บริเวณที่ตั้งของวัดแคบลง ปัจจุบันวัดได้รวบรวมอาณาเขตของวัดร้างบริเวณใกล้เคียงอีกวัดเข้าด้วยกัน คือ วัดปราสาท และยังมีซากอุโบสถเหลือแต่ผนัง ชุ่มประตุ หน้าต่างปรากฏอยู่ในสมัยกรุงศรีอยุธยา พ.ศ. ๒๓๑๐ วัดเกาะแก้วเคยเป็นที่ตั้งค่ายของกองทัพไทยใน ๔ ทิศ และเป็นค่ายที่พระเจ้าตากสินประทับอยู่ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๑ โดยมีพระมหารุ่ง สุขมาโล ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๑๙. วัดโคก

วัดโคก ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๑๙ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๑ บ้านพุทเลา ถนนอ่างทอง-อยุธยา หมู่ที่ ๔ ตำบลพุทเลา อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๒๙๐ ผู้มีจิตศรัทธาถวายที่ดิน คือ นายธงชัย สัมฤทธิ์ นายเอื้ออังกูร กรเกษม และนางสาวอุดม มีคุณธรรม และได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. ๒๓๐๐ โดยมีพระครูรัตนกิจจารักษ์ ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

๒๐. วัดเวฬุวัน

วัดเวฬุวัน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แห่งที่ ๒๐ ตามมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม ตั้งอยู่เลขที่ ๕ บ้านโรงช้าง หมู่ที่ ๒ ตำบลโรงช้าง อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. ๒๓๒๕ เดิมชื่อวัดตาไม้ไผ่ เพราะพื้นที่ตั้งวัดเป็นป่าไผ่ ต่อมาปี พ.ศ. ๒๔๘๓ ได้เปลี่ยนนามวัดใหม่ “วัดเวฬุวัน” ในสมัยพระครูประสิทธิ์ธรรมานุโยค

ได้ดำเนินการก่อสร้างอุโบสถหลังใหม่ และได้ขอพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยมีพระครูประสิทธิ์ธรรมานุโยค ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเหล่านี้ มีจุดประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ช่วยกันแก้ปัญหาสภาพจิตใจของคนในสังคมที่ประสบกับปัญหาในปัจจุบันและอนาคต โดยเป็นเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนในสังคม ด้วยวิธีจัดโครงการปฏิบัติธรรมโดยมีกิจกรรมตาม ๓ โครงการหลักๆ คือ

(๑) โครงการปฏิบัติธรรมในช่วงเทศกาลวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญของชาติ เป็นโครงการสำหรับประชาชนทั่วไปได้ปฏิบัติธรรมเป็นพุทธบูชาในวันสำคัญทางศาสนา และ ปฏิบัติเฉลิมพระเกียรติถวายเป็นพระราชกุศลในวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม และ ๕ ธันวาคม ของทุกปี

(๒) โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นโครงการสำหรับข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนบริษัทต่างๆ นำบุคลากรในองค์กรมาปฏิบัติธรรมตามหลักสูตรที่วัดกำหนดไว้ มีหลักสูตร ๒ คิณ ๓ วัน หลักสูตร ๔ คิณ ๕ วัน และหลักสูตร ๖ คิณ ๗ วัน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองทั้งทางกายและใจ

(๓) โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนและเยาวชนที่เรียกว่า โครงการเข้าค่ายคุณธรรม เป็นโครงการด้านศึกษาสงเคราะห์ เกิดจากแนวคิดที่จะให้เยาวชนตลอดจนคนทั่วไป ได้มีโอกาสศึกษาธรรมอย่างถ่องแท้ โดยใช้เวลาสั้นๆ ๒ วัน ๑ คิณ หรือ ๓ วัน ๒ คิณ เพื่อมาใช้ชีวิตอยู่ในวัด สำหรับฝึกปฏิบัติและมีวิถีชีวิตแบบวิถีพุทธตามหลักสูตรที่ทางวัดจัดไว้ให้ โดยมีข้อตกลงร่วมกันในสิ่งที่ต้องปฏิบัติและละเว้นข้อห้าม ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอบรมหรือใช้ชีวิตอยู่ในค่ายปฏิบัติธรรม^{๑๕๕}

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ซึ่งมีอยู่มากมายหลายท่าน และได้นำเสนอ ดังนี้

เฉลิมเกียรติ สง่าศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านแก่นทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” พบว่า การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ เมื่อดำเนินการครบทุกกิจกรรมแล้ว ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ และสามารถเขียนแผนการสอนได้ จัดกิจกรรมการสอนได้ดีขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาข้อบกพร่องการสอนของครู เปลี่ยนพฤติกรรมที่ครูเน้นการบรรยายมาเป็นครูขยาย

^{๑๕๕} พระมหานพรัตน์ ขนดีโสภณ, “ประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

การเรียนรู้ เป็นการแนะนำ ช่วยเหลือ ผู้เรียนได้คิดและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ และความถนัด ส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๑๕๖}

อนวัช ยาวิชัย และสุนัดดา สัตตวัตรกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน” พบว่า บุคลากรต้องการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้ง เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคล เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรม ใดๆ ได้อย่างมีคุณค่าและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม การที่จะทำให้คนเรามีความรู้ ความเข้าใจ หรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี^{๑๕๗}

พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ จิตวฑฺฒโน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาส่วนมากเป็นหลักแห่งการพัฒนามนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์ให้พ้นจากบ่วงทุกข์ พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักอริยสัจ ๔ มาเป็นกรอบให้เกิดการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ ขณะที่วิธีการหรือแนวทางนั้น พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมรรค ๘ มาเป็นเครื่องชี้นำทาง ทั้งนี้มรรคมรรค ๘ นั้น พระพุทธองค์ยังทรงย่อให้เหลือเพียง ๓ ส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งก็คือ “หลักไตรสิกขา” หรือหลักที่ว่าด้วยแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติที่เรียกว่า “ศีล” การหมั่นทำให้อุจเฉตจิตเกิดความสุขใสบริสุทธิ์ สะอาด สงบนิ่งด้วยแนวทางแห่ง “สมาธิ” และสุดท้ายคือการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการฟันฝ่าทุกอุปสรรคปัญหาที่เรียกว่า “ปัญญา”^{๑๕๘}

จุฑามาส แสงอาวุธ และ พรนิภา จิตา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี ๔ รูปแบบ คือ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ

^{๑๕๖} เฉลิมเกียรติ สง่าศรี, “การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านแก่นทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๙), หน้า ๗๙.

^{๑๕๗} อนวัช ยาวิชัย และสุนัดดา สัตตวัตรกุล, “การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๖), หน้า ๙๘ - ๙๙.

^{๑๕๘} พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ จิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

และการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การประชุมอบรมสัมมนา โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นการพัฒนาความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร สำหรับรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการเอง พบว่า การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาการศึกษาจากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน^{๑๕๙}

สมพร หลิมเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในครั้งนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๒ มิติ คือ ๑) มิติด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม และ ๒) มิติด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง หลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒ ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ เป็นหลักสูตรที่ไม่ยึดเนื้อหาเป็นหลัก (content free) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งสองมิติ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีโครงสร้างเนื้อหา ๔ หน่วยการเรียนรู้และใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น ๒๙ ชั่วโมง กิจกรรมหลักที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการระดมพลังสมองและกิจกรรมการสอนสืบสวนสอบสวนแบบอิงอริยสัจ^{๑๖๐}

สุพันธุ์วดี ไวยรูป ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัยระดับปริญญาตรี โดยใช้การสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ ๒ ที่ลงทะเบียนเรียนชุดวิชาสุนทรียภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัย ปีการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๓ จำนวน ๓๘ คน ได้เรียนรู้ด้านการออกแบบกิจกรรมศิลปะโดยผ่านการเรียนการสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม มีพัฒนาการทางด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดีขึ้น ผลจากการประเมินผู้เรียนพบว่า ในระยะแรก นักศึกษาจะมีความกังวลในเรื่องการออกแบบชิ้นงานทางศิลปะ ไม่ว่าจะเป็นการวาดภาพซึ่งเป็นกิจกรรมง่ายๆ แต่นักศึกษายังยึดติดกับผลงานที่ออกมาแล้วต้องสวยงามจึงคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำได้ จึงยังไม่กล้าแสดงออกเท่าที่ควร แต่หลังจากที่ได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ร่วมกับการอภิปรายกลุ่มย่อย ทำให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นโดยมีพัฒนาการตามขั้นดังนี้ ได้ฝึกจินตนาการ ความคิดริเริ่ม

^{๑๕๙} จุฑามาส แสงอาวู และ พรนิภา จิตา, “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี”, รายงานการวิจัย, (สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑).

^{๑๖๐} สมพร หลิมเจริญ, “การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒”, ปรินญาการศึกษาคุณุภินิจิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒).

สร้างสรรค์ กล้าแสดงออกมากขึ้น ได้ออกแบบผลงานที่เป็นผลมาจากการดัดแปลงชิ้นงานเก่าให้เกิดชิ้นงานใหม่ ได้ผลงานที่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงถึงการคิดค้นแนวทาง หรือวิธีการใหม่ๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและได้แนวคิดในการพัฒนางานให้เกิดความคิดแปลกใหม่สู่การสร้างสรรค์งานใหม่ๆต่อไป^{๑๖๑}

ดวงเพชร สมศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ มี ๘ วิธี ทั้งนี้ ในทุกวิธีการได้พบปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาไม่ประสบผลสำเร็จ จึงเสนอให้นำหลัก พุทธธรรม มาใช้บูรณาการวิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้อยู่บนพื้นฐานของการมีคุณธรรม จริยธรรมประจำใจ อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ มีดังนี้ ๑) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น ปัญหาที่พบคือ การนำพรรคพวกเดียวกันเข้ามาตรวจสอบหรือตัดสินพิจารณาดำเนินการใดๆ จึงมักไม่ค่อยตรงไปตรงมา การนำหลักอคติ ๔ มาใช้บูรณาการจะสามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้ทำให้เกิดผลเป็นความเที่ยงตรง ยุติธรรม ๒) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปัญหาที่พบคือ การละเลยการลงโทษอย่างเข้มงวดทำให้ ข้าราชการที่ประพฤติมิชอบ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การนำหลักไตรสิกขามาผสมผสานกับการบังคับใช้วิธีการนี้จะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้เกิดผลเป็นความสุจริต ๓) การต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการตำรวจไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ปัญหาที่พบคือ ยังไม่มีการนำเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการที่ต่อเนื่อง และชัดเจน การนำหลักบุญกิริยาวัตถุมาใช้บูรณาการอย่างถูกต้องจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ให้น้อยลงทำให้เกิดผลเป็นการคิดถูก การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่พบคือผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะมีการแต่งตั้งโยกย้ายบ่อยครั้ง อาจเป็นปัญหาให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง การนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้บูรณาการ โดยเน้นพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก เป็นการฝึกการมีคุณธรรม ก่อนจะนำไปสู่การเป็นคนดีของสังคมอย่างถาวร ทำให้เกิดผลเป็นผู้นำต้นแบบเป็นตัวอย่างที่ดี ๕) การสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่พบคือ นโยบายบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นไปตามสภาพของแต่ละพื้นที่ การนำหลักสันโดษมาใช้บูรณาการในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ทำให้เห็นคุณค่าของความเป็นอยู่ที่พอเพียงชัดเจนมากขึ้นทำให้เกิดผลเป็นคนที่มีรู้จักความพอดีไม่ฟุ้งเฟ้อเกินไป ๖) วิธีการส่งเสริมให้การบริหารงานราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัญหาที่พบคือไม่ยึดถือกฎระเบียบ ขาดคุณธรรม ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงาน การนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้บูรณาการในการ

^{๑๖๑}สุพันธ์วดี ไวยรูป, ผศ., “การพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาสุนทรีย์ภาพทางศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัยระดับปริญญาตรี โดยใช้การสอนด้วยกระบวนการคิด สร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๓).

ปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทำให้เกิดผลเป็นคนที่มีคุณภาพในการทำงาน ๓) วิธีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักธรรมมาปรับใช้ ปัญหาที่พบคือ ยังไม่มีการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาสอดแทรกกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน การนำหลักคุณธรรมมาใช้บูรณาการในการส่งเสริมให้เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบทำให้เกิดผลเป็นคนดี ศรีสังคมหรือตำรวจดีมีคุณธรรม ๔) วิธีการสนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายรวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่พบคือ ขาดการต่อเนื่องในการประสานงานและการนำไปปฏิบัติในบางพื้นที่ การนำหลักทศ ๖ มาใช้บูรณาการสร้างเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างหรือบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความสุขเป็นการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันกับคนในชุมชนอย่างยั่งยืนทำให้เกิดผลเป็นที่รักของทุกคน^{๑๖๒}

ฉัตรชัย ธรรมครบุรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การให้การศึกษา โรงเรียนได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการการเรียนรู้กับทุกสาระวิชา มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ๒) การฝึกอบรม โรงเรียนได้ส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ การประกวดโครงงาน จัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓) การพัฒนา โรงเรียนได้สนับสนุนพัฒนากิจกรรมต่างๆ มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ศิล โรงเรียนได้ให้การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย และงานทั้ง ๔ ฝ่าย ถูกกำกับด้วยระเบียบทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ๒) สมาธิ โรงเรียนตระหนักในการพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ มีการส่งเสริมทักษะวิชาการ ส่งเสริมการรักการอ่าน ๓) ปัญญา โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี Best practice ของโรงเรียนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้^{๑๖๓}

สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติให้กับบุคคล หรือบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ให้มีศักยภาพที่มากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สามารถบริหารจัดการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

^{๑๖๒} ดวงเพชร สมศรี, “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๖๓} ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

ชื่อนักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
เฉลิมเกียรติ สง่าศรี, (๒๕๔๙)	การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ และสามารถเขียนแผนการสอนได้ จัดกิจกรรมการสอนได้ดีขึ้น ส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
อนวัช ยาวิชัย และสุนัดดา สัตตวัตรกุล, (๒๕๕๖)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ ให้บุคคลเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี
พระครูนิวิฐศีลขันธ (ณรงค์ จิตวฑฒโน), (๒๕๕๗)	หลักแห่งการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ ๑) หลักอริยสัจ ๔ ๒) หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมืองค์ ๘ ๓) หลักไตรสิกขา
จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จิตา, (๒๕๕๑)	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี ๔ รูปแบบ คือ ๑) การประชุมอบรมสัมมนา ๒) การศึกษาดูงาน ๓) การปฐมนิเทศ และ ๔) การศึกษาต่อ
สมพร หลิมเจริญ, (๒๕๕๒)	องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในครั้งนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๒ มิติ คือ ๑) มิติด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม และ ๒) มิติด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง
สุพันธ์วดี ไวยรูป, (๒๕๕๓)	การเรียนการสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการอภิปรายกลุ่ม มีพัฒนาการทางด้านการออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดีขึ้น การออกแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น คือ ได้ฝึกจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกมากขึ้น ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและได้แนวคิดในการพัฒนางานให้เกิดความคิดแปลกใหม่สู่การสร้างสรรค์งานใหม่ๆต่อไป

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ดวงเพชร สมศรี, (๒๕๕๖)	วิธีการพัฒนจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ มีดังนี้ ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น ๒) สนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๓) การต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการตำรวจไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม ๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ๕) การสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ๖) วิธีการส่งเสริมให้การบริหารงานราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๗) วิธีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักธรรมมาปรับใช้
ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, (๒๕๕๗)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มี ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การให้การศึกษา โรงเรียนได้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการการเรียนรู้กับทุกสาระวิชา มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ๒) การฝึกอบรม โรงเรียนได้ส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ การประกวดโครงงาน จัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓) การพัฒนา โรงเรียนได้สนับสนุนพัฒนากิจกรรมต่างๆ มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๒.๘.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ซึ่งมีอยู่มากมายหลายท่าน และได้นำเสนอ ดังนี้

ผศ.สมบุรณ์ บุญฤทธิ์ และสุชาติ ปิยะกาญจน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการและผลกระทบทางสังคมที่มีต่อประชากรในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการดำเนินการตามโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า

๑) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบในการบริหารจัดการกองทุนตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๔ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๔ มีภาพรวมของระดับในการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับมาก

๒) ผลกระทบทางสังคมที่มีต่อประชากรในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการดำเนินการตามโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พบว่ามีผลกระทบทางสังคม ดังนี้

๒.๑) ผลกระทบด้านสังคม พบว่า มีภาพรวมของผลกระทบต่อประชากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลกระทบในด้านบวก คือ มีส่วนทำให้เกิดภาวะผู้นำในชุมชน มีส่วนทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น และมีส่วนทำให้ประชาชนได้มีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมทางสังคมมากขึ้น ส่วนผลกระทบในด้านลบ คือ มีส่วนทำให้ประชาชนมีการหาเงินใช้หนี้มากขึ้น มีส่วนทำให้ประชาชนมีการรอคอยโครงการช่วยเหลืออื่นๆ จากรัฐบาลมากขึ้น และมีส่วนทำให้นักการเมืองระดับประเทศมีโอกาสร้างคะแนนนิยมให้แก่ตนเองและพรรคมากขึ้น

๒.๒) ผลกระทบด้านคุณธรรม พบว่า มีภาพรวมของผลกระทบต่อประชากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลกระทบในด้านบวก คือ มีส่วนทำให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อชุมชนมากขึ้น มีส่วนทำให้ประชาชนมีสัจจะมากขึ้น และมีส่วนทำให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคมมากขึ้น ส่วนผลกระทบในด้านลบ คือ มีส่วนทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมากขึ้น มีส่วนทำให้ประชาชนขาดวินัยในการใช้จ่ายมากขึ้น และมีส่วนทำให้ประชาชนมีการทะเลาะเบาะแว้งมากขึ้น

๒.๓) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและอาชีพ พบว่า มีภาพรวมของผลกระทบต่อประชากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลกระทบในด้านบวก คือ มีส่วนทำให้ประชาชนมีช่องทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น มีส่วนทำให้ประชาชนมีความคล่องตัวในการประกอบอาชีพมากขึ้น และมีส่วนทำให้ประชาชนมีงานทำเพิ่มขึ้น ส่วนผลกระทบในด้านลบ คือ มีส่วนทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคมากขึ้น มีส่วนทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายเพื่อซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น และมีส่วนทำให้ประชาชนต้องทำงานหนักมากขึ้น

๓) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า มีปัญหาอุปสรรคสำคัญคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองขาดความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการที่เป็นระบบการดำเนินการตรวจสอบบัญชี ไม่มีสถานที่ทำการกองทุนที่เป็นศูนย์กลางและเป็นเอกเทศ และขาดการให้คำปรึกษาแนะนำจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ประชาชนไม่เข้าใจหลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการ ขาดความรับผิดชอบในการชำระคืนเงินกู้แก่กองทุน ไม่นำเงินกู้ไปดำเนินการตาม

วัตถุประสงค์ และชุมชนขาดความพร้อมในการดำเนินการตามโครงการ ส่วนข้อเสนอแนะในการดำเนินการ คือ ควรมีการอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองต้องการ ควรจัดหาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้เพียงพอ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน ควรมีการจัดอบรมอาชีพเสริมแก่ประชาชน รัฐควรเข้ามาส่งเสริมอาชีพและหาตลาดรองรับผลผลิตที่เกิดจากการนำเงินกู้จากกองทุนไปดำเนินการ รัฐควรส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งกลุ่มเพื่อการผลิต ควรมีการเตรียมความพร้อมของชุมชนก่อนการจัดสรรเงินกองทุนให้ ควรมีการระดมทุนเพิ่มจากสมาชิก โดยนำหลักการของกองทุนสัจจะออมทรัพย์มาใช้ ควรมีการกระจายเงินกองทุนให้ทั่วถึง และควรมีมาตรการในการลงโทษผู้ที่ผิดสัญญาชำระคืนเงินกู้แก่กองทุนและไม่นำเงินกู้ไปใช้ตามวัตถุประสงค์^{๑๖๔}

บุญส่ง หาญพานิช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการในระดับมาก ขณะที่สภาพเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วมนวัตกรรม นวัตกรรม สิ่งท้าทาย และ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความรู้ ลักษณะงานที่ผู้บริหารมีความต้องการในระดับมาก ให้มีการนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร เทคโนโลยี ห้องสมุด การวิจัย การประเมินความดีความชอบ การจรรีกรักษาบุคลากร การสร้างนักวิชาการ การกำหนดภาระงานของบุคลากร และ การบริการความรู้ ผู้บริหารมีความประสงค์ให้ในระดับมาก ให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ข้ามหน่วยงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มากขึ้น ให้มีการบริการความรู้ในลักษณะของการร่วมมือที่ต่างฝ่ายต่างเป็นทั้งผู้ให้ และผู้รับบริการใน ๕ ด้าน คือ การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรมสัมมนา การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ และการให้คำปรึกษา รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่นำเสนอ เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ด้าน ด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และชุมชนนักวิชาการ ด้านภารกิจ คือ การผลิต ถ่ายทอด และบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านเป้าหมาย คือ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้และ วัฒนธรรมการบริการความรู้ พัฒนานวัตกรรม นวัตกรรม พัฒนาศูนย์ความรู้หรือเล็กรทอนิกส์ของสถาบัน และพัฒนาปฏิสัมพันธ์ความรู้ ด้านการประเมิน คือ ประเมินความสามารถและวัฒนธรรมของสถาบัน ด้านยุทธศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์นวัตกร นวัตกรรม ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้ และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจ และยุทธศาสตร์พลังร่วม ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือ

^{๑๖๔} สมบูรณ์ บุญฤทธิ์, ผศ.และสุชาติ ปิยะกาญจน์, “การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการและผลกระทบทางสังคมที่มีต่อประชากรในจังหวัดนครราชสีมา จากกรณีศึกษาโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ คือ การเตรียมความพร้อม การกำหนดวิธีการแบ่งปัน และเปลี่ยนและบริการ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข ด้านผลการดำเนินการ คือ ทำให้ได้วัฒนธรรมการแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ชุมชนออนไลน์เวิร์คเกอร์ ฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์สัมพันธ์ความรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ ผลลัพธ์ และการบริการ^{๑๖๕}

ธนาวรรณ สุขเกษม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วยระบบงานย่อย ๔ ระบบ คือ ระบบการพัฒนาโจทย์วิจัย ระบบการพัฒนาข้อเสนองานวิจัย ระบบการประเมินและติดตามผลงานวิจัย และระบบการเผยแพร่ผลงานวิจัย ซึ่งรูปแบบของระบบบริหารจัดการงานวิจัยจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนา คุณภาพด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์^{๑๖๖}

พรณี แผงกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดสมุทรปราการ

๑) ประสิทธิภาพของการเข้าพื้นที่ มีในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ทั้งในกลุ่มผู้ประเมินโดยรวม ทั้งหมด และจำแนกเป็นรายกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มคณะกรรมการกองทุนและอาจารย์ในเทศกในพื้นที่ที่ประเมินว่าบัณฑิต มีประสิทธิภาพด้านนี้ในระดับปานกลางทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

๒) บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจในระดับมากทั้งโดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อทั้งในกลุ่มผู้ประเมินโดยรวมทั้งหมด และจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่ม ยกเว้นความมีมนุษยสัมพันธ์ของบัณฑิตที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ในทัศนะของคณะกรรมการกองทุนและกลุ่มผู้กู้เงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

๓) คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ทั้งในกลุ่มผู้ประเมินโดยรวมและจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่ม นอกจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่ประเมินว่าอยู่ในระดับ ปานกลางทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ยกเว้นการมีคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ อดทน รับผิดชอบงาน ซื่อสัตย์สุจริต และละเอียดรอบคอบ มีน้ำใจช่วยเหลือ กิจกรรมเพื่อพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนในระดับมาก

๔) ศักยภาพการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพในระดับปานกลางทั้งในกลุ่มผู้ประเมินโดยรวมและจำแนกเป็น รายกลุ่ม และเป็นรายงานได้แก่ งานการคิดและวางแผน การ

^{๑๖๕}บุญส่ง หาญพานิช, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”, *วิทยานินพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

^{๑๖๖}ธนาวรรณ สุขเกษม, “การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”, *รายงานการวิจัย*, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๙).

บริหารจัดการ การประสานและเชื่อมโยง และงานการติดตาม และประเมินผล และโดยรวมทั้ง ๔ งาน

๕) ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบัณฑิต ประชาชน สมาชิก ผู้กู้เงิน และคณะกรรมการกองทุนได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ยกเว้นการได้รับข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านและชุมชนในระดับมากในทุกกลุ่ม และในกลุ่มผู้ประเมินโดยรวม ทั้งหมด

การเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิต ในทัศนะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดสมุทรปราการ

๑) บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันประเทมมหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า/ราชมนคล สถาบันราชภัฏธนบุรี และสถาบันราชภัฏอื่นๆ มีศักยภาพการปฏิบัติงานทุกด้านได้แก่ ประสิทธิภาพของการเข้าพื้นที่ บุคลิกภาพ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกเป็นรายงาน และโดยรวมทุกงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และพบว่า

(๑.๑) บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยเอกชน มีศักยภาพด้านประสิทธิภาพการเข้าพื้นที่สูงกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า/ราชมนคล สถาบันราชภัฏธนบุรี และสถาบันราชภัฏอื่นๆ

(๑.๒) บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ และจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า/ราชมนคล มีศักยภาพด้านบุคลิกภาพ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน สถาบันราชภัฏธนบุรี และสถาบันราชภัฏอื่นๆ

(๑.๓) บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ มีศักยภาพการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในงานการคิดและวางแผน การบริหารจัดการการประสาน และ เชื่อมโยง และการติดตามและประเมินผล ทั้งจำแนกเป็นรายงานและโดยรวมทุกงาน สูงกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า/ราชมนคล สถาบันราชภัฏธนบุรี และสถาบันราชภัฏอื่นๆ

๒) บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษา วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มีศักยภาพการปฏิบัติงานทุกด้านได้แก่ ประสิทธิภาพการเข้าพื้นที่ บุคลิกภาพ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งจำแนกเป็นรายงานและโดยรวมทุกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕

๓) บัณฑิตที่มีช่วงเวลาการว่างงานหลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ต่ำกว่า ๑ ปี ๑-๓ ปี ๔-๖ ปี ๗-๙ ปี และมากกว่า ๙ ปี มีศักยภาพการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพของการเข้าพื้นที่ บุคลิกภาพ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่

ได้รับมอบหมาย ทั้งจำแนกเป็นรายงาน และโดยรวมทุกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔) คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในทัศนะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดสมุทรปราการ

๔.๑) มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในระดับมาก ๕ อันดับแรก ได้แก่ การสื่อสารความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ในงานที่ปฏิบัติและบริบทและการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการบริหารงาน และความสามารถในการใช้ แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยี

๔.๒) มีบุคลิกภาพและการปฏิบัติตนในระดับมาก ๕ อันดับแรกได้แก่ มีความรักภูมิในบ้านเกิด และมีความจริงใจในการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาพร้อมที่จะช่วยเหลือแนะนำผู้เกี่ยวข้อง ช่าง มีกิริยา วาจา ท่าทาง การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลาและรับผิดชอบงาน ประสานความสามัคคีกับบุคลากรทุกระดับได้ดี และประพฤติตนในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี ศาสนา และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในกรณีที่มิได้มีโครงการต่อเนื่อง คณะกรรมการกองทุนส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะรับบัณฑิตกลุ่มเดิมเข้าปฏิบัติ งานต่อในพื้นที่เดิม เพราะบัณฑิตส่วนใหญ่มีความรู้และความสามารถทางวิชาการ บุคลิกภาพ และความประพฤติที่เหมาะสมเป็นที่พึงพอใจในระดับปานกลาง-มากที่สุด และสามารถพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานจนได้ผลงานที่มีปริมาณและคุณภาพเพิ่ม ขึ้นกว่าระยะเริ่มเข้าปฏิบัติงานในระดับมาก-มากที่สุด^{๑๖๗}

ทัศนีย์ ปัทมสนธิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการติดตามและสนับสนุนการวิจัย” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ด้านการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีโครงสร้างการบริหารจัดการด้านการวิจัยอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังขาดผู้ประสานงานวิจัย ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญของการติดตามและสนับสนุนการวิจัย โดยเฉพาะการติดตามสนับสนุนในเชิงบวก ๒. ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการวิจัย การประชุมนักวิจัย หรือการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการวิจัย ช่วยให้นักวิจัยมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักวิจัยกับผู้ประสานงานวิจัยหรือสถาบัน วิจัย นอกจากนั้นผลการประเมินการจัดอบรมเรื่อง การวิจัยแบบ R&D พบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจในระดับสูง และเชื่อว่าสามารถนำไปสู่การวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อไปได้^{๑๖๘}

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การวางแผนและการจัดองค์การให้สามารถดำเนินกิจการต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การนั้นตั้งไว้ การวางแผนยังหมายถึงการจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมการทำงานเพื่อให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและคุ้มค่ากับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) ในองค์กรเป็นสำคัญ

^{๑๖๗} พรณี แผงกุล, “ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดสมุทรปราการ”, รายงานการวิจัย, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๕).

^{๑๖๘} ทัศนีย์ ปัทมสนธิ, “การบริหารจัดการติดตามและสนับสนุนการวิจัย”, รายงานการวิจัย, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๐).

ตารางที่ ๒.๒๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ผศ.สมบูรณ์ บุญฤทธิ์ และสุชาติ ปิยะกาญจน์, (๒๕๕๗)	โครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า ๑) ผลกระทบด้านสังคม พบว่า มีส่วนทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น และมีส่วนทำให้ประชาชนได้มีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมทางสังคมมากขึ้น ๒) ผลกระทบด้านคุณธรรม พบว่า มีส่วนทำให้ประชาชนมีความรับผิดชอบตนเองและต่อชุมชนมากขึ้น มีส่วนทำให้ประชาชนมีสัจจะมากขึ้น และมีส่วนทำให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคมมากขึ้น ๓) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและอาชีพ พบว่า มีส่วนทำให้ประชาชนมีช่องทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น มีส่วนทำให้ประชาชนมีความคล่องตัวในการประกอบอาชีพมากขึ้น และมีส่วนทำให้ประชาชนมีงานทำเพิ่มขึ้น
บุญส่ง หาญพานิช, (๒๕๕๖)	รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วย ๑๐ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านวิสัยทัศน์ ๒. ด้านภารกิจ ๓. ด้านเป้าหมาย ๔. ด้านการประเมิน ๕. ด้านยุทธศาสตร์ ๖. ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ ๗. ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ ๘. ด้านนโยบาย ๙. ด้านผลการดำเนินการ ๑๐. ด้านการบริการความรู้
ธนาวรรณ สุขเกษม, (๒๕๕๙)	ระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ๑) ระบบการพัฒนาโจทย์วิจัย ๒) ระบบการพัฒนาข้อเสนองานวิจัย ๓) ระบบการประเมินและติดตามผลงานวิจัย ๔) ระบบการเผยแพร่งานวิจัย

ตารางที่ ๒.๒๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พรรณี แฝงกุล, (๒๕๔๕)	ศึกษาภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดสมุทรปราการ ๑) มีประสิทธิภาพของการเข้าพื้นที่ในระดับมาก ๒) บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจในระดับมาก ๓) คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจในระดับมาก ๔) ศึกษาภาพการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ๕) ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบัณฑิตประชาชน สมาชิก ผู้กู้เงิน และคณะกรรมการกองทุนได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ทัศนีย์ ปัทมสนธิ์, (๒๕๕๐)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ๑. ด้านการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารจัดการด้านการวิจัยอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังขาดผู้ประสานงานวิจัย ๒. ด้านการจัดกิจกรรมสนับสนุนการวิจัย การประชุมนักวิจัย หรือการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการวิจัย ช่วยให้นักวิจัยมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและความรู้ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักวิจัยกับผู้ประสานงานวิจัยหรือสถาบัน วิจัย

๒.๘.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ ซึ่งมีอยู่มากมายหลายท่าน และได้นำเสนอ ดังนี้

พระมหาศรณชัย มหาบุญโณ (การะเวก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหาร ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ได้แก่ การกำหนดนโยบายจัดเป็นหลักสูตรบริหารจัดการสมัยใหม่ ๒) ด้านการศาสนศึกษา ได้แก่ พัฒนาบุคลากร บริหารโปร่งใส สร้างขวัญกำลังใจ ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การอุปถัมภ์ การศึกษาสงเคราะห์ วางแผน รวมถึงเสียสละให้ความสำคัญเยาวชน ๔) ด้านการเผยแผ่ ได้แก่ การใช้สื่อเทคโนโลยีเผยแผ่รอบด้าน มีกองทุนสนับสนุน ๕) ด้านการสาธารณูปการ ได้แก่ การปลูกฝังใส่ใจ

พัฒนาความรู้ เชิดชูแบบอย่าง และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ การช่วยเหลือชุมชน อุทิศตนเพื่อศาสนา สมัครสมานสามัคคี^{๑๖๙}

พระมหาธฤติ วิโรจโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ สรุปได้ ๔ ประเด็น (VETS) คือ ๑) V=Vision มีการกำหนดนโยบาย มีรูปแบบ วิธีการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน มีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานงานกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กร มีการกำหนดแผนในอนาคตเป็นระยะสั้น ระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางในการทำงาน ๒) E=Education มีความรู้ความสามารถในพระธรรมวินัย และวิชาการต่างๆ ที่เหมาะสม ๓) T=Training มีการอบรม การฝึกฝนในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยจัดเป็นโครงการอบรมหรือหลักสูตรต่างๆ และ ๔) S=Study Tour รู้จักที่จะพัฒนาคน พัฒนางานให้เหมาะสมโดยศึกษา แลกเปลี่ยน ดูงานนอกสถานที่^{๑๗๐}

ดร.ธงชัย สิงอุตม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๘ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย ๔ ทฤษฎี คือ ๑) ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ผู้นำ ๒) ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำ ๓) ผู้นำตามสถานการณ์ ๔) ภาวะผู้นำด้านความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำแบบพอเพียงจะมีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่มากที่สุด^{๑๗๑}

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการ มีบทบาทสำคัญการดูแลพระภิกษุสามเณรในปกครองให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการเผยแผ่คำสอนแก่พุทธศาสนิกชน ซึ่งส่วนใหญ่มีทักษะในการบริหารงานในระดับมาก ซึ่งในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพราะถ้าพระสังฆาธิการมีทักษะและศักยภาพมาก การบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพระสังฆาธิการมีทักษะและศักยภาพต่ำ ก็ทำให้การบริหารงานแย่ลงไปด้วย

^{๑๖๙} พระมหาศรณชัย มหาบุญโณ (การะเวก), “การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์”, ใน สรุปการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑, **บทความ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๗๑.

^{๑๗๐} พระมหาธฤติ วิโรจโน, “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, ใน สรุปการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑, **บทความ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๙๖.

^{๑๗๑} ธงชัย สิงอุตม, ดร., “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘”, ใน สรุปการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑, **บทความ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๗๘.

ตารางที่ ๒.๒๒ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระมหาศรณชัย มหาปุณโณ (การะเวก), (๒๕๕๓)	การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหาร ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ได้แก่ การกำหนดนโยบาย จัดเป็นหลักสูตรบริหารจัดการสมัยใหม่ ๒) ด้านการศาสนศึกษา ได้แก่ พัฒนาบุคลากร บริหารโปร่งใส สร้างขวัญกำลังใจ ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การอุปถัมภ์ การศึกษาสงเคราะห์ วางแผน รวมถึงเสียสละให้ความสำคัญเยาวชน ๔) ด้านการเผยแผ่ ได้แก่ การใช้สื่อเทคโนโลยีเผยแผ่รอบด้าน มีกองทุนสนับสนุน ๕) ด้านการสาธารณูปการ ได้แก่ การปลูกฝังใส่ใจ พัฒนาความรู้ เชิดชูแบบอย่าง และ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ การช่วยเหลือ ชุมชน อุทิศตนเพื่อศาสนา สมัคสมานสามัคคี
พระมหาธฤติ วิโรจน์, (๒๕๕๓)	รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ สรุปได้ ๔ ประเด็น (VETS) คือ ๑) V=Vision มีการกำหนดนโยบาย มีรูปแบบวิธีการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน มีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานงานกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กร มีการกำหนดแผนในอนาคตเป็นระยะสั้น ระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางในการทำงาน ๒) E=Education มีความรู้ความสามารถในพระธรรมวินัย และวิชาการต่างๆ ที่เหมาะสม ๓) T=Training มีการอบรม การฝึกฝนในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพระสังฆาธิการ โดยจัดเป็นโครงการอบรมหรือหลักสูตรต่างๆ และ ๔) S=Study Tour รู้จักที่จะพัฒนาคน พัฒนางาน ให้เหมาะสมโดยศึกษา แลกเปลี่ยน ดูงานนอกสถานที่บ้าง

ตารางที่ ๒.๒๒ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ดร.ธงชัย สิงอุดม, (๒๕๕๗)	ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย ๔ ทฤษฎี คือ ๑) ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะผู้นำ ๒) ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำ ๓) ผู้นำตามสถานการณ์ ๔) ภาวะผู้นำด้านความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำแบบพอเพียงจะมีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่มากที่สุด

๒.๘.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับสำนักปฏิบัติธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสำนักปฏิบัติธรรม ซึ่งมีอยู่มากมายหลายท่าน และได้นำเสนอ ดังนี้

พระครูวิมลธรรมรังสี และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสอบอารมณ์วิปัสสนากัมมัฏฐานของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานจากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนที่ได้จากการสอบอารมณ์โดยพระวิปัสสนาจารย์ พบว่า คะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านกายานุปัสสนาสติปัฏฐานที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานที่ได้จากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ($t = -๐.๐๓$, $P = ๐.๙๖$) คะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านเวทนานุปัสสนาสติปัฏฐานที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานที่ได้จากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ($t = ๐.๐๔$, $P = ๐.๙๖$) คะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านจิตตานุปัสสนาสติปัฏฐานที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานที่ได้จากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ($t = ๐.๑๔$, $P = ๐.๘๘$) คะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐานที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกับคะแนนสอบอารมณ์กัมมัฏฐานที่ได้จากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ($t = -๐.๐๕$, $P = ๐.๙๘$)^{๑๗๒}

พระมหากังวาล ธีรธมโม (ศรชัย) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด” ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพแวดล้อมทั่วไปของการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ในปัจจุบัน มีจุดแข็ง คือ มีการส่งเสริมให้มีการศึกษา ปฏิบัติธรรมและ

^{๑๗๒} พระครูวิมลธรรมรังสี และคณะ, “การสอบอารมณ์วิปัสสนากัมมัฏฐานของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

อบรมภาคปฏิบัติภาวนาธรรมแก่พระภิกษุสามเณรภายในสำนัก เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความเอาใจใส่ในการเผยแผ่พระธรรม คณะสงฆ์สนับสนุนการอบรมหลักสูตรพระวิปัสสนาจารย์ ส่วนจุดอ่อน คือบางสำนักมีอาคารไม่สามารถรองรับผู้มาปฏิบัติธรรมจำนวนมากได้ อาคารที่พักมีสภาพเก่าทรุดโทรม เครื่องอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ เจ้าสำนักบางแห่งขาดวิสัยทัศน์ ในการปรับปรุงสถานที่ ขาดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ พระวิทยากรขาดประสบการณ์ ในการปฏิบัติพระกัมมัฏฐาน ขาดการประสานความร่วมมือเรื่องวิทยากรกับสำนักปฏิบัติธรรมอื่น ด้านปัญหาอุปสรรค คือมีสัตว์รบกวนมาก เช่น นกพิราบ สุนัข แมว ไก่ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีได้ดึงดูดความสนใจพระภิกษุสามเณรออกไปจาก การศึกษาสัมมาปฏิบัติ ขาดการส่งเสริมพัฒนาพระภิกษุสามเณรในการศึกษาหลักไตรสิกขา ทั้งภาค ปริยัติและปฏิบัติให้ถึงปฏิเวธอย่างแท้จริง ด้านโอกาส คือพระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับจากองค์กร ระหว่างประเทศด้านการส่งเสริมสันติภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการกิจการ ทางพระพุทธศาสนา พระสงฆ์มีความ ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ โดยเข้าศึกษาหลักการบริหารจัดการ ในมหาวิทยาลัยของสงฆ์มากขึ้น

๒. ปัจจัยหลักสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ ภาค ๑๕ เกิดประสิทธิภาพนั้น คือการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดย ต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ มีปัจจัยสนับสนุน คือการวางแผนโครงการเพื่อ เป็นแนวทางของการทำงาน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การอำนวยการ การควบคุม กำกับกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินตามแผนที่วางไว้ การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงาน การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงินและตรวจสอบ ส่วนการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมนั้น เน้นหลักอริยบท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อให้การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญ ทั้งภายในและภายนอกสำนัก

๓. รูปแบบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ในเขตการปกครอง คณะ สงฆ์ ภาค ๑๕ ที่เป็นมาตรฐาน คือ ๑) เจ้าสำนักมีวิสัยทัศน์ มีการขวนขวายศึกษาดูงานของสำนัก ที่มี มาตรฐานนำมาปรับปรุงสำนักตนเอง เจ้าสำนักรู้จักกำหนดวัตถุประสงค์ รู้จักริเริ่มโครงการที่เป็น แก่นสารประโยชน์ รู้จักวางแผนโครงการเพื่อปฏิบัติงาน จัดที่พัก อาคารปฏิบัติธรรม ให้มีความสะอาด พร้อมใช้งานได้ ๒) ด้านบุคลากร รู้จักแบ่งงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่การงาน รู้จักประสาน ความสามัคคีและประสานประโยชน์ร่วมกัน รู้จักปกครองบังคับบัญชา รู้จักติดตามและประเมินผลงาน พัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากรให้มีภาวะความเป็นผู้นำ จัดการศึกษาทั้งด้านปริยัติควบคู่ กับการปฏิบัติ หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ๓) ด้านการบริหารจัดการภายในสำนัก จัดทำบัญชี รายรับ - จ่ายให้เป็นระบบ โปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ บัญชีการเงินของสำนักปฏิบัติธรรมควรแยก จากบัญชี วัด จัดทำสถิติผู้เข้ารับการปฏิบัติธรรม มีการตั้งทุนเพื่อการเผยแผ่ของสำนักปฏิบัติธรรม ประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านทางสื่อ เช่น แผ่นป้าย แผ่นพับ วิทยุชุมชน ทางอินเทอร์เน็ต เช่น Line

และ Facebook เป็นต้น จัดทำสื่อการปฏิบัติธรรม เช่น แผ่นซีดี ดีวีดี หนังสือสวดมนต์ และหนังสือคู่มือการปฏิบัติพระกัมมัฏฐาน^{๑๗๓}

พรณรงค์ สิงห์สำราญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรม ด้านวินัย ความมีน้ำใจ ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความประหยัด ความสุขภาพ ความสะอาด ความสามัคคี และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการเปรียบเทียบ เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ๑) นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีระดับเจตคติต่อด้านความมีน้ำใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความสะอาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๒) นักศึกษาที่ศึกษาในชั้นปีที่ต่างกันมีระดับเจตคติต่อด้านวินัย ด้านความมีน้ำใจ และ ด้านความประหยัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ๑) ครูควรสอนแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้านต่างๆ ในทุกชั่วโมงที่ทำการสอน จะทำให้นักศึกษาเกิดความตระหนักในหลักคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนาของตนเอง ๒) ควรมีโครงการและกิจกรรมในพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาตลอดปีการศึกษา^{๑๗๔}

บรรจง โสดาดี และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑ สรุปได้ ๕ ด้าน คือ

๑) แนวทางพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ สำหรับสำนักปฏิบัติธรรมที่ยังไม่พร้อมด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสิ่งปลูกสร้าง ควรปลูกต้นไม้เพิ่มเติม และอาคารสิ่งปลูกสร้างให้เป็นระเบียบเพียงพอต่อการดำเนินการ โดยรัฐกับคณะสงฆ์และคนในชุมชนให้ความร่วมมือกับสำนักปฏิบัติธรรมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๒) แนวทางพัฒนาด้านบุคลากร ทำได้โดยรัฐและคณะสงฆ์กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ เข้าไปสนับสนุนกิจกรรมขั้นพื้นฐาน สำนักปฏิบัติธรรมที่มีอยู่แล้วให้ยกระดับขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เน้นการสร้างจิตสำนึกสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญและคุณค่าการปฏิบัติธรรม แนวทางที่เป็นรูปธรรมอาจตั้งศูนย์ผลิตบุคลากรด้านนี้เหมือนกับระบบโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เร่งผลิตบัณฑิตสาขาวิชาวิปัสสนากัมมัฏฐานให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ

๓) แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ โดยรัฐและคณะสงฆ์ร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทางชัดเจน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวและเชื่อมโยงกัน มีการกำกับควบคุม ตรวจสอบประเมินการดำเนินการได้ ให้มีศูนย์ปฏิบัติธรรมตั้งแต่ระดับตำบลขึ้นไป อาจจัดตั้งสำนัก

^{๑๗๓} พระมหากังวาล ธีรธมโม (ศรชัย), “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๗๔} พรณรงค์ สิงห์สำราญ, “เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม”, *รายงานการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๐).

ปฏิบัติธรรมต้นแบบเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ควรให้มีคณะกรรมการจากทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคคณะสงฆ์ และภาคประชาชน เข้ามาร่วมบริหารร่วมรับผิดชอบกับสำนักปฏิบัติธรรม

๔) แนวทางพัฒนาด้านรูปแบบปฏิบัติ/วิธีฝึกปฏิบัติ โดยนำรูปแบบและหลักสูตรการปฏิบัติธรรมของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นแม่บท ปรับให้เหมาะสมกับวิธีปฏิบัติเดิมของสำนักปฏิบัติธรรม หากเป็นการฝึกปฏิบัติระดับลึก เข้มข้น ควรให้อิสระสำนักปฏิบัติธรรมดำเนินการโดยคณะสงฆ์มีการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินการตามเกณฑ์ในพระไตรปิฎก

๕) แนวทางพัฒนาด้านงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการขั้นพื้นฐานให้เพียงพอเป็นหลัก ส่วนต้นทุนทางสังคมอย่างอื่นเป็นส่วนเสริม ให้อิสระในการบริหารงบประมาณของสำนักปฏิบัติธรรมให้เป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือบนพื้นฐานของพระธรรมวินัย^{๑๗๕}

เปรมฤดี ศรีวิชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการปฏิบัติธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา” ผลการวิจัยพบว่าการประเมินโครงการในส่วนของคณะกรรมการดำเนินงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ระดับมากที่สุด ๔ ด้าน สำหรับผู้เข้ารับการอบรมมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ๔ ด้าน เช่นกัน คุณลักษณะบัณฑิต ที่พึงประสงค์ที่เป็นผลจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมด้านต่อไปนี้ได้แก่ ด้านการเคารพในคุณค่า ศักดิ์ศรีและความเป็นปัจเจกทั้งของตนเองและผู้อื่น ด้านกิริยาท่าทางสุภาพอ่อนโยนกระตือรือร้น ด้านการ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านการมีจิตสำนึกในการให้บริการด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๔.๓๑ ถึง ๔.๓๔ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง ๐.๕๖ ถึง ๐.๕๙ ยกเว้นด้านคิด อย่างมีวิจารณ์ญาณสร้างสรรค์ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ๐.๕๗ ส่วนคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุดคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๘^{๑๗๖}

พระมหาธีรทิพย์ ธมฺมโลโก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลการปฏิบัติธรรมและการทำบุญของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุรินทร์ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ โดยใช้ประสบการณ์จริงในการศึกษาวิชาปรัชญาและศาสนา” ผลการวิจัยพบว่าการเรียนการสอนวิชาปรัชญาและศาสนาที่ก่อให้เกิดผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ได้แก่ การเป็นตัวแบบที่ดีและมีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการทำดีนั้น จำเป็นอย่างที่ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติโดยใช้ ประสบการณ์จริงให้ได้ จึงจะสามารถบอกได้ว่าผู้เรียนเกิดความรู้ รู้จักคิดตามเหตุและผลที่เป็นจริงได้ และสามารถนำมาประกอบ ยกตัวอย่าง ในพฤติกรรมที่เกี่ยวกับ

^{๑๗๕}บรรจง โสดาดี และคณะ, “การศึกษาแนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๑๗๖}เปรมฤดี ศรีวิชัย, “การประเมินโครงการปฏิบัติธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา”, **รายงานการวิจัย**, (กลุ่มพัฒนาการศึกษา : สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๑).

จริยธรรมในการพบ พูดคุยกับนักศึกษาในกลุ่มใหญ่ได้อีกต่อไปในขณะที่มีการประชุม ในอดีต การเรียนการสอนวิชาปรัชญาและศาสนา หรือวิชาอื่นๆ ก็ดี ผู้เรียนส่วนใหญ่จะรับฟังเฉพาะการบรรยายเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนอาจไม่ตั้งมั่นในสมาธิ มีความวอกแวก ขาดความอดทนวันแต่ผู้รักความรอบรู้ หรือผู้คงแก่เรียนและนักปรัชญาเท่านั้นที่สามารถจะทำได้ ฉะนั้นคณะผู้สอนจึงมีความตั้งใจที่จะศึกษาผลปฏิบัติธรรม การทำบุญของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ ๑ ที่เรียนรู้ในวิชาปรัชญาและศาสนา ในปีการศึกษา ๒๕๔๘ โดยใช้ประสบการณ์จริงซึ่งประยุกต์จากทฤษฎีที่ได้ศึกษาไป^{๑๗๗}

ดวงกมล ทองคนารักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบโครงการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับชาวต่างประเทศในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท ทั้งสมณะและวิปัสสนา ตลอดจนปัจจัยที่เกื้อกูลการปฏิบัติธรรม เช่น การตัดปณิธิโพธ การแสวงหาภิกษุสงฆ์ การเลือกกรรมฐานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติธรรม และสัปปายะในการปฏิบัติธรรม ล้วนมีผลต่อผู้เข้าปฏิบัติธรรม นอกจากนี้รูปแบบการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติธรรมของชาวต่างประเทศในประเทศไทย ควรมีจัดโครงการปฏิบัติธรรมแยกตามกลุ่มของผู้เข้าปฏิบัติธรรม เช่น การจัดคำแนะนำเบื้องต้นสำหรับนักท่องเที่ยวนักท่องเที่ยวที่สนใจการปฏิบัติแต่ยังไม่พร้อม ที่จะเข้าฝึกอบรมโครงการปฏิบัติธรรมเบื้องต้น โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับผู้ที่เคยฝึกปฏิบัติมาก่อน และโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมขั้นสูง ตลอดจนการจัดบวชให้แก่ชาวต่างชาติที่สนใจ นอกจากนี้ควรประยุกต์หลักสัปปายะ ๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติธรรม^{๑๗๘}

พระมหาบุญเลิศ ธมมทสสี และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาปรากฏการณ์วิธีการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่ในปัจจุบันวิปัสสนากัมมัฏฐาน” ผลการวิจัยพบว่า หลักการและวิธีการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่มีปรากฏอยู่ในมหาสติปัฏฐานสูตร พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๑๐, ๑๒, ๑๔ เป็นกัมมัฏฐาน มีเฉพาะในพระพุทธศาสนาเท่านั้น ปรากฏขึ้นในสมัยที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ และพระพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงค้นพบ จะเห็นได้จากการที่พระพุทธเจ้าทรงเข้าจุดตถกถาแล้วน้อมจิตไปสู่วิชา ๓ คือ

(๑) ปุพเพนิวาสานุสสติญาณ การระลึกชาติได้

(๒) จุตูปปาตญาณ เห็นการจุติและปฏิสนธิของสัตว์ทั้งหลายเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทิพพจักขุญาณ

(๓) เมื่อรู้เห็นอย่างนั้นแล้วทรงใช้วิชาทั้ง ๒ เป็นพื้นฐานในการเจริญวิปัสสนา จึงได้บรรลุอาสวักขยญาณ (ความรู้ที่ทำให้อาสวะสิ้นไป) คือ พิจารณาหาเหตุปัจจัยในการเวียนว่ายตายเกิด คือ ปฏิจจสมุปบาท ๑๒ อันเป็นเหตุให้รู้แจ้งแทงตลอดในอริยสัจ ๔ จึงเรียกว่า วิปัสสนากัมมัฏฐาน หรือวิปัสสนาภาวนา ก็คือหลักการหรือวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งตามความเป็นจริงในรูป

^{๑๗๗} พระมหาธีรทิพย์ ธมฺมโลโก, “การศึกษาผลการปฏิบัติธรรมและการทำบุญของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิต ชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรย์ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ โดยใช้ประสบการณ์จริงในการศึกษาวิชาปรัชญาและศาสนา”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรย์, ๒๕๔๘).

^{๑๗๘} ดวงกมล ทองคนารักษ์, “รูปแบบโครงการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับชาวต่างประเทศในประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

นาม หรือชั้น ๕ ว่าเป็นสภาพไม่เที่ยงแท้แน่นอน (อนิจจัง) เป็นทุกข์ถูกบีบคั้นทนได้ยากยิ่งนัก (ทุกขัง) เป็นสภาพที่ไม่ใช่บุคคล ตัวตน เรา เขา บังคับบัญชาให้เป็นไปตามอำนาจไม่ได้ (อนัตตา) ส่วนสมถกัมมัฏฐานหรือสมถภาวนา ได้แก่ หลักการหรือวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสงบทางจิตใจ หรือการทำให้จิตใจให้เป็นสมาธิ มีความมั่นคงภายใน เป็นเพียงกัมมัฏฐานที่มีอยู่ทั่วไป ไม่ใช่มีเฉพาะในพระพุทธศาสนา ดังเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์เสด็จออกบรรพชาแล้ว ทรงศึกษาในภาคปฏิบัติด้วยการบำเพ็ญสมถภาวนากับท่าน อาฬารดาบส กาลามโคตรโดยได้บรรลุถึงรูปฌาน ๔ และอรุณฌาน ๓ จากนั้นจึงทรงศึกษาปฏิบัติต่อในสำนักของอุทกดาบสราชมุนีที่มีความรู้สูงกว่า จนได้บรรลุอรุณฌานที่ ๔ แล้วลาอาจารย์ทั้ง ๒ ไปแสวงหาธรรมที่ออกจากสังวัฏฏทุกข์ด้วยพระองค์เอง โดยขั้นแรกได้ทรงบำเพ็ญทุกกรกิริยาอย่างยิ่งยวด แต่ยังไม่สำเร็จ จึงปรับเปลี่ยนวิธีจากเดิมมาเป็นมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) จนได้ตรัสรู้เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าในที่สุด จึงสรุปได้ว่าหลักการของวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานที่ใช่เป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติมีอยู่ ๓ ประการ คือ ๑. ความเพียร (อาตปปี) ๒. ปัญญา (สัมปชาโน) ๓. สติ (สติมา) มีวิธีปฏิบัติ ๒๑ วิธี ในฐานทั้ง ๔ คือ ๑. กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน ๑๔ วิธี ได้แก่ อานาปาน ๑ วิธี, อิริยาบถ ๑ วิธี สัมปชัญญะ ๑ วิธี, ปฏิกุลมณสิการ ๑ วิธี, ธาตุมนสิการ ๑ วิธี และสวลิกะ (การพิจารณาเห็นซากศพในป่าช้า) ๔ วิธี ๒. เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน ๑ วิธี ๓. จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน ๑ วิธี และ ๔. ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน ๕ วิธี ได้แก่ วิธีกำหนดนิรณ ๑ วิธี, วิธีกำหนดเบญจขันธ์ ๑ วิธี, วิธีกำหนดอายตนะ ๑ วิธี, วิธีกำหนดโพชฌงค์ ๑ วิธี และวิธีกำหนดอริยสัจ ๑ วิธี ดังนั้น จึงมีหลักการ ๓ วิธี การปฏิบัติ ๒๑

ส่วนวิธีการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่ที่ปรากฏ อยู่ในปัจจุบัน คือ วิธีการสื่อหรือการถ่ายทอดประสบการณ์ของกระบวนการพัฒนาสติ คือการระลึกได้ และสัมปชัญญะ ความรู้ตัวทั่วพร้อมจากฐานทั้ง ๔ จนมีพลังพอที่จะเอามาประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน เช่น การยืน การเดิน การนั่ง การนอน การรับประทานอาหาร การคู้ การเหยียด การนุ่งห่มเสื้อผ้า การอาบน้ำ ตลอดจนการถ่ายอุจจาระและปัสสาวะ โดยทำเป็นรูปแบบหรือหลักสูตรในการวัดผล จึงทำให้การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานเป็นไปในการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพจิต สติสัมปชัญญะใช้ควบคุมอารมณ์ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ทันทีโดยไม่ต้องรอ ทำให้ผู้ที่มีสติสัมปชัญญะสามารถอ่านตนเอง ออก บอกตนได้ ใจตนเป็น ลดความเห็นแก่ตัว รู้จักการปล่อยวางและการให้อภัย มีความเมตตากรุณา และความเอื้ออาทรต่อกัน อันเป็นผลดีต่อตนเอง ครอบครัว และประเทศชาติโดยส่วนรวม

และพบว่า กระบวนการสร้างวิปัสสนาจารย์ตามหลักสติปัฏฐานสี่มาจากแนวคิดเรื่องรูปแบบการ ปฏิบัติ จำเป็นจะต้องมีหลักสูตร อันนำเข้าสู่วิธีการฝึกอบรม และจำเป็นต้องมีแบบฝึกหัดในการฝึกอบรมโดยใช้หลักการและวิธีการ ๓ คือ อาตปปี มีความเพียร สัมปชาโน มีปัญญา เท่าทัน สติมา มีความระลึกได้ระลึกรู้ ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิดเสมอ ด้วยวิธีการ ๒๑ หรือ ๖ ตามความเหมาะสมแก่กาลเวลา สถานที่ บุคคล สังคม ซึ่งอยู่ในฐานทั้ง ๔ คือ กาย เวทนา จิต และ ธรรม^{๑๗๙}

^{๑๗๙} พระมหาบุญเลิศ ธรรมทสสี และคณะ, “ศึกษาปรากฏการณ์วิธีการสอนวิปัสสนากัมมัฏฐานตามหลักสติปัฏฐานสี่ในปัจจุบันวิปัสสนากัมมัฏฐาน”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

ไฉไลฤดี ยูวนะศิริ และคณะ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่” ได้ข้อสรุปว่า พระนิสิตต้องการพัฒนาจิต การปฏิบัติธรรมและการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้หลักภาวนา ๔ คือ

๑) กิจกรรมกายภาวนา คือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลาย เพื่อฝึกการควบคุม สำนวณระวัง ในอินทรีย์สังวรทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในระหว่างที่เรียนและปฏิบัติ ทั้งในอิริยาบถใหญ่ คือ ยืน เดิน นั่ง นอน และอิริยาบถย่อย เช่น การบริโภคอาหาร น้ำดื่ม ขับถ่าย เป็นต้น หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งสัมพันธ์กับการเคลื่อนไหวทางกาย

๒) กิจกรรมศีลภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน และผู้ปฏิบัติตั้งอยู่ใน กฎระเบียบตามที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัด ตลอดถึงการสร้างความตระหนักรู้ ในข้อปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของผู้เรียนและผู้ปฏิบัติ การรักษาศีล และพระวินัย

๓) กิจกรรมจิตภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิต เพื่อพัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อ ในระหว่างที่เรียนและฝึกปฏิบัติ ให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วม ชื่น และสนใจในการสอนและการฝึกปฏิบัติ โดยมีกิจกรรมการฝึกสมาธิ ในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับจริตของผู้ปฏิบัติ

๔) กิจกรรมปัญญาภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน และผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดเจน^{๑๘๐}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติธรรม คือการประพฤติตนตามหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา ได้แก่ การถือศีล ๘ หรือศีลอุโบสถ เพื่อลดกิเลสให้เบาบาง สร้างความสุขทางใจให้เกิดสมาธิและปัญญา ซึ่งนอกจากการปฏิบัติธรรม จะเป็นวิธีการหรือธรรมเนียมปฏิบัติแล้ว ยังมีหลักที่เป็นองค์ประกอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็คือ การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน อันเป็นเครื่องปฏิบัติไปสู่ความพ้นทุกข์อย่างแท้จริง

^{๑๘๐}ไฉไลฤดี ยูวนะศิริ และคณะ, “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

ตารางที่ ๒.๒๓ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม

ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระครูวิมลธรรมรังสี และคณะ, (๒๕๕๑)	๑. การสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านกายานุปัสสนาสติปัฏฐานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีผลไม่แตกต่างกัน ๒. การสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านเวทนานุปัสสนาสติปัฏฐานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีผลไม่แตกต่างกัน ๓. การสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านจิตตานุปัสสนาสติปัฏฐานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีผลไม่แตกต่างกัน ๔. การสอบอารมณ์กัมมัฏฐานด้านธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินโดยพระวิปัสสนาจารย์ มีผลไม่แตกต่างกัน
พระมหากังวาล ธีรธมฺโม (ศรชัย), (๒๕๕๓)	รูปแบบการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ ภาค ๑๕ ที่เป็นมาตรฐาน คือ ๑) เจ้าสำนักมีวิสัยทัศน์ ๒) ด้านบุคลากร ๓) ด้านการบริหารจัดการภายในสำนัก
พรณรงค์ สิงห์สำราญ, (๒๕๕๐)	การสร้างเจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรม กระทำได้ดังนี้ ๑) ครูควรสอนแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้านต่างๆ ในทุกชั่วโมงที่ทำการสอน จะทำให้นักศึกษาเกิดความตระหนักในหลักคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนาของตนเอง ๒) ควรมีโครงการและกิจกรรมในพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาตลอดปีการศึกษา
บรรจง โสดาดี และคณะ, (๒๕๔๙)	แนวทางพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑ สรุปได้ ๕ ด้าน คือ ๑) แนวทางพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ ๒) แนวทางพัฒนาด้านบุคลากร ๓) แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ๔) แนวทางพัฒนาด้านรูปแบบปฏิบัติ/วิธีฝึกปฏิบัติ ๕) แนวทางพัฒนาด้านงบประมาณ

ตารางที่ ๒.๒๓ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม (ต่อ)

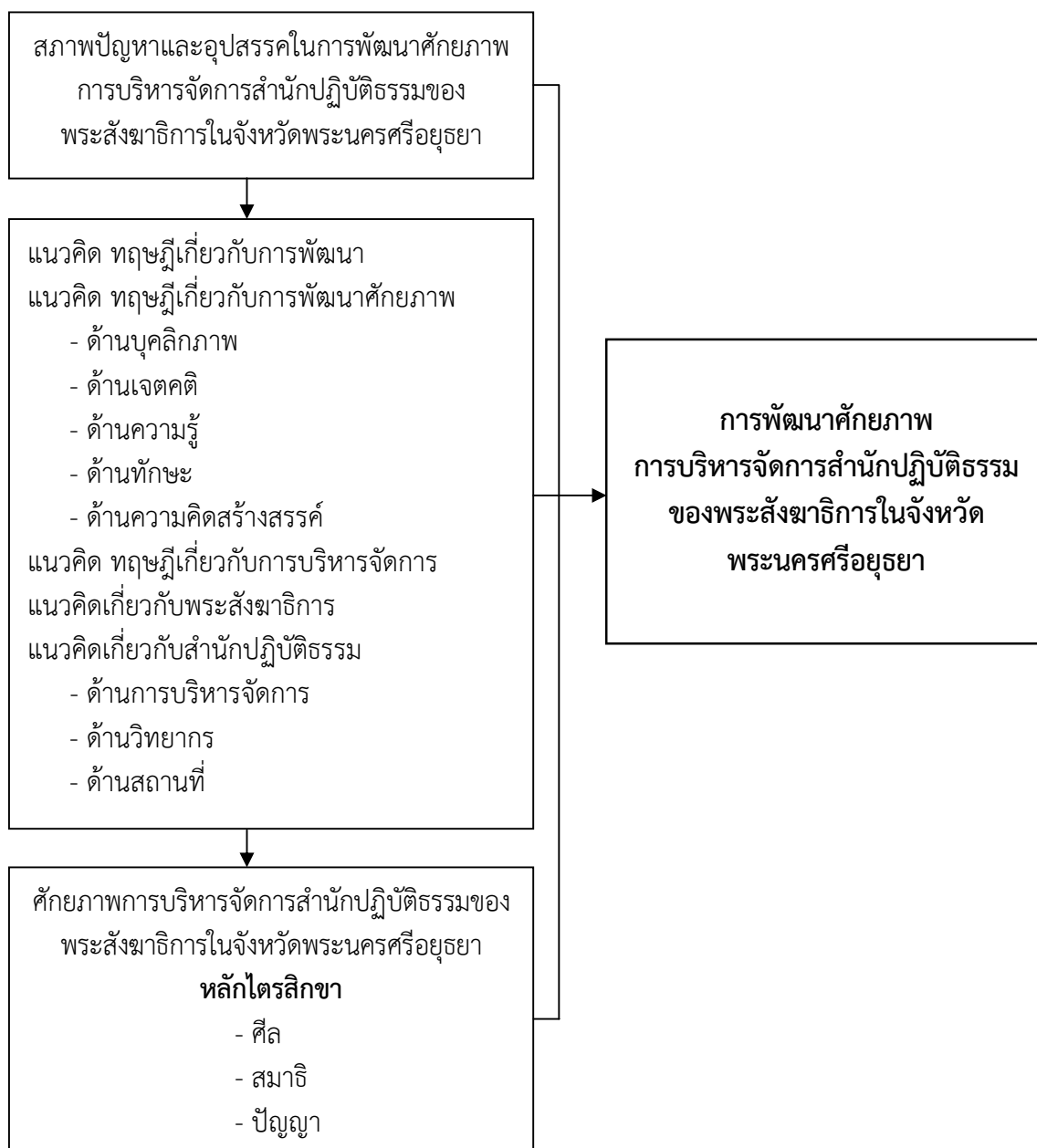
ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
เปรมฤดี ศรีวิชัย, (๒๕๕๑)	คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่เป็นผลจากการเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรม ได้แก่ ๑) ด้านการเคารพในคุณค่า ศักดิ์ศรีและความเป็นปัจเจกทั้งของตนเองและผู้อื่น ๒) ด้านกิริยาท่าทางสุภาพอ่อนโยนกระตือรือร้น ๓) ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ๔) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ๕) ด้านการมีจิตสำนึกในการให้บริการ ๖) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และ ๗) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
พระมหาธีรทิพย์ ธมฺมโลโก, (๒๕๔๘)	การเรียนการสอนวิชาปรัชญาและศาสนาที่ก่อให้เกิดผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การเป็นตัวอย่างที่ดี และมีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการทำดีได้นั้น จำเป็นอย่างให้ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติโดยใช้ ประสบการณ์จริงให้ได้ จึงจะสามารถบอกได้ว่าผู้เรียนเกิดความรู้ รู้จักคิดตามเหตุและผลที่เป็นจริงได้ และสามารถนำมาประกอบยกตัวอย่าง ในพฤติกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการพบ พูดคุยกับนักศึกษากลุ่มใหญ่ได้อีกต่อไปในขณะมีการ
ดวงกมล ทองคนารักษ์, (๒๕๕๓)	รูปแบบการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติธรรมของชาวต่างประเทศในประเทศไทย ควรมีจัดโครงการปฏิบัติธรรมแยกตามกลุ่มของผู้เข้าปฏิบัติธรรม เช่น ๑) การจัดคำแนะนำเบื้องต้นสำหรับนักท่องเที่ยวที่สนใจการปฏิบัติแต่ยังไม่พร้อมที่จะเข้าฝึกอบรม ๒) โครงการปฏิบัติธรรมเบื้องต้น ๓) โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับผู้ที่เคยฝึกปฏิบัติมาก่อน และ ๔) โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมขั้นสูง ตลอดจนการจัดบวชให้แก่ชาวต่างชาติที่สนใจ

ตารางที่ ๒.๒๓ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระมหาบุญเลิศ ธมฺมทสฺสี และคณะ, (๒๕๔๘)	กระบวนการสร้างวิปัสสนาจารย์ตามหลักสติปัฏฐานสี่มาจากแนวคิดเรื่องรูปแบบการปฏิบัติ จำเป็นจะต้องมีหลักสูตรอันนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม และจำเป็นต้องมีแบบฝึกหัดในการฝึกอบรมโดยใช้หลักการและวิธีการ ๓ คือ ๑) อาตาศิปปิย มีความเพียร ๒) สัมปชาโน มีปัญญาเท่าทัน ๓) สติมา มีความระลึกได้ระลึกรู้ ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิดเสมอ ด้วยวิธีการ ๒๑ หรือ ๒ ตามความเหมาะสมแก่กาลเวลา สถานที่ บุคคล สังคม ซึ่งอยู่ในฐานทั้ง ๔ คือ กาย เวทนา จิต และธรรม
ไฉไลฤดี ยูวนะศิริ และคณะ, (๒๕๔๖)	พระนิสิตต้องการพัฒนาจิต การปฏิบัติธรรม และการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้หลักภาวนา ๔ คือ ๑) กิจกรรมกายภาวนา ๒) กิจกรรมศีลภาวนา ๓) กิจกรรมจิตภาวนา ๔) กิจกรรมปัญญาภาวนา

๒.๙ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย