



กระบวนกรฝึกรบรณและพัฒนาระอบัชณายัถรวาทแห่งคณะสงฆ์ไทย



พระมหาบุญเสริม ขุนฤทธิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2555

**The Training and Development The Training and Development Process of
The Bhudahist Monk Doctrines of Hierarchy Thai Preceptor**

PHRAMAHA BOONSERM KHUNRIT

เลขทะเบียน.....	0222743.....
วันลงทะเบียน.....	- 1 ต.ค. 2555
เลขเรียกหนังสือ.....	๘๗ ๒๑๔. ๓๐๗
	พ 358 ๗
	[๒๕๕๕]

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Education Management

College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

2012



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์เถรวาทแห่งคณะสงฆ์ไทย
เสนอโดย พระมหาบุญเสริม ชินทต โต (ขุนฤกษ์)
สาขาวิชา การจัดการการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์โชติ เข้มแสง
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สีนลารัตน์)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์โชติ เข้มแสง)

..... กรรมการ
(พระราชพุทธิวรารักษ์ ดร. (ประเทือง มารเพชร))

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภา)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สีนลารัตน์)

วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์เถรวาทแห่งคณะสงฆ์ไทย” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะความกรุณาและความช่วยเหลือจากบุคคล หน่วยงาน และองค์กรต่างๆ ผู้วิจัยขอกล่าวรายนามดังต่อไปนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ให้การช่วยเหลืออาตมาผู้เป็นพระลูกศิษย์เสมอมา และได้กรุณาสละเวลาให้คำชี้แนะอันมีคุณค่า เป็นประโยชน์อย่างสูงสุดในการทำงานวิจัยครั้งนี้ และขอเจริญพรขอบคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดถึงท่านคณะกรรมการทุกท่าน ที่ให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งด้วย

ขอเจริญพรขอบคุณ ท่านอาจารย์โชติ เข้มแสง ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาและสละเวลาให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษาและการทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ ตลอดถึงต้องขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทความรู้ที่หาได้ยากยิ่ง แก่อาตมภาพ

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ได้เอื้อเฟื้อในการศึกษาที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณพระพรหมมังคลาจารย์ (หลวงพ่อบัณฑิตคุณนันทิกขุ) อดีตเจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษฎ์ และพระธรรมวิมลโมลี (รุ่น ชีรปัญญา ปช.๕) เจ้าอาวาส รูปปัจจุบัน ที่ได้เมตตาให้ที่พำนักอาศัยตลอดจนให้คำปรึกษาในทุก ๆ ด้านทำให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสศึกษาจนจบการศึกษา และขอเจริญพรญาติโยมทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้คำปรึกษาโดยเฉพาะคุณ โยมพันธ์ เอก วีระพล แพทย์ประเสริฐ ที่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี

ด้วยบุญกุศลที่อาตมภาพได้กระทำมาแล้วจนถึงบัดนี้ขอถวายเพื่อบูชาคุณแต่คุณ โยมมารดาผู้บังเกิดเกล้า และขออุทิศให้โยมพ่อที่เสียชีวิตในขณะที่กำลังศึกษา ของงสู่อุทิศ และขออุทิศให้ท่านอาจารย์ ดร.ไสว สุทธิพิทักษ์ ผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จงสู่อุทิศ ในสัมปรายภพตามความมุ่งมาดปรารถนาตลอดไป

พระมหาบุญเสริม ชินทศโต (ขุนฤทธิ)

สารบัญ

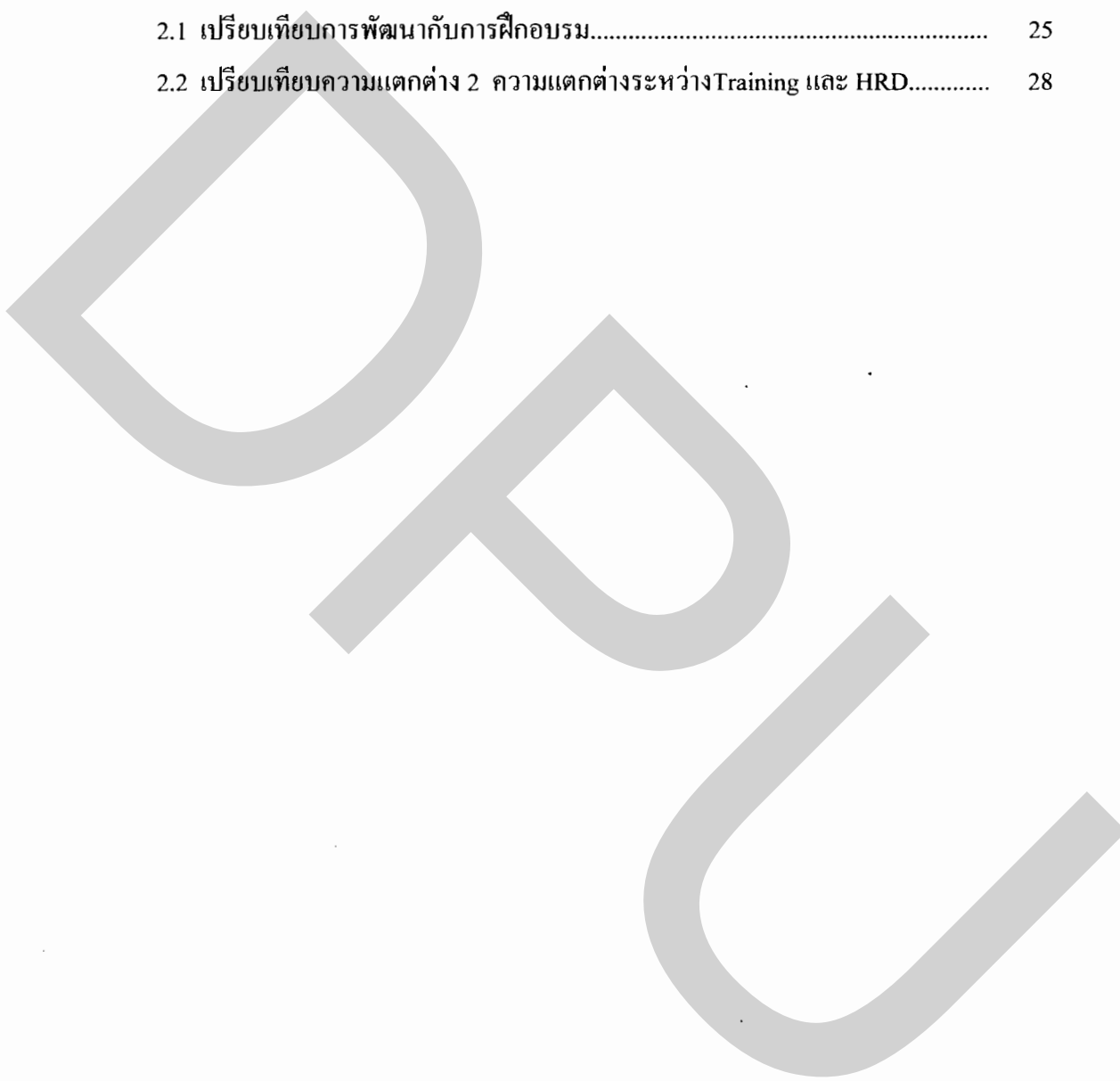
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
สารบัญตาราง.....	๑๑
สารบัญภาพ.....	๑๒
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 นิยามศัพท์.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	7
2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	8
2.3 หลักการพื้นฐานการพัฒนานุเคราะห์.....	10
2.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	12
2.5 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	13
2.6 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	15
2.7 การสรรหาและการคัดเลือก.....	22
2.8 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	24
2.9 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ.....	30
2.10 แนวคิดในการพัฒนาพระอุปัชฌาย์.....	38
2.11 กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์.....	39
2.12 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42

สารบัญ

บทที่	หน้า
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4. ผลการศึกษา.....	49
4.1 บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา.....	49
4.2 กระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา.....	60
4.3 ปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์.....	67
4.4 การพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา.....	68
4.5 แนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์.....	69
5. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	71
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	77
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ตารางสรุปข้อค้นพบและข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์.....	95
ภาคผนวก ค กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์.....	101
ภาคผนวก ง วิธีการบรรพชาอุปสมบท แบบเดิม และแบบใหม่.....	111
ภาคผนวก จ รายนามพระมหาเถระและผู้เชี่ยวชาญพระพุทธศาสนา ตอบแบบสัมภาษณ์.....	130
ประวัติผู้เขียน.....	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบการพัฒนากับการฝึกอบรม.....	25
2.2 เปรียบเทียบความแตกต่าง 2 ความแตกต่างระหว่าง Training และ HRD.....	28



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
2.1 องค์ประกอบของระบบ.....	26
2.2 อธิบายทัศนคติต่อโลกของพุทธศาสนา.....	34
2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในกรอบของพระรัตนตรัย.....	35

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ เถรวาทแห่งคณะสงฆ์ไทย
ชื่อผู้เขียน	พระมหาบุญเสริม ขุนฤทธิ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์โชติ เข้มแสง
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในการบรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาพระอุปัชฌาย์ ในพระพุทธศาสนา และเพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไขในการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพและพรรณนา โดยการศึกษาวิเคราะห์จากพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 4 พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชนมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ พระไตรปิฎกฉบับ คัมภีร์อรรถกถา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (2505) กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ คู่มือพระอุปัชฌาย์ หนังสือวิชาการ เอกสารการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์ และจากการสัมภาษณ์ พระภิกษุผู้เป็นเถรอาจารย์ จำนวน 6 รูป นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา 1 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ การวิจัยเอกสาร (Documentary research) การสัมภาษณ์ (Interview research) ผลการวิจัยพบว่า

โดยภาพรวม ด้านบทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในการบรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา นับว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นตำแหน่งที่เป็นความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา พระอุปัชฌาย์จึงต้องยึดหลักพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ด้านกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ พระภิกษุผู้เข้ารับการอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์ต้องเตรียมตัว ชักซ้อม ทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ ให้เคร่งครัดแม่นยำ เพื่อเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ ผู้เข้ารับการอบรมไม่แม่นยำในเนื้อหาทั้งสองภาค มีระยะเวลาอบรมค่อนข้างน้อยเกินไป

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา ต้องยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎมหาเถรสมาคม อย่างเคร่งครัด มั่นฝึกซ้อมให้แม่นยำ ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ในด้าน

อื่นๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และด้านแนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระ
อุปัชฌาย์ ต้องระดมสมองจัดทำแผนการพัฒนาศาสนบุคคล และพระอุปัชฌาย์ ทั้งระยะสั้นและ
ระยะยาว นำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ถ่ายทอดสู่พระอุปัชฌาย์เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในทิศทาง
เดียวกัน



Thesis Title	The Training and Development Process of The Bhudahist Monk Doctrines of Hierarchy Thai Preceptor
Author	Phramaha Boonserm Khunrit
Thesis Advisor	Associate Dr. Kla Thongkow
Co-Thesis Advisor	Ajan. Chot Yamsang
Department	Education Management
Academic Year	2011

ABSTRACT

This research aims to study. Preceptor role and functions of the ordained Buddhist monk. The process of training and preceptor development. In Buddhism. And to study the issue. And solutions for training and preceptor. A qualitative study. The study of the Holy Scriptures in English. King Chulalongkorn Royal College of Part 4 of the Holy Scriptures for the people of the Crown Royal College. Nationals. Thai Buddhist scriptures and commentary. Crown College of the University. The Ministry (1995), the Sangha Supreme Council No. 17 (1993) relating to the appointment or removal of the preceptor. Your preceptor. The seminar preceptor. Technical papers. Research on the preceptor. And in interviews. Abbots of the Buddhist monk who was 6 at a Buddhist scholar in the study of research papers (Documentary research) interview (Interview research) results were as follows.

Overall, the preceptor role and functions of the ordained Buddhist monk. This is a very important position. And a position on the stability of Buddhism. Preceptor must adhere to the discipline. The Sangha Association. In performing their duties strictly. The preceptor training process. The problems in the training process, the preceptor of the two monks who are receiving training as a preceptor for both academic and practical exercise. The strict precision to this process by optimizing the performance of duties. Preceptor development in Buddhism. The principle of Discipline and the Sangha Association. Strictly Training to ensure accuracy. Of new knowledge in other fields to be applied in practice and training solutions to the preceptor. Must prepare a development plan. And religious preceptor. Both short and long term. The transfer of new knowledge to act as preceptor to the same direction.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

นักบวชองค์แรกในพระพุทธศาสนามีนามว่าสิทธัตถะ เป็นพระราชโอรสของพระเจ้าสุทโธทนะและพระนางสิริมหามายา แห่งกรุงกบิลพัสดุ์ ประสูติเมื่อวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๖ ก่อนพุทธศก ๘๐ ปี (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2541: 13) บวชโดยวิธีตัดพระเมาลีด้วยพระขรรค์อริยฐานเพศบรรพชิต เมื่อพระชนมายุได้ ๒๕ ปี [บรรพชิต ศัพท์ทางพระพุทธศาสนาของพระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ผู้บวช นักบวช เช่น ภิกษุ สมณะ ดาบส ฤาษี เป็นต้น (ทวี พลรัตน์ และคณะ, 2541: 31)]

พระพุทธศาสนาได้กำเนิดขึ้นมาในโลกนี้ ก็เพราะเจ้าชายสิทธัตถะได้เสียดละความสะดวกสบายทางด้านกายและจิตใจของพระองค์ แล้วก็ทรงออกผนวช ออกแสวงหาโมกขธรรม ค้นหาความสุขที่แท้จริงเพื่อต้องการข้ามพ้นวิญญูสงสาร อันมมุษย์และสัตว์ทั้งหลายต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจแห่งวิญญูสงสารทั้งสิ้น

พระพุทธศาสนาได้หยั่งรากลงอย่างมั่นคง และมีความเจริญสืบมาได้จนถึงทุกวันนี้ เพราะพระปรีชาสามารถของพระผู้มีพระภาคเจ้าซึ่งเป็นศาสดา พระองค์ทรงมีพระปัญญาธิคุณ พระบริสุทธิคุณ และพระมหากรุณาคุณ อบรมสั่งสอนสัตว์โลกตลอดพระชนม์ชีพ ผลงานของพระองค์ที่ปรากฏออกมาก็คือพระธรรมคำสั่งสอนที่สามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้จริง สาวกของพระองค์ที่เป็นพระสงฆ์ก็ได้ปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย (ไพฑูริย์, 2547: 1) ธรรมะของพระพุทธเจ้าจึงเป็นสันติวิธีที่ปฏิบัติได้จริง เห็นได้ด้วยตนเอง ผู้ใดเรียนรู้แล้วนำไปปฏิบัติผู้นั้นก็เห็นได้ด้วยตนเอง เป็นอภิวินัย หมายถึง ปฏิบัติได้ และให้ผลได้ ไม่จำกัดกาล นำหลักธรรมมาปฏิบัติเมื่อใดก็เห็นผลเมื่อนั้น ไม่ต้องรอเวลา ไม่ต้องเลือกสถานที่ เป็นปัจเจกบุคคล เวทิตัพโพ วิญญูหิ หมายถึง ผู้ปฏิบัติย่อมรู้ได้เฉพาะตนต้องปฏิบัติก่อนถึงจะเข้าใจและเห็นผลของธรรมะ (พุทธทาสภิกขุ, 2549: 4) ความสำคัญของการบรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นพระอุปัชฌาย์ผู้ให้การบรรพชาอุปสมบท และอุปสัมปทาเปกขะ คือผู้ตั้งใจเข้ารับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุ เพราะว่าทั้งพระอุปัชฌาย์และอุปสัมปทาเปกขะ

มีหน้าที่เกี่ยวข้องกันในฐานะอาจารย์ผู้บวชให้และลูกศิษย์ เปรียบเสมือนพ่อแม่กับลูก ซึ่งพ่อแม่ต้องคอยดูแลเลี้ยงดูลูก อบรมสั่งสอนให้การศึกษาทุกอย่าง (พระธรรมปิฎก [ป.อ. ปยุตฺโต], 2546:368)

การบรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาตั้งแต่ยุคพุทธกาลถึงยุคปัจจุบัน มีทั้งหมด 8 วิธีด้วยกัน (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต], 2546: 367) คือ

1. เอหิภิกขุอุปสัมปทา การอุปสมบทด้วยพระวาจาว่า “จงเป็นภิกษุมาเถิด” เป็นวิธีที่พระพุทธเจ้าทรงบวชให้เอง
2. ติสระณคณุปสัมปทา หรือ สรณคณุปสัมปทา การอุปสมบทด้วยถึงไตรสรณะทรงอนุญาตให้พระสาวกทำในยุคนั้นพุทธกาล
3. ฉัตติจตุตถกัมมอุปสัมปทา การอุปสมบทด้วยฉัตติจตุตถกรรม ทรงอนุญาตให้สงฆ์ทำในเมื่อคณะสงฆ์เป็นหมู่ใหญ่ และเป็นวิธีที่ใช้สืบมาจนทุกวันนี้
4. โอวาทปฎิคคหฺนุปสัมปทา การอุปสมบทด้วยการรับโอวาท ๓ ข้อ ทรงอนุญาตแก่พระมหากัสสปะเพียงรูปเดียว
5. ปัญญาพยากรณุปสัมปทา การอุปสมบทด้วยการตอบปัญหาของพระพุทธองค์ ทรงอนุญาตแก่โสปากสามเณร
6. ครุธรรมปฎิคคหฺนุปสัมปทา หรือ อัญญุครุธรรมปฎิคคหฺนุปสัมปทา การอุปสมบทด้วยการรับครุธรรม ๘ ประการ ทรงอนุญาตแก่พระนางมหาปชาบดีโคตรมี
7. ทูเตนะอุปสัมปทา การอุปสมบทด้วยทูต ทรงอนุญาตแก่นางคณิกา
8. อัญญาจิกกาอุปสัมปทา การอุปสมบทมีวาจา ๘ ทำด้วยฉัตติจตุตถกรรม ๒ ครั้งจากสงฆ์ทั้งสองฝ่ายคือจากภิกษุณีสงฆ์ครั้งหนึ่ง จากภิกษุสงฆ์ครั้งหนึ่ง ได้แก่การอุปสมบทของภิกษุณี

ในยุคปัจจุบัน การบรรพชาอุปสมบทที่ใช้เป็นหลักมีอยู่ 3 วิธี (พระธรรมปิฎก [ป.อ. ปยุตฺโต], 2546: 367) คือ เอหิภิกขุอุปสัมปทา ติสระณคณุปสัมปทา ฉัตติจตุตถกัมมอุปสัมปทา

พระอุปัชฌาย์มีมาตั้งแต่ครั้งพุทธกาล มีกระบวนการบรรพชาอุปสมบทที่ไม่ยุ่งยากมากนัก พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งด้วยพระองค์เอง แต่ก็มีปัญหาเกิดขึ้นมาในภายหลังเนื่องจากไม่ได้วางกฎระเบียบไว้ ทำให้มีการบรรพชาอุปสมบทที่ไม่เหมาะสม ภิกษุที่ทำหน้าที่เป็นประธานในการทำหน้าที่ให้การบรรพชาอุปสมบท มีพรหมมากบ้าง น้อยบ้าง แล้วทำพิธีบรรพชาอุปสมบทบุคคลอื่น ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ภิกษุเมื่อบวชแล้ว นุ่งห่มไม่เรียบร้อย มารยาทไม่เรียบร้อย เทียบกับฆราวาสไม่เรียบร้อย ฉันทัดอาหารในโรงฉันเสียงดัง เป็นที่เสื่อมศรัทธาของประชาชน พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงทราบเรื่องแล้ว เรียกประชุมสงฆ์สอบถามได้ทรงทราบความเป็นจริงก็ทรงอนุญาตให้มีพระอุปัชฌาย์ และได้ตรัสหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ไว้ด้วย (พระวินัยปิฎกมหาวรรค ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2530 เล่ม: 79-81) จนมาถึงยุคปัจจุบันการบรรพชาอุปสมบทถือ

ว่าเป็นประเพณีของชาวพุทธ ถ้ามีบุตรชาย อายุ 20 ปี บริบูรณ์ จะนิยมให้บรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา การบวชในปัจจุบันจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างง่ายและบวชตามประเพณี ไม่ได้บวชเพื่อความหลุดพ้น ตามปณิธานของพระพุทธเจ้า พระอุปัชฌาย์หลายรูปยังปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพในการบรรพชาอุปสมบท ทำให้ขาดคุณภาพ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลถึงสิทธิวิหาริกที่บวชมาแล้วก็ไม่ค่อยได้รับการฝึกหัด ไม่ค่อยได้ศึกษาหลักธรรม ในทางพระพุทธศาสนาอย่างเต็มที่ แต่บางวัด บางพื้นที่ก็เข้มงวดและปฏิบัติได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลที่น่าพอใจซึ่งมีบทพิสูจน์จากจำนวนการเข้ามาสมัครบรรพชาอุปสมบทในวัดนั้น ๆ

ถึงกระนั้น พระอุปัชฌาย์ ยังเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา เปรียบเสมือนบิดาของผู้ที่บวช ไม่ว่าท่านจะเป็นสังฆาธิการมีสมณศักดิ์สูงระดับใด แต่ท่านก็เป็นพระอุปัชฌาย์เหมือนกัน มีหน้าที่ เป็นประธานให้การบรรพชาอุปสมบท ส่วนพระกรรมวาจาจารย์และพระอนุสาวนาจารย์ มีหน้าที่สวดกรรมวาจาสมมติตน เพื่อสอนซ่อมและสอบถามอันตรายกกรรมแก่อุปสัมปทาเปกข์ ผู้มีความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาซึ่งมาขอบรรพชาอุปสมบท เพื่อเป็นศาสนทายาทสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา (ทวิ พลรัตน์ และคณะ, 2541: 167)

พระอุปัชฌาย์ หมายถึง ผู้เพ่งโทษน้อยใหญ่ กล่าวคือ ผู้รับกุลบุตรเข้ารับการอุปสมบทในท่ามกลางภิกษุสงฆ์ เป็นผู้นำเข้าหมู่ และเป็นผู้ปกครองคอยดูแลรับผิดชอบ ทำหน้าที่ฝึกสอนอบรมให้การศึกษา (พระราชวรมนี [ป.อ.ปยุตโต], 2528: 432) ความหมายดังกล่าว พระอุปัชฌาย์ถือว่าเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา เพื่อตอกย้ำถึงความสำคัญและการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ ในพระวินัยได้กำหนดไว้อีกว่า ผู้ที่อุปสมบทนั้น ถ้ามีอายุพรรษายังไม่ถึง ๕ พรรษา ต้องมีผู้ดูแลเบื้องต้น เพราะภิกษุผู้ที่อุปสมบทใหม่ยังไม่มีความรู้ในเรื่องพระธรรมวินัย และยังไม่ทราบว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติอย่างไร ยังไม่สามารถปกครองตนเองได้ จึงจำเป็นต้องมีผู้คอยดูแลช่วยเหลือแนะนำเบื้องต้น เรียกว่าให้บรรณิสัยมุตตกะ จึงจะพ้นการดูแลอย่างใกล้ชิด (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตโต], 2546: 106)

ฉะนั้น ผู้วิจัยมีความคิดว่าเรื่องกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และควรศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์ในองค์กรคณะสงฆ์ประการหนึ่ง ในการได้มาซึ่งพระอุปัชฌาย์ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และเพื่อประโยชน์แก่พุทธศาสนิกชนซึ่งเป็นบุคคลส่วนมากในประเทศไทยได้ศึกษาเพื่อให้เข้าใจความหมาย ความเป็นมาที่ถูกต้อง และ เข้าใจถึงจุดประสงค์ของการบรรพชาอุปสมบทที่แท้จริง อีกทั้งได้เข้าใจถึงวิธีการบรรพชาอุปสมบท เพื่อการประพฤติปฏิบัติถูกต้อง และเป็นการเตรียมพร้อมก่อนการบรรพชาอุปสมบท ในพระพุทธศาสนา จะได้เป็นพระภิกษุสามเณรที่มีคุณภาพ เพื่อเป็น

พุทธทาสในการเผยแพร่หลักคำสอนของพระพุทธเจ้าให้เข้าถึงพุทธศาสนิกชนอย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพ และเพื่อจรรโลงพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่สืบไป

1.2 คำตามในการวิจัย

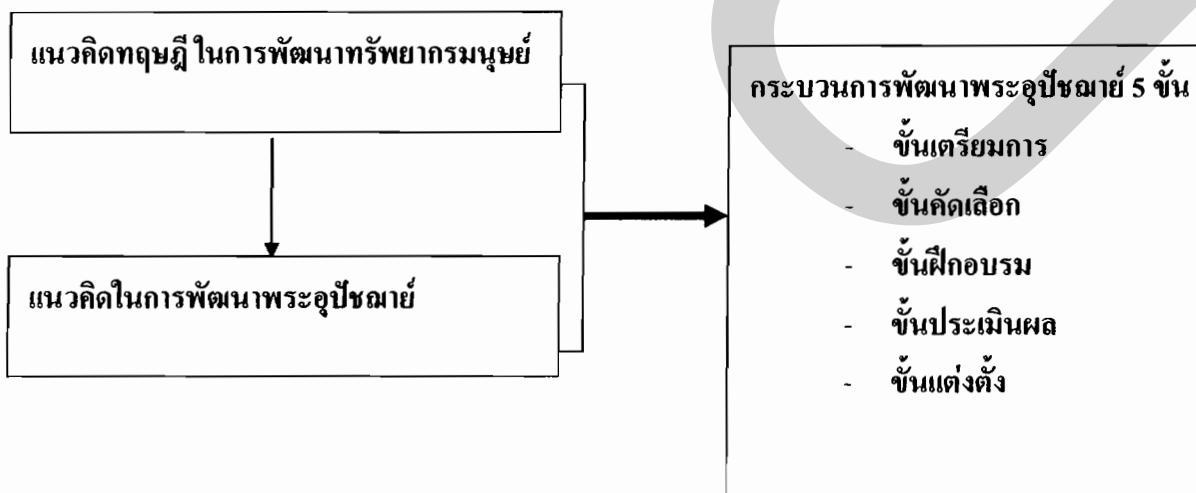
1. พระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนามีบทบาทและหน้าที่อย่างไร
2. กระบวนการฝึกอบรมพัฒนาพระอุปัชฌาย์มีขั้นตอนและวิธีการอย่างไร
3. การฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนามีปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในการบรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาพระอุปัชฌาย์ ในพระพุทธศาสนา
3. เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไขในการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและการบริหารงานบุคคล โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่ามีกระบวนการพัฒนาด้วยวิธีการใด แล้วนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุผู้ที่เข้ารับแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์แห่งคณะสงฆ์ไทยซึ่งมีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ได้ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ ของพระอุปัชฌาย์ ที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา
2. ได้ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนาแห่งคณะสงฆ์ไทย
3. ได้ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนาแห่งคณะสงฆ์ไทย

1.6 นิยามศัพท์

พระอุปัชฌาย์ หมายถึง พระภิกษุผู้มีพรรษามากกว่า 10 พรรษา ซึ่งอยู่ในชั้น เถรภูมิ ทำหน้าที่เป็นประธานในการบรรพชาอุปสมบทกุลบุตรในพระพุทธศาสนา เรียกทั่วไปว่าพระอุปัชฌาย์

พระอุปัชฌาย์เถรวาทในคณะสงฆ์ไทย หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับการบรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา ปฏิบัติตนภายใต้หลักพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ที่ประกาศใช้ในประเทศไทย

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น (WEBER, 1947)

หน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ หมายถึง ให้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรได้เฉพาะตนและเฉพาะภายในเขต

อุปสมบท หมายถึง การให้กุลบุตรบวชเป็นภิกษุหรือให้กุลธิดาบวชเป็นภิกษุณี (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต] 2546: 367)

กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของการคณะสงฆ์ในการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อเข้ารับตำแหน่ง พระอุปัชฌาย์ โดยผ่านขั้นตอนดังนี้

ขั้นเตรียมการ หมายถึง การตรวจสอบประวัติพระภิกษุผู้ที่สามารถเป็นพระอุปัชฌาย์ได้ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายเถรสมาคมฉบับที่ 17 พ.ศ.2536

ขั้นการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติถูกต้อง ตามกฎหมายเถรสมาคมฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536)

ขั้นฝึกอบรม หมายถึง พระมหาเถระที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคณะภาคได้รับรายงานรับรองขอแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์แล้ว ให้ดำเนินการจัดฝึกซ้อมอบรม หรือสอบวัดความรู้ ทั้งในภาค

วิชาการและภาคปฏิบัติ และต้องเป็นไปอย่างเข้มข้น แล้วให้เสนอรายงานรับรองไปยังเจ้าคณะใหญ่ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ตามลำดับขั้นขึ้นไป

ขั้นประเมินผล หมายถึง กระบวนการสอบประเมินผลทั้งภาควิชาการ และสอบภาคปฏิบัติ ผู้เข้าสอบจะต้องผ่านการสอบประเมินผลทั้งสองภาค และมีการตรวจเพื่อประกาศผล แล้วจึงนำเสนอเพื่อขอรับการแต่งตั้งจากสมเด็จพระสังฆราช เป็นลำดับไป

ขั้นแต่งตั้ง หมายถึง การแต่งตั้งพระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าคณะจังหวัด เป็นพระอุปัชฌาย์ ให้พิจารณาเลือกพระสังฆาธิการผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติตามกฎหมายศาสนาแล้วรายงานรับรอง ขอแต่งตั้งเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงเจ้าคณะภาค ดังนี้

ตั้งรองเจ้าคณะจังหวัดหรือเจ้าคณะอำเภอเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะจังหวัด เป็นผู้เสนอรายงานรับรองขอแต่งตั้งตั้งรองเจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะตำบลเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะอำเภอเป็นผู้รายงาน รับรองขอแต่งตั้งตั้งรองเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าอาวาสเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะตำบลเป็นผู้เสนอรายงานรับรองการแต่งตั้ง

เมื่อเจ้าคณะภาคได้รับรายงานรับรองขอแต่งตั้งแล้ว ให้ดำเนินการฝึกซ้อมอบรม หรือสอบความรู้ เมื่อเห็นเป็นการสมควรแล้ว ให้เสนอรายงานรับรองไปยังเจ้าคณะใหญ่ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ต่อไป

ในการแต่งตั้งเจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค หรือเจ้าคณะจังหวัด เป็นพระอุปัชฌาย์ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือรายงานตามลำดับ เพื่อสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งตามกฎหมายศาสนา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษา กระบวนการฝึกอบรม การพัฒนาพระอุปัชฌาย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อใช้ในการอธิบายเป็นแนวทางในการศึกษาการพัฒนาบุคลากรและ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคม หรือประเทศชาติหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพประเทศนั้นก็พัฒนาให้เจริญในด้านต่างๆ ได้ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม หรือในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ แม้แต่ในด้านศาสนาที่เป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ ก็ต้องพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกัน ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ครอบคลุมถึงการสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การชำระรักษา การบริหารค่าตอบแทน

คณิงนิจ อนุโรจน์ กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นกำไร ดังนั้นการมีความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งเน้นที่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยในกระบวนการจะมุ่งเน้นที่การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ (Learning and motivation) ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจนั้นจะเน้นที่การทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ (Employee satisfaction index) แต่แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันปรับเปลี่ยนมามุ่งเน้นที่การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันในองค์กร เกิดความอยากเรียนอยากรู้และมีใจให้กับองค์กร มุ่งเน้นความสำเร็จและการบรรลุผลของงาน (Engagement) ซึ่งในหลายๆ องค์กรยังไม่สามารถทำได้ (บดินทร์ วิจารณ์, 2550: 1; Ulrich, D., 2006; จีระ หงส์ตารมภ์, ม.ป.ป.) และ กล่าวว่า การที่องค์กรไม่สามารถผูกใจพนักงานให้มีความรักต่อองค์กรได้นั้น มีปัจจัยหลัก (Key factors) ที่องค์กรควรพิจารณาอยู่ 3 ปัจจัย คือ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (development) การจะผูกใจพนักงานให้รักและผูกพันต่อองค์กรได้นั้น การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมนับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาและมีความก้าวหน้าในงาน จะทำให้เขาเกิดความรักและมีใจให้กับองค์กรอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากพัฒนาองค์กรของตนเองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. การสื่อสารในองค์กรที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันในองค์กรคือการสื่อสารแบบสองทาง (two way communication) ซึ่งนับเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย

3. การสนองตอบความต้องการ (serve need) เช่นการจัดสวัสดิการต่างๆที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานพนักงานในองค์กร เป็นการดูแลพนักงานให้อยู่ดีมีสุข มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดี ซึ่งก็จะส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีขององค์กรต่อไป

จะเห็นได้ว่าทั้ง 3 ปัจจัยหลักนั้นเป็นเรื่องของ “การสรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้อย่างประโยชน์” ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงนับเป็นหน้าที่โดยตรงของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเนื้อแท้ ซึ่งบทบาทหน้าที่ดังกล่าวต้องการนักพัฒนามืออาชีพมาเป็นผู้บริหารจัดการ ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าผู้บริหารในหลายๆ องค์กรให้ความสำคัญในตัวนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันมากขึ้น

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อพิจารณาตามเหตุผลดังนี้ (รุ่งฤดี กิจควร, 2551)

2.2.1 มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้าน ทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

2.2.2 การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร

2.2.3 วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร และบุคลากร

2.2.4 จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็ สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ ความสามารถสูงขึ้น

2.2.5 องค์การจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถ ตรวจสอบ ความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

เทือน ทองแก้ว (อ้างถึงใน Becker,2006: 1) กล่าวว่า การจัดการในทุนมนุษย์ คือ การลงทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อ ไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม เป็นการลงทุนทรัพย์ที่สำคัญที่สุด (เทือน ทองแก้ว, อ้างถึงใน Becker, Gary,1994)

สุภาพร ทรงกิจทรัพย์ (2552: 117) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องศึกษาวิเคราะห์ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมาย วางแผน กำหนดหลักสูตร สรรหาความจำเป็น คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และการติดตามประเมินผล ให้เกิดผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะต้องทุ่มเทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

อำนาจ แสงสว่าง (2544: 327) ให้ความหมายว่า คือการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต แต่ ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 169) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่อง ของฝ่ายบริหารในการวางแผนเพื่อปรับปรุงขีดความสามารถ (competency) และการวางแผนและพัฒนาวิชาชีพ (Career planning and development) ของบุคคลในองค์การตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคล (training and development) เป็นหลัก

พนัส หันนาคินทร์ (2543: 80) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร (2544: 42) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารธุรกิจ เหตุผลที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร มีอย่างน้อย 4 ประการ กล่าวคือ

1) ไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สามารถสอนคนให้ทำงานได้ทันที เนื่องจากกระบวนการทำงานของธุรกิจแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะเรียนรู้ได้ แต่ก็จะต้องมีการฝึกอบรมให้รู้ลึก ลงในรายละเอียดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง

2) การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวิธีการทำงาน ในโลกแห่งความเป็นจริงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การหยุดนิ่งไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับการก้าวถอยหลังให้กับความสำเร็จ องค์กรจึงจะต้องพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3) เนื่องจากการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน เป็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่วันแรกที่รับสมัครคนเข้ามาทำงาน อาจจะเนื่องด้วยเหตุผลประการต่างๆ แต่องค์กรยังยืนยันตามความประสงค์ที่จะมอบหมายให้ทำงานต่อไป จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องที่ยังขาดอยู่ต่อไป จนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร

4) องค์กรต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมในส่วนที่ยังขาดของตัวบุคคลก่อนที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่สูงขึ้น ดังนั้น การพัฒนาสายอาชีพ และการวางแผนทดแทนตำแหน่งบุคลากรจึงต้องยึดการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือ

2.3 หลักการพื้นฐานการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรที่ดีจะต้องกระทำอย่างมีหลักการ มีหลักทฤษฎีการพัฒนาบุคคลรองรับ ซึ่งจะสามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมหรือวิธีการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม หลักการพัฒนาบุคลากรมีอย่างน้อย 8 ประการ กล่าวคือ

2.3.1 Establish Objectives : หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่า องค์กรต้องการอะไรจากการพัฒนาในครั้งนี้ เป็นเสมือนเป้าหมายที่จะต้องร่วมกันฟันฝ่าต่อไปจนกว่าจะบรรลุตามที่คาดหวัง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์จะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายน่าสนใจ เพราะทราบเป็นอย่างดีว่า จะต้องกระทำเพื่ออะไร

2.3.2 Transfer of Training: หลักการถ่ายทอดความรู้ หลักการถ่ายทอดความรู้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้มีการแสดงออกให้เห็นว่า ตนเองมีความรู้ความเข้าใจอย่างไรต่อประเด็นที่ได้เรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และหลักการนี้ยัง

รวมถึงการเชื่อมโยงความรู้จากเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ลักษณะเดียวกันอีกด้วย อันจะทำให้ผู้ศึกษาเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น เพราะว่าเหมือนกับความรู้เดิมที่มีอยู่และจะมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3.3 Feedback: หลักการสะท้อนกลับข้อมูล หลักการสะท้อนกลับข้อมูลหรือการป้อนข้อมูลย้อนกลับจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนแนวของพฤติกรรมการเรียนรู้โดยตัวของผู้เข้ารับการอบรมเอง หากเห็นว่า การเรียนรู้เป็นที่ยอมรับของคนอื่นบุคคลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาความรู้ต่อไป แต่หากเป็นสะท้อนเชิงลบบุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นๆ หรือปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่ปลอดภัยหรือรู้สึกว่าจะมีความสบายใจที่สุด

2.3.4 Reinforcement: หลักการเสริมแรง หลักการเสริมแรงเป็นการพัฒนาพฤติกรรมในลักษณะสองทิศทางตามผลของการเสริมแรง กล่าวคือ หากเป็นพฤติกรรมที่ได้รับรางวัล บุคคลจะกระทำต่อไป แต่หากได้รับการลงโทษ บุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนรูปแบบการเสริมแรงอาจจะแตกต่างกันไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลนั้น ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน เพราะมนุษย์มีความแตกต่างกัน

2.3.5 Meaningfulness: หลักการสร้างความสำคัญ หลักการสร้างความสำคัญเป็นการตอบสนองต่อธรรมชาติของมนุษย์เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการความสำคัญและการยอมรับจากบรรดาบุคคลที่เขาเห็นว่า มีความสำคัญ ดังนั้น ท่ามกลางบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลได้แสดงออกให้เห็นว่า ตัวเขามีความสำคัญอยู่ตลอดเวลา

2.3.6 Repetition: หลักการทำซ้ำ หลักการทำซ้ำเป็นการทบทวนความเข้าใจที่เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ การทำซ้ำจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในความรู้ที่ได้รับมา ดังนั้นเทคนิคการเรียนรู้ส่วนหนึ่งควร กำหนดกิจกรรมให้พนักงานได้มีการกระทำหรือการแสดงออกหลายๆครั้ง ย่อมช่วยให้การเรียนรู้มีประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้ต่อไป

2.3.7 Motivation: หลักการจูงใจ หลักการจูงใจหมายถึง การสร้างแรงจูงใจของบุคคลด้วยการสนองตอบต่อความคาดหวังของบุคคล ด้วยการให้ในสิ่งที่บุคคลนั้นมีความต้องการ ดังนั้นการฝึกอบรมจะต้องมีการสังเกตพฤติกรรมหรือพยายามให้พนักงานได้แสดงออกในสิ่งที่อยู่ในความสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะกำหนดกิจกรรมให้ตรงประเด็นที่ต้องการ

2.3.8 Whole-Specifics-Whole: หลักการเรียนรู้ภาพรวม-รายละเอียด-ภาพรวม หลักการเรียนรู้ภาพรวม-รายละเอียด-ภาพรวมเป็นวิธีการเรียนรู้จากภาพรวมกว้างๆ ของเรื่องที่ฝึกอบรมให้ครอบคลุม แล้วเรียนรู้ในรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละส่วนประกอบ และสรุปภาพรวมความสัมพันธ์ของภาพรวมอีกครั้ง หลักการนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น (เกรียงไกร เจียมบุญญศรี และจักร อินทจักร 2544: 42)

2.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 1) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งของสังคมหรือประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่งคั่ง ทั้งในทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่าง ความเจริญหรือล้ำหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ จึงมุ่งหวังที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและ สุนันทา เลานันท์ (2542: 5) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิรูปบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะมีผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การกระบวนการที่เกี่ยวข้องได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากร

เชาวน์ โรจนแสง (2544) อธิบายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นคำที่ใช้ในการบอกถึงกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูด (Attracting) การพัฒนา (Developing) และการธำรงรักษา (Maintaining) ผู้มีความรู้ความสามารถมาเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ความเกี่ยวข้องดังกล่าวไม่เพียงแต่การจัดทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถลงในตำแหน่งเท่านั้น ยังรวมถึงผลงานที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตอีกด้วยทั้งนี้ก็เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์การเพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ (2535: 35) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2542: 3) ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล และหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของ

องค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาและคัดเลือก พร้อมทั้งธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

Fisher, E.B., Shcoenfedt, L.F. & Shaw, J.B. (1993: 5) ให้ความหมายว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการบริหารทั้งหมด และการปฏิบัติที่มีผลหรืออิทธิพล ต่อบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติเพื่อองค์การ

Mondy, Noe และ Premeaux (1994:4) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Felix A. Nigeo (1959: 86) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า คือศิลปะ ในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้น สูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

Mikovich and Boudreau, (1991: 3) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น ขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างคนทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานและ องค์การ

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการดังกล่าวมา พอจะสรุป ได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการบริหารที่สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลมา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ

2.5 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Importance of Human Resource)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) แต่เนื่องจากแนวคิดด้านการบริหารงานบุคคล ได้มีการขยาย และพัฒนา ตามการค้นคว้าทางวิชาการ จึงได้มีการยอมรับคำใหม่ที่ชื่อว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งน่าจะมี ความเหมาะสมที่สามารถสร้างความเข้าใจในการนำไปสู่ความเจริญเติบโตขององค์การได้เป็นอย่างดี (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540: 3)

พะยอม วงศ์สารศรี (2540: 8) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิด ความสำคัญดังนี้

1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น สื่อกลาง ในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติต้องการ เมื่อ องค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความ จงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจดีต่อกัน

มีนักวิชาการกล่าวว่า วิชาการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อผู้บริหารงานในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร ต่อมาได้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ใหม่เทคโนโลยีก้าวหน้า องค์กรมีการแข่งขันทางด้านการดำเนินงานสูงมาก ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบระบบการบริหารงาน หรือการจัดการขององค์กร จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงวิชาการว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้น ในปัจจุบันจึงมีการเปลี่ยนคำศัพท์การบริหารงานบุคคล มาใช้คำศัพท์ใหม่เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (อำนาจ แสงสว่าง, 2544: 1)

อุทัย หิรัญโต (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2542: 6) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง “การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การโยกย้ายการฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว” และอธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารงานบุคคลในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่หลายคำเช่น Personnel Administration, Personnel Management, Manpower Management, และ Public Personnel Administration เป็นต้น แต่ความหมายก็ไม่แตกต่างกัน บางคำได้เน้นถึงตัวบุคคลที่อยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น ถ้าต้องการจะให้หมายถึงข้าราชการก็มักใช้คำว่า Public Personnel Administration หรือถ้าหมายถึงธุรกิจเอกชนก็ใช้คำว่า Business Personnel Management เป็นต้น

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548: 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การแสวงหาวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพคุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะการดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดี ต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

สรุปว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหา และคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและพ้นการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543: 7)

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ความสามารถในการเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการเจริญเติบโตขององค์การ โดยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจ มีความรักองค์การ เกิดความสามัคคีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็พื้นฐานในการสร้างความมั่นคงแก่สังคม ตลอดถึงประเทศชาติโดยรวม

2.6 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Education for Human Development)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในมาตรา 4 กล่าวว่าการศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เมื่อมีกฎหมายการศึกษาออกมาบังคับใช้แล้วการศึกษาของคนไทยได้มีการปฏิรูป ซึ่งเรียกว่า ยุคปฏิรูปการศึกษา ในปัจจุบันก็อยู่ในยุคการปฏิรูปการศึกษารอบสอง ทำให้การศึกษามีการพัฒนาตามเป้าหมายที่ชัดเจนและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. : 1)

ความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับนี้ เพื่อต้องการจัดการศึกษาพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข(สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.: 3)

การจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 มาตรา 10 ต้องจัดให้บุคคล มีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับ

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ (สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.: 4)

ระบบการจัดการศึกษาจึงแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.: 5)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กล่าวถึงการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้อง สัมพันธ์กับความต้องการของบุคคล ชุมชน และประเทศ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาการศึกษาไทย ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ มีลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัย มีทักษะสำหรับยุคโลกาภิวัตน์
2. เป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศชาติ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
3. เป็นการศึกษาที่ปรับแนวจัดการจัดการใหม่ ให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รูปแบบการสอนหลากหลาย ทุกส่วนของสังคมเอื้อต่อการเรียนรู้และได้มีขั้นตอนการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งได้กำหนดเป็นแผนงานหลักเพื่อพัฒนาการศึกษา

การพัฒนาการศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเมื่อมนุษย์มีการศึกษาที่ดี คุณภาพการศึกษาก็มีการพัฒนาไปในทางที่ดีด้วย ทำให้องค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ มีการขับเคลื่อนไปในทางที่ดีขึ้น แสดงออกถึงบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต ถือได้การพัฒนาการศึกษาเป็นการพัฒนาตลอดชีวิตและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (ประสิทธิ์ เจียวกศรี, 2544: 41-42)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ต่อยอดการพัฒนาการศึกษาจากแผน 8 โดยการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาเป็นส่วนในการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพในการดำรงชีวิตมากยิ่งขึ้น โดยในแผนพัฒนาฉบับนี้ ในเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพคนในส่วนของศึกษานั้น ให้ประชาชนมีการศึกษาโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 9 ปี ในปี 2549 เพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกระดับการศึกษาในกลุ่มแรงงานให้ถึงขั้นมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป (สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.: 4)

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 9 นั้น ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิตครูเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเป็นครู โดยพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่มีระบบการประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐานทุกขั้นตอน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ในการปฏิรูปการศึกษาได้ครอบคลุมในเรื่องระบบและกลไกให้ครูนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของท้องถิ่น สนับสนุนครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน และสถาบันทางศาสนาให้มีบทบาทในการจัดการศึกษา ใช้สื่อเพื่อการศึกษาทุกรูปแบบให้กระจายสู่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ผลิตและพัฒนาบุคลากรและนักวิจัย โดยเฉพาะสาขาที่มีศักยภาพสูงและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และเสริมสร้างความพร้อมของสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมทั้งในด้าน โครงสร้างการบริหารจัดการ ด้านระบบการเรียนการสอน และหลักสูตร และด้านบุคลากร ให้ได้มาตรฐาน เป็นสากลมากขึ้น และเพื่อสนับสนุนบทบาทของประเทศในการเป็นศูนย์กลางของการศึกษา (ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2000: 41-42)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมแห่งศีลธรรม และฐานความรู้ โดยกล่าวถึง คน หรือ ทุนมนุษย์ เป็นทุนที่สำคัญที่สุด และมีบทบาทเป็นทั้งผู้สร้างการพัฒนาและผู้ได้รับการพัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยเริ่มจากการเสริมสร้าง สุขภาวะ ของประชาชนให้มีความแข็งแรงมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีให้สามารถดูแลตนเองได้ และมีกำลังทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม และให้ความสำคัญต่อการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิต ภูมิคุ้มกันทางจิตใจ โดยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว (บ้าน) สถาบันทางศาสนา (วัด) และสถาบันการศึกษา (โรงเรียน) ในการยึดเหนี่ยวจิตใจ เมื่อครอบครัวมีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่ดี สถาบันการศึกษาจัดการกระบวนการเรียนการสอนในองค์รวม ได้อย่างเหมาะสม สถาบันศาสนา คอยเสริมสร้าง ปลุกฝัง ศีลธรรม ให้เกิดขึ้นเป็นความเคยชิน แล้วก็พัฒนาไปเป็น คุณธรรม ทำให้มนุษย์มีธรรมในการดำเนินชีวิต ไม่เบียดเบียน ไม่โลภ มีความเมตตา เมื่อมนุษย์มีภูมิคุ้มกัน ที่ครบองค์ประกอบอย่างนี้ ประโยชน์เพื่อส่วนร่วม ก็จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ จนพัฒนาไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันจะเป็นภูมิคุ้มกันให้คนมีความรอบรู้เท่าทันและพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอก (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554. หน้า ค.)

ด้านการศึกษา แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 10 ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย ในวัตถุประสงค์ ข้อหนึ่งว่า สร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคน สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิต ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาตามพันธกิจในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทันภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ในระยะ 5 ปี และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนใน 3 มิติ คือ การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เสริมสร้างความรู้ตามความเหมาะสมของทุกกลุ่มทุกวัย สร้างคนไทยให้มีสุขภาวะที่ดี ควบคู่กับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต และร่วมไปถึงแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อส่งเสริมให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้สมัยใหม่ได้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ และปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554: 47-51)

สำหรับในการปฏิรูปการศึกษารอบสอง ในระยะ 5 ปี สิ่งทีกล่าวมาทั้งหมดในแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 10 ก็จะปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และแน่นอนการศึกษาก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งผู้เรียนและผู้สอน ตลอดถึง ทุกกระทรวง ทบวง กรม ต้องช่วยพัฒนาการศึกษาของชาติไทยไม่ใช่ให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบอย่างเดียว

โศภณ ภูเก้าล้วน (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการความรู้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ (knowledge and understanding) ความถนัด (aptitude) ทักษะ (skill) และความสามารถเฉพาะตัว (individual capacity) เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (competencies) ให้แก่พนักงานในอันที่จะปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แบ่งออกได้เป็น 3 กิจกรรมหลัก (ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะแบ่งออกเป็น 3 แผนก) คือ

2.1 Continuing education หมายถึงกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง เช่นการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาและระดับบัณฑิตศึกษา สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพและมีคุณสมบัติครบตามข้อกำหนดขององค์กร ตลอดจนการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรเชี่ยวชาญเฉพาะทางต่างๆ ทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้วย บางตำราเรียกกิจกรรมนี้ว่าการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult education)

2.2 Employee career development หมายถึงการพัฒนาอาชีพของพนักงานในองค์กร โดยการวิเคราะห์สมรรถนะของพนักงาน (competency analysis) และการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงาน (career inventory) แล้วนำมาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (individual career development plan) เพื่อเตรียมพัฒนาพนักงานขึ้นรองรับตำแหน่งระดับสูงที่จะต้องขยับตามกันขึ้นไป พร้อมๆกับการวางแผนทดแทน (succession plan) เพื่อเตรียมคนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไป กิจกรรมการพัฒนาอาชีพของพนักงานมีหลายกิจกรรมย่อย เช่น การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (on - the - job training) ที่ทางราชการเรียกกันว่า “การฝึกอบรมในกิจการ” การเป็นครูพี่เลี้ยง (mentoring) การแนะนำงาน (job counseling) การบริหารผลงาน (performance management) และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (performance improvement) เป็นต้น

2.3 Training หมายถึง การฝึกอบรมรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มความถนัดและทักษะให้แก่พนักงานตามระดับของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การฝึกอบรมทางเทคนิค (technical training) การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง (special skill training) การฝึกอบรมการจัดการ (management training) และการพัฒนานักบริหาร (executive development)

3. เพื่อให้ผลของการศึกษาต่อเนื่อง การพัฒนาอาชีพพนักงานและการฝึกอบรมได้มีการนำมาประยุกต์ใช้และบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างเป็นรูปธรรมครบถ้วน เป็นปัจจุบันและต่อยอดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการดำเนินการให้มีศูนย์การเรียนรู้ (learning center) ขึ้นทั้งในรูปแบบของศูนย์ประมวลเทคโนโลยี (technology center) การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - learning) และห้องสมุดเทคโนโลยี (technology library) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องใช้การจัดการความรู้ (knowledge management) เข้ามาช่วยเนื่องจากการจัดการความรู้เป็นกระบวนการรวบรวมจัดหมวดหมู่ คัดกรอง ออกแบบการนำไปใช้ และกระจายความรู้ให้ได้รับการนำไปใช้อย่างทั่วถึงและกว้างขวาง ทั้งเพื่อให้การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ผลคุ้มค่าทั้งด้านเวลาและทุนทรัพย์ กับเพื่อให้นำความรู้ต่างๆ เหล่านั้นมาใช้ประโยชน์เป็นอันมากในองค์กร

การจัดการความรู้ จึงนิยมนำดำเนินการในรูปของกรรมการที่มีตัวแทนของทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วม เช่นเดียวกับคณะกรรมการพัฒนาองค์กร (Organization development) ที่ถ้าหากตั้งเป็นหน่วยงานหรือหน่วยงานจัดการความรู้ขึ้นมาเมื่อใด ความล้มเหลวของศูนย์การเรียนรู้ก็เกิดขึ้นเมื่อนั้น

สมาน สรรพศรี (2544: 41) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของสังคมโลก วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาคควรจะเป็นการศึกษาเพื่อ

1. พัฒนาคคน (Individual Development) เป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อนำไปสู่ความเป็น

- 1.1 เป็นคนดีในสังคมโลก (Well-Trained)
- 1.2 เป็นบุคคลที่มีแนวความเป็นสากล (International Minded)
- 1.3 เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้จักการศึกษาค้นคว้า (Eager to Know)
- 1.4 เป็นผู้ทำงานได้หลายอย่างคล่องตัว (Multipurpose Personnel)

2. พัฒนาอาชีพ (Vocational Development) เป็นการศึกษาพัฒนาคนให้มีทักษะวิชาชีพ มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถ ในการทำงานของตนเอง และศึกษาใฝ่รู้พัฒนาศักยภาพฝีมือขั้นสูงเพื่อผลงานที่มีคุณภาพ

3. พัฒนาสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม (Social Culture & Environmental Development) โลกในยุคหน้า การพัฒนาในด้านต่างๆ จะมีอัตราเร็วสูงมาก มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมอุตสาหกรรม จะมีการผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์ต่างๆ เป็นจำนวนมากๆ เครื่องจักรกล มีการทำงานเป็นแบบอัตโนมัติ

ถึงแม้โลกจะเจริญทางด้านเทคโนโลยีแค่ไหน มนุษย์ก็ยังเป็นมนุษย์ที่มีเลือดเนื้อจิตใจ มีความรู้สึก มีความสำนึก มีการแสดงออก และอยู่ร่วมกันในสังคม การศึกษาที่จะเสริมให้เกิดการพัฒนาสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ยังมีความจำเป็นอย่างมาก ประเทศที่พัฒนาด้านวัตถุไปก่อนเรา เขาจึงให้คุณค่า ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตทางสังคมวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก

การศึกษาตามแนวพุทธศาสนา คือ กระบวนการฝึกกาย วาจา และ จิต ของแต่ละคนให้รู้จักแยกแยะระหว่างความดี และความชั่ว ทั้งระดับการตอบสนองทางร่างกาย และทางจิตใจ การฝึกกาย วาจา และจิตใจ จะต้องได้รับการฝึกจนเขาสามารถทำสิ่งที่ถูกต้องในที่ที่ถูกต้อง และในเวลาที่ถูก เพราะการศึกษาจะต้องช่วยพัฒนาคนให้พ้นจากความไม่รู้ สามารถสร้างให้คนรู้จักการคิดเป็นทำ เป็น สามารถช่วยตนเองและไม่เป็นภาระแก่สังคมได้ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ (สมศักดิ์ บุญชู, 2009)

ในปัจจุบัน ตามหลักการศึกษาในพระพุทธศาสนา คือการฝึกหัดพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินไปในวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม โดยเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนากาย คือการพัฒนาทางด้านร่างกาย ให้สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรค รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายอย่างดี มีความสมบูรณ์ของชีวิตในด้านกาย เรียกว่า กายภาวนา

2. พัฒนาศีล คือมีการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยดี เอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน และมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดสันติสุข เรียกว่า ศีลภาวนา

3. พัฒนาจิต คือการฝึกฝนอบรมสร้างเสริมจิตใจให้พร้อมบริบูรณ์ด้วยคุณสมบัติทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

3.1 คุณภาพจิต คือ การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง

3.2 สมรรถภาพจิต คือ การพัฒนาความสามารถของจิต ยกกระดับจิตใจให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

3.3 สุขภาพจิต คือ มีสุขภาพจิตดี สมบูรณ์ มั่นคง ทั้ง 3 ข้อเรียกว่า จิตภาวนา

3.4 พัฒนาปัญญา คือ การฝึกฝนอบรมตนให้มีปัญญามีความรู้ความเข้าใจ ในศิลปะวิทยาการต่างๆ เกิดทักษะ ความรู้ความสามารถ มีปัญญาในการรับรู้ได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นวินิจจัย ปัญหาเป็น มีปัญญาเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง เรียกว่า ปัญญาภาวนา (สมศักดิ์ บุญปู, 2009)

การจัดการศึกษา โดยเฉพาะวิชาศึกษาทั่วไปที่เป็นการพัฒนาคนที่จะให้เป็นบัณฑิต จะต้องแยกแยะระดับความมุ่งหมาย ออกเป็น 2 ระดับ ทั้งโดย กาละ และ โดยเทศะ คือ

โดยกาละ

1. การศึกษาเพื่อยุคสมัย คือ การที่จะพัฒนาคนให้สอดคล้องหรือรับมือได้ทันกับสภาพแวดล้อมของยุคสมัยที่เป็นอยู่ว่าทำอะไรจะ使人มีคุณภาพที่จะไปดำเนินชีวิตที่ดี

2. การศึกษาที่เหนือยุคสมัย คือ การพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่ไม่ขึ้นต่อกาลสมัยได้แก่ การศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณค่าที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์

โดยเทศะ

1. การศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น

2. การศึกษาที่พ้นจากเทศะเฉพาะเพื่อความเป็นคนของโลกในแง่หนึ่งคนทุกคนเป็นสมาชิกของโลก ยิ่งโลกในปัจจุบันเรียกว่า โลกาภิวัตน์ เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มนุษย์จึงเป็นผู้มีส่วนร่วมในอารยธรรมของโลก ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมโลก (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต], 2542: 45-46)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จะต้องมียุคประกอบ 4 ประการ เรียกว่า จตุสดมภ์ ของการศึกษา คือ

1. การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการเรียนเพื่อเตรียมเครื่องมือสำหรับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตหรือการเตรียมจิตใจของผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะศึกษาต่อไป และตามหลักพุทธศาสนา คือ ชั้นแรกต้องมีฉันทะที่จะเรียนฝึกอบรมให้มีสติและสมาธิเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความจำดีตลอดรู้จักคิดวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลเพื่อแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

2. การศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ หมายถึงการเรียนเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้เพื่อให้ทีมงานแข็งแกร่งซึ่งคนรุ่นใหม่ต้องมีมนุษยสัมพันธ์และมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานร่วมกัน เพื่อวางรากฐานให้กับระบบธรรมมาภิบาล ก็คือการบริหารจัดการที่ดีเน้นความโปร่งใส

3. การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดีใช้ความรู้ความสามารถทำคุณประโยชน์แก่ผู้อื่นคือสอนให้อยู่อย่างมีความสุขด้วยการทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม

4. การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษยภาพ หมายถึงการศึกษาต้องพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เต็มตามศักยภาพทั้งกาย ทางสังคม ทางอารมณ์และทางปัญญา สามารถแก้ปัญหาชีวิตได้ (สมศักดิ์ บุญปู, 2009)

สรุปความว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็แนวคิดของนักวิชาการทั่วไป และแม้แต่การศึกษาในเชิงพุทธศาสนา ต่างเน้นการพัฒนาที่กาย วาจา ใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้ได้ตามสิ่งที่ตนปรารถนา การแสวงหาของมนุษย์ถ้ามีความพอดี จะทำให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิตแต่ถ้าแสวงหามากเกินไปทำให้เกิดความทุกข์ทั้งต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง

2.7 การสรรหาและการคัดเลือก

องค์การที่หวังความเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และอุทิศเวลาให้แก่องค์การ องค์การต่างๆ จึงแสวงหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน เมื่อมีการขยายงานจำเป็นต้องเพิ่มปริมาณบุคลากรและเมื่อมีการลาออกหรือเกษียณอายุก็จะต้องจัดหาบุคลากรมาแทน การสรรหาบุคลากรถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าหากได้คนที่ไม่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน การให้ออกจากงานเป็นเรื่องยุ่งยาก เสียเวลา เสียเงิน และอาจทำให้องค์การเสียหาย ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมาร่วมงาน

การสรรหาจึงเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่างมีหน่วยงานได้จัดทำขึ้นเพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่หน่วยงานต้องการให้เข้ามาทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ด้วยเหตุนี้ งานด้านบริหารงานบุคคลจะปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรที่รับเข้ามาเป็นสำคัญ หากหน่วยงานไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม หน่วยงานนั้นยังคงต้องประสบปัญหาในด้านการบริหารบุคคลอยู่เช่นเดิม (จกมล กล้วยแดง, 2548 :9)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสรรหาและคัดเลือกไว้ดังนี้

จุมพล หนีมพานิช (2530: 121) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กร หรือเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจเข้าร่วมงานในองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2531: 84) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความสามารถ และมีเจตคติที่ดีตรงกับความต้องการให้เข้าร่วมงานเพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พยอม วงศ์สารศรี (2545: 124) กล่าวว่า การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหา และจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหากคนเข้าทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้สมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกต่อไป

Milkovich and Boudreau (1991: 217) กล่าวว่า การสรรหา คือ กระบวนการแสวงหาบุคลากรจากกลุ่มผู้สมัครที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร

สรุปได้ว่า การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกระบวนการแสวงหา และจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถมีเจตคติที่ดีตรงตามความต้องการขององค์กรเข้ามาสมัคร เพื่อจะได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน

แหล่งการสรรหา และการคัดเลือก (จกมล กล้วยแดง, 2548: 10) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน มีแหล่งการสรรหาอยู่ 2 แหล่ง คือ

1. จากภายในองค์กร

1.1 การสรรหาบุคลากรจากแหล่งทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานต่าง ๆ

1.2 การจัดทำทำเนียบรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณา โยกย้าย เลื่อนขั้น ตำแหน่ง

และลดขั้นตำแหน่ง

2. จากภายนอกองค์กร

2.1 การสรรหาบุคลากรจากแหล่งทรัพยากรมนุษย์ภายนอกองค์กร

2.2 ใบสมัคร

2.3 การรับสมัครและการเก็บรักษาใบสมัคร

สรุปความว่า แหล่งการสรรหาและการคัดเลือกส่วนใหญ่จะเห็นความสำคัญบุคคลภายในองค์กรก่อนเสมอ ถ้าหากบุคคลภายในองค์กรไม่ได้รับการคัดเลือกก็จะทำการเปิดรับสมัครจากบุคคลภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จัดเป็นรูปแบบที่ยอมรับกัน ไหนสักคน

2.8 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.8.1 การฝึกอบรม (Training)

สมคิด บางโม (2544: 1) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่มาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง และนิชรา ทองธรรมชาติและคณะ (2544: 12) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญความรู้ อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่เพศและโอกาส และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาการทำงาน และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

ชูชัย สมัทธิไกร (2544: 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็น โครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้นหรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักร ได้ดีขึ้น เป็นต้น

จกกล กล้วยแดง (อ้างถึงใน ดนัย เทียนพูน, 2548: 12) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า

1. การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือ ความชำนาญและการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. กระบวนการที่จัดตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ
3. กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในชั่วระยะเวลาหนึ่ง อย่างมีระบบแบบแผนเพื่อความ เป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือการเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของสถานะของโลก เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบการพัฒนากับการฝึกอบรม

การพัฒนา	การฝึกอบรม
1. พัฒนาได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรม	1. ใช้ได้เฉพาะกับคนหรือสัตว์
2. พัฒนาได้ทุกเรื่อง	2. เกี่ยวกับการทำงานหรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง
3. เพื่อเพิ่มพูนในเรื่องต่างๆ ไปโดยส่วนรวม	3. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง
4. ใช้ระยะเวลาต่อเนื่องยาวนาน	4. ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาสั้นๆ

สรุปความว่า การพัฒนา และการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำไปพร้อมกัน เพื่อความก้าวหน้าของการฝึกอบรมเพราะในกระบวนการฝึกอบรมจริงๆ นั้น บุคลากรต้องมีความเข้าใจในงานอย่างมีขั้นตอนเป็นลำดับ แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอย่างมีระบบอย่างถูกต้อง ดังนั้น การพัฒนาการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องทำไปพร้อมๆ กัน ตารางที่เปรียบเทียบแสดงให้เห็นความแตกต่างในเนื้อหาเท่านั้นแต่ความเป็นจริงแล้วแทบจะแยกกันเสียไม่ได้

2.8.2 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2544: 14-15) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า Kusa ดังนี้

1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

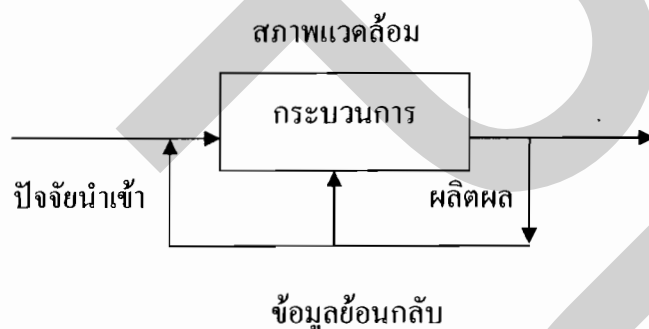
2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3) เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถจักรยาน เป็นต้น

4) เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มพูนความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อ เพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงานไม่เบียดไม่แข็ง) ความกระตือรือร้น เป็นต้น การฝึกอบรมต่างจากการศึกษา คือ การศึกษาจะมุ่งพัฒนาใน ส่วนรวม แต่การฝึกอบรมจะเป็นการฝึกให้แก่บุคคลเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมคือดูความสนใจได้น้อยดังนั้นการจะให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ 4 ประการดังกล่าว จะต้องใช้เทคนิค วิธีการและแรงจูงใจต่างๆ เข้าช่วยมากมาย

2.8.3 การฝึกอบรมตามแนวความคิดเชิงระบบ

คำว่า ระบบ (System) ถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางแพร่หลายในทุกสาขาวิชา ในด้านการบริหารก็เช่นเดียวกัน การวิเคราะห์การฝึกอบรมในรูปของระบบจะช่วยให้มองเห็นว่า การจัดการฝึกอบรมนั้นมุ่งประโยชน์ขององค์กรโดยส่วนรวม มิใช่มุ่งประโยชน์ของตัวบุคคลหรือตัวพนักงาน



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของระบบ

แนวคิดเชิงระบบเชื่อว่าระบบประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการดังนี้

- 1) ปัจจัยนำเข้า (Input)
- 2) กระบวนการ (process)
- 3) ผลิตผล (output)
- 4) ย้อนกลับ (feedback)
- 5) สภาพแวดล้อม (environment)

เมื่อนำแนวคิดเชิงระบบ (System approach) มาประยุกต์กับการฝึกอบรม จะเห็นว่าระบบการฝึกอบรมประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

- 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ วิทยากร อุปกรณ์ และเงิน

2) กระบวนการ ได้แก่ วิธีการและเทคนิค ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การบรรยาย การอภิปราย การประชุมกลุ่ม การปฏิบัติระยะเวลาที่ใช้ บรรยากาศในการฝึกอบรม เป็นต้น

3) ผลผลิต ได้แก่ พนักงานที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไป มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีขึ้น ผลผลิตขององค์การดีขึ้น

4) ข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ คำวิพากษ์วิจารณ์ การฝึกอบรมว่าดีหรือไม่ดี ได้ผลสมความมุ่งหมายหรือไม่ และผู้ผ่านการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด

5) สภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพของการแข่งขัน สภาพขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ สภาพของสังคม กฎหมาย และวัฒนธรรม สำหรับพนักงานที่เข้าไปรับการฝึกอบรมนั้นจะเห็นว่า พฤติกรรมก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและหลังเข้ารับการอบรมควรจะแตกต่างกัน เช่น พฤติกรรมก่อนรับการฝึกอบรมเป็น X พฤติกรรมหลังรับการฝึกอบรมเป็น Y ดังนั้น $Y - X =$ สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรม = ความจำเป็นในการฝึกอบรมปัจจุบันเป็นที่ยอมรับทั่วไปว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน แต่การจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้ถูกต้อง นำหลักวิชาการมาประยุกต์ให้เหมาะสม ขั้นตอนในการฝึกอบรมจะมีกี่ขั้นตอน ไม่สำคัญนัก สิ่งสำคัญคือทำอย่างไรจะให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการและพึงระลึกเสมอว่าการฝึกอบรมไม่สามารถแก้ปัญหาทุกอย่างขององค์การได้ (สมคิด บางโม, 2544: 14-15)

2.8.4 แนวคิดและหลักปฏิบัติในการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรมมีแนวคิด และหลักปฏิบัติที่แตกต่างไปจากแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบมาไม่ใช้เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่จะเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบมาเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และการสร้างความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน ทั้งนี้การพัฒนานั้น จะมุ่งเน้นไปที่การกำหนด การสนับสนุน และการช่วยให้พนักงานมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะช่วยทำให้พนักงานเป็นนักบริหารงานที่ชาญฉลาด (Work Smarter) มากกว่าการเป็นบุคคลที่ทำงานหนัก (Work Harder)

Roth well et al. (2003) กล่าวว่า หากเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่าง Training และ HRD แล้ว พบว่า Roth well et al. (2003) ได้กล่าวถึงแนวคิดและหลักปฏิบัติของคำสองคำนี้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบความแตกต่าง 2 ความแตกต่างระหว่าง Training และ HRD

ประเด็นในการพิจารณา	การฝึกอบรม	การพัฒนา
ความหมาย	การฝึกอบรมมุ่งเน้นการกำหนดและการพัฒนาความสามารถ (Competency) ที่สำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันให้ดีขึ้น	การพัฒนาจะเป็นการบูรณาการแนวคิดของการฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงาน รวมถึงการพัฒนาองค์การและการพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของตัวบุคคลกลุ่ม หรือทีมงาน และองค์การในที่สุด
เป้าหมายหลัก	เป้าหมายของการฝึกอบรมมีขึ้นเพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของคนที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	เป้าหมายหลักคือ การบูรณาการระบบการฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาสายอาชีพ เข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานผ่าน การเรียนรู้ที่มีการวางแผน ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (Planned Learning)
ลักษณะทั่วไป	จะเน้นไปที่สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีการกำหนดแผนงานไว้	จะเน้นไปที่วัตถุประสงค์ 3 ประการ ในการเพิ่มความรู้และทักษะของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ และช่วยพวกเขาให้มีเป้าหมายในอาชีพ/หน้าที่การงาน รวมถึงการช่วยให้พวกเขาสามารถมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในกลุ่มงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ	การเรียนรู้เกิดขึ้นจากความสามารถของแต่ละคนในการรับผิดชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมจะมีผลต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ทำในปัจจุบัน	ทักษะและความรู้ที่เพิ่มขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นจากงานที่ทำอยู่สามารถตอบสนองต่อประสิทธิภาพของผลงานในระดับองค์การหรือไม่ ดังนั้นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้นั้นจึงไม่ใช่การฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังมีเครื่องมือ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

		อื่นๆ ที่ถูกนำมาใช้ควบคู่กันไปด้วย เช่น เครื่องมือในการพัฒนาองค์กร และ เครื่องมือในการพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน	จุดมุ่งเน้นของการฝึกอบรมนั้นเป็นการเรียนรู้ระยะสั้นที่ช่วยให้การทำงานในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนจึงเป็นเพียงรูปแบบของครู/อาจารย์กับนักเรียน/นักศึกษา ทั้งนี้ผู้สอนที่ทำหน้าที่เป็นครู/อาจารย์ จะสอนในสิ่งที่ผู้เรียนต้องรู้ ต้องทำ และทำให้ผู้เรียนเกิดความปรารถนาที่จะรับผิดชอบงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น เครื่องมือเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร ผ่านการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมของพนักงาน ให้สามารถรับผิดชอบงานในอนาคตต่อไปได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการนำเครื่องมือต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตั้งแต่การเรียนรู้ของพนักงานระยะสั้นที่เน้นไปที่การฝึก อบรม รวมไปถึงการเรียนรู้จากกลุ่มคน/ทีมงานผ่านเครื่องมือการพัฒนา องค์กรหรือ Organization Development ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ระยะยาวผ่านเครื่องมือการพัฒนา สายอาชีพ หรือ Career Development ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนนั้นจึงมีความซับซ้อนและมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะหรือ รูปแบบที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น

ในแง่มุมมองจากประสบการณ์ของผู้เขียน ผู้เขียนมองว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีนัยที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ นัยที่เหมือนกัน เป็นแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังและต้องการ นัยที่แตกต่างกัน การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ระยะสั้น มีระยะเวลาและสถานที่ที่ระบุไว้อย่างชัดเจน การฝึกอบรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ (Knowledge) มากกว่าการฝึกทักษะ (Skill) ในการทำงาน พบว่าผู้ที่รับผิดชอบบริหารงานการฝึกอบรมให้กับพนักงานในองค์กรก็คือหน่วยงานที่ดูแลงานบุคลากรของบริษัท อาจจะจัดตั้งเป็นฝ่ายหรือแผนกขึ้น แต่สำหรับแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลระยะยาวในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตัวบุคคล ทีมงาน และองค์กร พบว่าผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ หัวหน้างานในแต่ละหน่วยงาน (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ อ้างถึงใน William J. Roth well, John E.Lindholm, William G. wallick, 2003)

สรุปว่า เครื่องมือที่ถูกออกแบบและนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานนั้น มิใช่เป็นเพียงแค่การฝึกอบรมที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องรับผิดชอบเท่านั้น ยังมีอีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจนอกเหนือจากการฝึกอบรมนั่นก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำมาใช้โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะต้องเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการนำเครื่องมือต่างๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการปรับปรุง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เชื่อมโยงผลผลิตที่เกิดขึ้นของพนักงานต่อเนื่องไปยังผลผลิตของทีมงาน หน่วยงาน และผลผลิตขององค์กรในที่สุด

2.9 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (The Concept of Buddhist Human Resource Development)

ฉาน ตรรกวิจารณ์ (2553: 169-171) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (Swanson & Holton III, 2001) มีนิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรด้วยการพัฒนาองค์การและการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน

จากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) มากขึ้น ด้วยสองแนวทางคือการพัฒนาฝึกอบรม

(Training and Development) และโดยการพัฒนาในระดับองค์การ (Organizational Development) ดังนั้นเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคตินิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธคือกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การ โดยการนำคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิดให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุง ผลงานและพัฒนา มนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม

2.9.1 ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อเปรียบเทียบปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันกล่าวคือมีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์การ ในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของ เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ หรือเพื่อการเรียนรู้สนองความต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมมีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสังขารมได้ มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกีย์ภูมิสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” บุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” (ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธเกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้)

ปรัชญาประการที่สองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธคือการใช้หลักอริยสัจ 4 ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก โดยที่ตามหลักธรรมอริยสัจ 4 จะเริ่มต้นที่ “ทุกข์” คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาขององค์การหรือของบุคคลในองค์การที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์การนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น หรือหากยังไม่มีปัญหาก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้อุดมขึ้น กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธก็ใช้หลักการเดียวกันนี้คือใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 แต่การ

ค้นหาปัญหาดังกล่าว พระพุทธเจ้าชี้ให้มนุษย์เห็นว่ามนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี “อวิชชา” หรือมิจฉาทิฐิ ซึ่งหมายถึงมนุษย์มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิต มีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ดีนั้นคือการเป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กร หรือต้องทำงานสนองความต้องการขององค์กรเพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบแทนหรือเงินมาสนอง “ตัณหา” ความอยากของคน บุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มากมีกำลังซื้อและบริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่าผู้ประสบความสำเร็จ เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของ “ตัณหาและอุปทาน” อย่างไม่รู้ตัว ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์ปุถุชนก็คือการไม่เห็นปัญหาหรือ “ทุกข์” ของตน หลงเข้าใจผิดว่า “ทุกข์” คือ “สุข” และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง “ตัณหา” ของตน และเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรคือบุคคลที่ไร้ประโยชน์ เลื่อยซา ไร้คุณค่า และบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยกลายเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม้ตอก หย่อนความสามารถจึงไม่สามารถสนองตัณหาตนได้ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น “ทุกข์” คือปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและทางแก้ปัญหารากเหง้า แทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรมที่ผิด ๆ หรือแต่เพียงผิวเผิน ไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริง นำพาไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกลจากคำสอนของพระพุทธเจ้า

หลักปรัชญาประการที่สามคือ การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีการคิดเชิงระบบเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก กล่าวคือ หลักธรรมปฏิจสงมฺพบาทหรืออทิปปัจจยตา ซึ่งกล่าวถึงเหตุปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เพราะสิ่งนี้ ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับ ไปสิ่งนี้จึงดับไป) หรือหลักธรรมปรโตโมหะ ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ปฏิบัติธรรมซึ่งแสดงให้เห็นว่า พุทธธรรมนั้น กล่าวถึงเรื่องสภาพแวดล้อมหรือบริบทอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ มนุษย์จึงต้องเลือกสถานที่ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ด้วย เพราะมนุษย์ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรืออยู่เหนืออิทธิพลของสภาพแวดล้อมเสมอไป แต่สรรพสิ่งจะมีความเกี่ยวข้องโยงใยมีผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักมีแนวคิดว่าการพัฒนามนุษย์นั้นเป็นระบบย่อยอยู่ในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สนองตอบต่อองค์กรและตัณหาของมนุษย์ แนวคิดของพุทธธรรมและของตะวันตกเหมือนกันที่กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบริบทที่ต้องคำนึงถึง แต่มิได้หมายความว่าหากสภาพแวดล้อมของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของ “อวิชชา” แล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ต้องอนุโลมไปตามนั้นด้วย แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องผลักดันให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญา ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการ

เปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) (ซึ่งจะกล่าวต่อไป) ประเด็นที่สำคัญที่ต้องกล่าวถึง ณ ที่นี้ คือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ไม่อนุโลมตามกิเลสจากสิ่งแวดล้อม ไม่ถึงกับขัดแย้งอย่างรุนแรงแต่มีสติรู้ว่ายอมทำตามไปตามสมมติสัจจะของสังคม เช่นเดียวกับ “เกมฟุตบอล” มีกฎกติกาที่ต้องปฏิบัติตาม แต่ก็เป็นการปฏิบัติตามเกม ไม่ใช่สาระของชีวิต ไม่ใช่สัจธรรม หากกติกาไม่ถูกต้อง สิ่งที่ต้องทำคือการเปลี่ยนกติกา เปลี่ยนเป้าหมายของเกมให้ไปสู่ “ปัญญา” มากขึ้น

จากหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้นสรุปได้สามประการ กล่าวคือ ประการแรก มนุษย์พัฒนาปรับปรุงให้มีภพภูมิที่ดีขึ้นได้ ประการที่สองต้องชี้ให้มนุษย์เห็นปัญหาของชีวิตคือ “ทุกข์” เสียก่อน และประการที่สามคือการพัฒนาที่นั้นต้องคำนึงถึงบริบทของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์กร หรือนอกองค์กร จากหลักปรัชญาสามประการข้างต้น ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวทางพุทธมีเป้าหมายในการพัฒนาแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก ซึ่งจะได้อีกกล่าวต่อไป

2.9.2 เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา 2 ประการสำคัญ กล่าวคือ

ประการแรก เพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิตของบุคคลและองค์กร

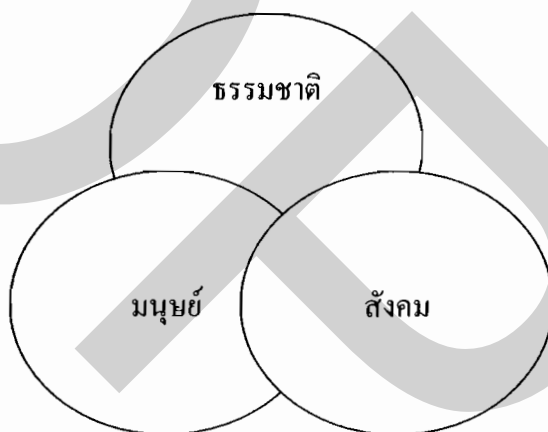
ประการที่สอง พัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา 2 แบบ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm)

“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ฆาน ธรรมวิจารณ์ ศึกษาวิจัยเชิงบุกเบิกและสรุปผลว่า สมมติฐานที่ผิดพลาดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตก ทำให้มนุษย์มีฐานะเป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่ต้องปฏิบัติตามที่องค์กรต้องการ องค์กรจงใจด้วยโทศทรัพย์ เป็นการเพิ่มพูนกิเลสไม่รู้จบ การนำพุทธธรรมมาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีชีวิตที่ดี มีความสุข ทำให้มนุษย์พัฒนาไปสู่เป้าหมายทั้งระดับโลกียธรรมและโลกุตระธรรม การบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับองค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก นับเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ (พรศรี ปัญญาปิยะกุล, 2548)

ชาย สัจญญาวิวัฒน์ และ สัจญญา สัจญญาวิวัฒน์ (2551: 50-51) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ความเชื่อที่ว่า ชีวิตคือการศึกษา (life is education) นั้นแปลว่า ชีวิตกับ

การศึกษาเป็นอย่างเดียวกัน มีชีวิตอยู่ก็ต้องมีการศึกษาอยู่ตลอดเวลา พุทธศาสนาเน้นให้เชื่อเรื่องกรรม คือ การกระทำ หมายถึง กิจที่ต้องทำเพื่อสนองความต้องการของตน ไม่ให้มัวพียงผู้อื่นหรือพระเจ้า การมีปัญญา คือ รู้แจ้งโลกและสามารถแก้ปัญหาได้ ความไม่ประมาทในการทำงาน การดำเนินชีวิตและมีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

ตามแนวคิดของศาสนา รวมถึงพุทธศาสนา การพัฒนาคน มีความหมายกว้าง โดยมีความหมายว่า คนทุกคนที่เกิดมาจะต้องได้รับการพัฒนา เพราะที่เกิดมานั้นมีฐานะเพียงเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่งเท่านั้น เมื่อผ่านการพัฒนาแล้วจึงจะเป็นมนุษย์ คือเป็นสัตว์ประเสริฐ เป็นสมาชิกของสังคมมนุษย์ ดังแผ่นภูมิอธิบายทัศนคติต่อโลกของพุทธศาสนา



ภาพที่ 2.2 อธิบายทัศนคติต่อโลกของพุทธศาสนา

จากภาพจะเห็นว่า โลกประกอบด้วยระบบ 3 ระบบ คือ

1. ธรรมชาติ
2. สังคม
3. มนุษย์

สามระบบนี้มีความสัมพันธ์กันอยู่ในตัวมนุษย์เอง 3 ฐานะ คือ

1. ฐานะสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่งในระบบธรรมชาติ
2. ฐานะสมาชิกของสังคม

3. ฐานะตัวสังคม ทำงานด้านต่าง ๆ เช่น ครอบครัว การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ นั่นคือมีความสุขมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ พบว่า นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธคือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กร โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมหรืออาจจะกล่าวอย่างสรุปรวบรัดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ “การเปลี่ยนแปลงปุณฺชนให้เป็นอริยบุคคลด้วยการพัฒนาฝึกอบรมและการพัฒนาองค์กร”

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ อาจสรุปอย่างรวบรัดด้วยการใช้พระรัตนตรัยมาเป็นกรอบแนวคิด กล่าวคือ “พระพุทธ” นั้นจะเป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ กระบวนทัศน์ การกิจ เป้าหมายในการพัฒนาสู่การเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน และ “พระธรรม” จะเป็นตัวแทนของหลักสูตรคำสอน หลักสูตร เนื้อหาวิชารวมทั้งแนวทางที่ใช้ในการพัฒนา และ “พระสงฆ์” คือตัวแทนของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ที่จะต้องมี Competency ที่จะเป็นนักพัฒนาที่ดีไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจในหลักสูตร ความสามารถในการถ่ายทอดอย่างมีจิตวิทยา เป็นวิทยากรที่สามารถ เป็นที่ปรึกษาในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรวิถีพุทธ และเป็นกัลยาณมิตร (ฉาน ธรรมวิจารณ์, 2553: 210-211)



ภาพที่ 2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในกรอบของพระรัตนตรัย

อธิบายสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธโดยใช้พระรัตนตรัยเป็นกรอบแนวคิด กล่าวคือ พระพุทธ เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ กระบวนทัศน์ ภารกิจ เพื่อพัฒนาไปสู่ความเจริญสูงสุด พระธรรม เป็นตัวแทนของหลักการ หลักสูตร เนื้อหา หลักคิด ที่ใช้ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ พระสงฆ์ คือ ตัวแทนของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นที่ปรึกษาให้แก่องค์กรในด้านวิถีพุทธ และเป็นกัลยาณมิตรได้อย่างถูกต้อง

2.9.3 ความหมายของ พระอุปัชฌาย์

คำว่า “พระอุปัชฌาย์” มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลี ว่า “อุปัชฌาย” แยกศัพท์ว่า อุป + ฉ (จินตัย) + ณ, ลป ณ, อาเทศ เอ (ที่ ฉ) เป็น อาย, ช้อน ชุ สำเร็จเป็น “อุปัชฌาย” วิเคราะห์ความหมายตามรูปศัพท์ว่า มนสา อุปะจฺจ สิสฺसानํ วุชฺชาวุชฺช ฌายตฺติติ อุปุชฺฌาโย แปลว่า ผู้เฝ้าเอาใจใส่ต่อการชี้โทษและนำประโยชน์แก่ลูกศิษย์ ชื่อว่า อุปัชฌายะ (สมปอง มุทิโต, 2524: 511)

คำว่า “พระอุปัชฌาย์” เขียนเป็นอักษรโรมัน ว่า Upajjhaya ในภาษาอังกฤษใช้ศัพท์ว่า a spiritual teacher หรือ preceptor (พระธรรมปิฎก [ป.อ. ปยุตฺโต], 2545: 326)

สมเด็จพระธีรญาณมุนี (ธีร์ ปุณณกมหาเถร, 2527: 57-58) ได้ให้ความหมายว่า พระอุปัชฌาย์ คือ ผู้เข้าไปเพ่งด้วยใจ ซึ่งโทษน้อยใหญ่ของศิษย์ทั้งหลาย และอีกความหมายว่า เข้าไปตั้งใจ ซึ่งความแสวงหาประโยชน์แก่กุลแก่ศิษย์ทั้งหลาย

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโน) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า พระอุปัชฌาย์เป็นเสมือนสังฆบิดร ทำหน้าที่เปรียบเสมือนบิดาของผู้ที่บวช และมีลักษณะพิเศษไม่เหมือนพระสังฆาธิการอื่นๆ แยกเป็น 2 ประเภท คือ สามัญและวิสามัญ จะเป็นประเภทไหนก็ตาม เรียกว่าพระอุปัชฌาย์ ไม่เหมือนตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ของพระสงฆ์ สำหรับพระอุปัชฌาย์ไม่ได้แยก เป็นพระอุปัชฌาย์เหมือนกันหมด การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์จึงมีความสำคัญเท่ากันไม่ว่าจะมีสมณศักดิ์ระดับใดก็ตาม (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์, 2544: 174)

พระธรรมเจดีย์ (เกี) ได้ให้ความหมายว่า พระอุปัชฌาย์ คือ พระเถระผู้เป็นหัวหน้าในการนำนาคเข้าหมู่ เป็นผู้รับรองในการบวชในหมู่สงฆ์ และเมื่อบวชแล้วต้องให้การศึกษาอบรมตามพระธรรมวินัย ตลอดถึงจริยาวัตรที่ถูกต้องดีงามแก่พระนวกะที่ตนบวชให้ (พระธรรมเจดีย์ (เกี), 2518: 56)

พระราชวรมนี (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายว่า พระอุปัชฌาย์ คือ ผู้เพ่งโทษน้อยใหญ่ หมายถึง ผู้รับรองกุลบุตรเข้ารับการอุปสมบทในท่ามกลางพระภิกษุสงฆ์, เป็นทั้งผู้นำเข้าหมู่ และเป็นผู้ปกครองคอยดูแลผิดดูแลชอบ ทำหน้าที่ฝึกสอนอบรมให้การศึกษาต่อไป (พระราชวรมนี [ป.อ.ปยุตฺโต], 2528: 423)

พระธัมมนันทมหาเถระ ได้ให้ความหมายไว้ว่า พระอุปัชฌาย์ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ สอดส่องดูแล ให้โอวาทแนะนำสั่งสอนสัทธินิหาริก เปรียบเหมือนพ่อแม่ที่คอยดูแลเอาใจใส่ลูก ๆ ในเวลานุ่งห่มจีวร ไป มา กิน ดื่ม เป็นต้น ดังมีบทวิเคราะห์เป็นภาษาบาลีรับรองว่า

วชชาวชชฺ อุนิชฌายตีติ อูปชฌาโย แปลว่า พระภิกษุรูปใด ย่อมคอยสอดส่องโทษ น้อยโทษใหญ่ของสัทธินิหาริก พระภิกษุรูปนั้น ชื่อว่า พระอุปัชฌาย์ (พระธัมมนันทมมหาเถระ, 2534: 150)

พระสิริมังคลาจารย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า พระอุปัชฌาย์ คือ ผู้ที่เข้าไปเพ่งโทษน้อย โทษใหญ่ ดังที่สามเณรชื่อว่านิโครธ กล่าวไว้ว่า พระอุปัชฌาย์ คือผู้ที่เห็นโทษน้อยโทษใหญ่แล้ว ตักเตือนว่า การกระทำนี้ เธอทั้งหลายทำไม่ดี คำนี้ เธอทั้งหลายพูดไม่ดี เป็นต้น แล้วให้สัทธินิหาริก มองเห็นโทษของตนเองและดำรงตนอยู่ในสัมมาปฏิบัติ (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2533: 164-165)

กรมการศาสนา ได้ให้ความหมายไว้ว่า พระอุปัชฌาย์ คือ พระภิกษุผู้ได้รับแต่งตั้งให้มี หน้าที่เป็นประธานและรับผิดชอบในการให้การบรรพชาอุปสมบท (กรมการศาสนา, 2542 ก: 362) พระอุปัชฌาย์ ในปัจจุบันจะต้องได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคณะสงฆ์ เป็น เองไม่ได้ (พระธรรมกิตติวงศ์, 2550: 1409) จุดมุ่งหมายในการบวชก็คือการปฏิบัติตนเพื่อรื้อถอน ออกจากความทุกข์และทำให้แจ้งซึ่งพระนิพพาน คือความดับทุกข์ อย่างไรก็ตาม การบวชได้แม้ เพียงชั่วคราวก็นับว่าดี เพราะนอกจากเป็นการสืบต่อพระพุทธศาสนาแล้ว อย่างน้อยก็ยังเป็นเหตุให้ รู้จักฝึกหัดความอดทน และความเสียสละอย่างมาก อาจทำให้เข้าถึงพุทธธรรมได้ (ธ.ธรรมศรี, ไม่ ปรากฏปีที่พิมพ์: 184)

จากความหมายดังกล่าวนี้ พระอุปัชฌาย์นั้น เป็นมากกว่า คำว่า “อาจารย์” หรือ ครู เพราะพระอุปัชฌาย์นอกจากจะให้การบรรพชาอุปสมบทให้กับสัทธินิหาริกแล้ว จะต้องอบรม สั่ง สอนลูกศิษย์ ให้ได้ประโยชน์จากพระพุทธศาสนานั้นคือการศึกษาพระธรรมวินัยอันเป็นคำสอนที่ อยู่นอกเหนือวิชาความรู้ทางโลก รวมถึงรากศัพท์ในภาษาบาลี ที่แปลว่า ผู้เพ่งโทษน้อยใหญ่ก็ หมายถึงการดูแลปกครองและอบรมสั่งสอนให้สัทธินิหาริกที่อยู่ภายใต้การปกครองของตน และ ต้องแนะนำให้ได้รับประโยชน์ทั้งในโลกนี้และในโลกหน้าด้วย จึงจะได้ชื่อว่าเป็นพระอุปัชฌาย์ที่ สมบูรณ์ถูกต้องตามพระธรรมวินัย (ไพฑู นาควัชร, 2547: 7)

พระอุปัชฌาย์นอกจากจะให้การบรรพชาอุปสมบทแล้วยังมีหน้าที่รับรองผู้ประสงค์จะ ขออุปสมบทซึ่งเรียกว่า “อุปสัมปทาเปกขะ” ว่ามีคุณสมบัติตามที่พระวินัยกำหนดและมีความ ประพฤติเรียบร้อย อีกทั้งต้องทำหน้าที่เป็นประธานในการบรรพชาอุปสมบทด้วย

2.10 แนวคิดในการพัฒนาพระอุปัชฌาย์

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโน ป.ธ.๘) (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์.2541:173-175) ได้กล่าวว่า พระอุปัชฌาย์ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ให้การอุปสมบทเท่านั้น แต่พระอุปัชฌาย์เปรียบเสมือนบิดาของผู้ที่บวชด้วย พระอุปัชฌาย์มีลักษณะพิเศษไม่เหมือนพระสังฆาธิการอื่นๆ แยกประเภทเป็น 2 คือ สามัญ และวิสามัญ จะเป็นประเภทไหนก็ตาม เรียกว่า พระอุปัชฌาย์ ไม่เหมือนตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ของพระสงฆ์ บางองค์เป็นเจ้าของวัด เจ้าคณะตำบล และเป็นพระเจ้าคณะอำเภอ เป็นต้น แต่เป็นพระอุปัชฌาย์ไม่ได้แยก เป็นพระอุปัชฌาย์เหมือนกันหมด เหตุที่เป็นอย่างนี้ ก็เพราะว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์มีความสำคัญเท่ากัน ไม่ว่าจะมีส่วนศักดิ์อย่างไร การปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์จะเป็นไปตามพุทธประสงค์และความมุ่งหมายของราชการได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ในประเทศไทยเรามีลักษณะการปกครองคณะสงฆ์ไม่เหมือนประเทศอื่น และไม่มีประเทศใดในโลกที่มีพระพุทธศาสนาแล้วให้สิทธิในการปกครองตนเองเหมือนประเทศไทย

ในภาวะปัจจุบัน มีเหตุการณ์หรือสิ่งผิดปกติเกิดขึ้นกับพระภิกษุสงฆ์สามเณรมากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิ่งเสพติด หรือมีเหตุการณ์ในลักษณะอื่นๆ เราในฐานะผู้เสพข่าวสารไม่ควรอ่านแล้วนิ่งเฉย แต่ควรช่วยกันคิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุง เพราะว่าการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ก็สามารถทำได้อย่างรวดเร็วถ้าเราบริโภคให้ถูกต้องก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่พระศาสนา

กล่าวโดยสรุป พระอุปัชฌาย์ นับได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญอย่างต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา เพราะพระอุปัชฌาย์นั้น ต้องทำหน้าที่คัดกรองบุคคลเข้ามาบรรพชาอุปสมบทตามคุณสมบัติที่กล่าวไว้ในพระไตรปิฎก กฎมหาเถรสมาคม ที่ประกาศใช้ในภายหลัง และต้องทำหน้าที่สำคัญในการฝึกอบรม เลี้ยงดู แนะนำสั่งสอนธรรมวินัย ให้สัทธาวิหริกของตน เป็นผู้มีความรู้มีความสามารถในการเป็นศาสนทายาทที่ดีได้และจะเป็นกำลังในการเผยแพร่หลักคำสอนของพระพุทธองค์ให้คงอยู่สืบไป

พระพรหมเวที วัดไตรมิตรวิทยาราม กรรมการมหาเถรสมาคม กล่าวว่า พระสังฆาธิการที่ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าคณะตำบล ถือได้ว่าเป็นพระที่มีตำแหน่งในการปกครองถึง 3 ตำแหน่ง คือ เจ้าอาวาส พระอุปัชฌาย์ และเจ้าคณะตำบล ซึ่งแต่ละตำแหน่งล้วนมีความสำคัญต่อพระพุทธศาสนา กล่าวคือ ในตำแหน่งเจ้าอาวาสจะเป็นตำแหน่งที่อยู่ใกล้กับพระภิกษุสามเณรมากที่สุด หากดูแลดีก็จะเกิดความเรียบร้อย ซึ่งพระภิกษุสามเณรในวัดจะดีหรือไม่ก็อยู่ที่การปกครองของเจ้าอาวาส ส่วนงานของพระอุปัชฌาย์ หากเจ้าคณะตำบลรูปใดดำรงตำแหน่งนี้ด้วย ถือได้ว่าได้รับตำแหน่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อพระพุทธศาสนา เพราะพระอุปัชฌาย์คือผู้คัดกรองคนที่จะเข้ามาบวช ที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเจริญ หรือความเสื่อมถอยมายังพระพุทธศาสนาได้ ดังนั้นการเป็น

พระอุปัชฌาย์จะต้องไม่ใจอ่อน เพราะปัญหาส่วนใหญ่ที่พบกับพระอุปัชฌาย์คือ ความเกรงใจ ทั้งนี้ หากพบว่าผู้ที่ต้องการจะบวชมีคุณสมบัติต้องห้าม เช่น ดิคาเสพตติ เป็น โรคภัยแรงหนักคิดเป็นต้น พระสังฆาธิการจึงควรที่จะชี้แจงให้ญาติของผู้ที่จะบวชเข้าใจเพราะไม่เช่นนั้นอาจจะส่งผลทำให้พระอุปัชฌาย์ถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งหากให้คนที่มิคุณสมบัติต้องห้ามเข้ามาบวชและมาทำให้เสื่อมเสียพระพุทธศาสนา

2.11 กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์

กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ ได้ปฏิบัติตาม กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ กฎมหาเถรสมาคมฉบับนี้ ถือว่าเป็นฉบับใหม่ล่าสุด ได้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ทันยุคทันสมัยมากที่สุด พระอุปัชฌาย์เป็นผู้มีความสำคัญต่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา เพราะมีหน้าที่เป็นประธานในการบรรพชาอุปสมบท ส่วนพระกรรมวาจาจารย์และพระอนุสาวนาจารย์ มีหน้าที่สวดกรรมวาจาสมมติตน เพื่อสอนซ่อมและสอบถามอันตรายอิทธิกรรมแก่อุปสัมปทาเปกข์ (ผู้ขออุปสมบท) จึงจำเป็นที่จะต้องมีการคัดกรอง พระภิกษุผู้ที่จะเข้ารับตำแหน่ง พระอุปัชฌาย์ โดยผ่านกระบวนการคัดเลือก (ทวี พลรัตน์, ชุมพล อนุภานนท์ และ กัณหา ซาน้อย, 2541: 167) จากผู้บังคับบัญชา คือ เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค เจ้าคณะใหญ่ ส่งเข้าฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นในเขตปกครองของแต่ละภาค คือ ภาค 1 – ภาค 18 ตามรูปแบบการปกครองของคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน ในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ ได้ใช้กระบวนการ 5 ขั้น ดังนี้

2.11.1 กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ 5 ขั้น

ขั้นเตรียมการ

ตามกฎมหาเถรสมาคมฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536) (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน ป.ธ. 9) 2545: 1) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ ในหมวด 2 ได้กล่าวถึง พระภิกษุผู้ที่สามารถเป็นพระอุปัชฌาย์ได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายนี้กล่าวคือ ใน ตำบลหนึ่ง ๆ มีพระอุปัชฌาย์ได้ เพียงรูปเดียว นั่นคือเจ้าคณะตำบล เว้นแต่มีกรณีพิเศษ พระภิกษุผู้ที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์นั้น จะต้องมีคุณสมบัติเพียบพร้อม มีพรรษาพื้น 10 เป็นพระสังฆาธิการมีตำแหน่งทางการปกครองชั้น เจ้าอาวาสขึ้นไป ยกเว้น พระอารามหลวง ในระดับการปฏิบัติงานนั้น เจ้าคณะอำเภอ ทำประวัติพระสังฆาธิการขอแต่งตั้งเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงเจ้าคณะภาค หมายความว่าเจ้าคณะอำเภอ จังหวัดคณะจังหวัดก็เป็นเจ้าหน้าที่ในการพิจารณาว่าจะส่งพระภิกษุรูปใดขอแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ ซึ่งใน 1 ปี มีครั้งเดียวการสอบคัดเลือกและแต่งตั้ง มีขึ้นที่วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร

ขั้นการคัดเลือก

การคัดเลือกพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเป็นพระอุปัชฌาย์นั้น ต้องมีคุณสมบัติ ตามกฎหมายแพ่ง มาตรา 17 (พ.ศ.2536) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ ในหมวด 2 ข้อ 8 ได้กล่าวถึงคุณสมบัติไว้ว่า พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปโน โป.ธ.) 2545: 2-3) ดังต่อไปนี้

- (1) มีตำแหน่งในทางการปกครองชั้นเจ้าอาวาสขึ้นไป เว้นแต่พระอารามหลวง
- (2) มีพรรษาพ้น 10
- (3) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรืออาพาธเป็นโรคติดต่อ เช่น โรคเรื้อน หรือวัณโรคในระยะอันตราย
- (4) มีประวัติความประพฤติดี
- (5) เป็นที่นับถือของประชาชน ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์
- (6) เป็นเปรียญหรือนักธรรมเอก เว้นแต่ในบางท้องถิ่นซึ่งเจ้าคณะพิจารณาเห็นสมควรผ่อนผัน

(7) มีความสามารถฝึกสอนผู้อยู่ในปกครองให้เป็นพระภิกษุสามเณรที่ดี ตามพระธรรมวินัย และสามารถบำเพ็ญกรณียกิจอันอยู่ในหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ได้

(8) มีความรู้ความสามารถ ทำอุปสมบทกรรมให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และระเบียบแบบแผนของคณะสงฆ์ นี่คือนิยามหรือเกณฑ์ที่ได้กล่าวไว้อย่างเคร่งครัด หมายความว่าพระภิกษุรูปใดที่มีคุณสมบัติอย่างนี้ก็สามารถเข้ารับการฝึกอบรมและขอดำรงตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ได้ ถ้ามีกรณีที่น่าสงสัยนอกเหนือจากเกณฑ์เหล่านี้ก็ต้องพิจารณาเป็นรายบุคคล ตำแหน่งนี้ถือว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญมากในทางคณะสงฆ์เพราะเป็นตัวชี้วัดถึงความเจริญ ความก้าวหน้า และความเข้มแข็งในองค์กรสงฆ์ ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การเผยแผ่ธรรมะ การปกครองคณะสงฆ์ การบริหารคณะสงฆ์ทุกระดับ ตลอดถึงตัวของพระภิกษุรูปนั้นๆ นั่นคือ ด้านสมณสาธูป (มารยาท) การศึกษาพระธรรมวินัย ซึ่งจะบ่งบอกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพระภิกษุสามเณรและภารกิจในทางพระพุทธศาสนา

นอกจากคุณสมบัติเหล่านี้แล้วพระภิกษุผู้จะขอดำรงตำแหน่งพระอุปัชฌาย์นั้น จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาดังนี้

ในการแต่งตั้งพระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าคณะจังหวัดเป็น พระอุปัชฌาย์ ให้พิจารณาเลือกพระสังฆาธิการผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่กล่าวข้างต้น แล้วรายงานรับรองขอแต่งตั้งเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงเจ้าคณะภาค ดังนี้

(1) ตั้งรองเจ้าคณะจังหวัดหรือเจ้าคณะอำเภอเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะจังหวัด เป็นผู้เสนอรายงานรับรองขอแต่งตั้ง

(2) ตั้งรองเจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะตำบลเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะอำเภอเป็นผู้รายงาน รับรองขอแต่งตั้ง

(3) ตั้งรองเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าอาวาสเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะตำบลเป็นผู้เสนอรายงานรับรองการแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาเหนือรายงานตามลำดับ เพื่อสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งตามมติ มหาเถรสมาคมในการแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวงเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะจังหวัดพิจารณาเลือกแล้วเสนอรายงานรับรองตามลำดับเพื่อทรงแต่งตั้ง

ขั้นฝึกอบรม

เจ้าคณะภาคได้รับรายงานรับรองขอแต่งตั้งแล้ว (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปบุ โน ป.๕), 2545: 3) ให้ดำเนินการฝึกซ้อมอบรม หรือสอบวัดความรู้ ในขั้นตอนนี้ถือว่าทุกรูปนั้นมีคุณสมบัติพร้อมที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ได้ แต่มีกระบวนการฝึกซ้อมอบรม อย่างเข้มข้น ในระดับเจ้าคณะภาค หมายความว่า เจ้าคณะภาคจะจัดให้มีการอบรมขึ้นในวัดใดวัดหนึ่ง หรือ ถ้าส่งมาจำนวนน้อยรูป อาจจะรวมกันเป็น 2-3 ภาค สามารถทำได้เช่นกัน เมื่อเห็นเป็นการสมควรแล้ว ให้เสนอรายงานรับรองไปยังเจ้าคณะใหญ่ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ต่อไป

2.11.2 สาระการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ภาค

ภาควิชาการ

เนื้อหาส่วนมากจะเป็นการรับฟังคำบรรยายถวญความรู้เรื่องกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ และระเบียบมหาเถรสมาคม กำหนดวิธีปฏิบัติในหน้าที่พระอุปัชฌาย์ พ.ศ.2537 (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปบุ โน ป.๕), 2545: 1)

ภาคปฏิบัติ

พระสังฆาธิการทุกรูปผู้เข้ารับการฝึกซ้อมอบรม และสอบความรู้เป็นพระอุปัชฌาย์นั้น ต้องผ่านการทดสอบภาคปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์ (หน้าที่เจ้านาค) หน้าที่พระกรรมวาจาจารย์ (หน้าที่คู่สวด) และ หน้าที่พระอุปัชฌาย์ ได้โดยเรียบร้อยด้วยดีทุกหน้าที่ (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปบุ โน ป.๕), 2545: 13-49)

ขั้นตอนการฝึกอบรมทั้งภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ นั้น นอกจากผ่านการฝึกอบรมเข้มข้นจากระดับเจ้าคณะภาคมาแล้ว จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมแบบเข้มข้น และทดสอบวัดความรู้ ทั้ง 2 ภาค ที่วัดสามพระยา ซึ่งถือว่าเป็นสนามตัดสิน ใช้เวลา 5 วัน ในการประเมินผล ผลการ

ประเมินที่ออกมา คือ สอบได้และสอบตก และต้องสอบผ่านทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ ถึงจะสมบูรณ์แบบครบถ้วน

ขั้นประเมินผล การประเมินผลมี 2 ขั้นตอน คือ

ในภาควิชาการนั้น พระสังฆาธิการผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกรูปจะต้องทำข้อสอบแบบอัตตคณัย ซึ่งเนื้อหาที่จะมีทั้ง กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536) แบ่งออกเป็น 7 หมวด คือ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์ หมวด 3 หน้าที่พระอุปัชฌาย์ หมวด 4 เขตพระอุปัชฌาย์ หมวด 5 การระงับหน้าที่พระอุปัชฌาย์ หมวด 6 จริยาพระอุปัชฌาย์ หมวด 7 เบ็ดเตล็ด และวิธีกำหนดนับอายุ

ในภาคปฏิบัตินั้น พระสังฆาธิการทุกรูปผู้เข้ารับการฝึกซ้อมอบรมและสอบความรู้เป็นพระอุปัชฌาย์นั้นต้องผ่านการทดสอบภาคปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์ (หน้าที่เจ้านาค) หน้าที่พระกรรมวาจาจารย์ (หน้าที่อุปัชฌาย์) และหน้าที่พระอุปัชฌาย์ ได้โดยเรียบร้อยด้วยดีทุกหน้าที่

ขั้นแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์

พระสังฆาธิการจะปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์ได้ ต่อเมื่อได้รับตราตั้งพระอุปัชฌาย์ จากคณะผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนพระสังฆราช ถือได้ว่าเป็นพระอุปัชฌาย์โดยสมบูรณ์ ถูกต้องตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์ในเขตปกครองตนได้อย่างสมบูรณ์ (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปโน โน ป.ธ.) 2545: 3)

2.12 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการฝึกอบรมและการพัฒนาพระอุปัชฌาย์แห่งคณะสงฆ์ไทย ดังนี้

พระมหาสุทัศน์ ไชยะภา (2544: 78-79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทพระอุปัชฌาย์ต่อการพัฒนาคุณภาพพระนวกะ ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทพระอุปัชฌาย์เถรวาทและพระอุปัชฌาย์มหายาน ในกรุงเทพมหานคร กล่าวสรุปผลการวิจัยภาคเอกสารพบว่า พระอุปัชฌาย์เถรวาทได้ปฏิบัติภารกิจเพื่อพัฒนาคุณของพระสงฆ์ 3 แนวทาง คือ การให้บรรพชาอุปสมบท การอบรมพระธรรมวินัย และ การปกครอง ทั้ง 3 บทบาทนี้ เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาพระนวกะให้สมบูรณ์ด้วยวิชาความรู้พระธรรมวินัยและจรณะ การประพฤติที่ดั่งตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อให้แจ้งซึ่งพระนิพพานในที่สุด ส่วนพระอุปัชฌาย์มหายานเน้นให้ผู้บวชได้ศึกษาปฏิบัติพระธรรมวินัย มหายาน หลักโพธิสัตว์มรรค เพื่อช่วยเหลือมนุษย์เหยี่ยงพระโพธิสัตว์ทั้งหลาย และพิธีกรรมของมหายาน เพื่อประคองศรัทธาของพุทธศาสนิกชน แม้เป้าหมายสูงสุดของบทบาทพระอุปัชฌาย์จะเหมือนกัน ได้แก่ ให้พระนวกะเป็นศาสนทายาทที่ดีเผยแผ่ธรรม โสภณศาสนานาและปฏิบัติตนตามจน

บรรลุลูกมการณัของพระศาสนา ต่างกันที่นโยบายการเผยแผ่เท่านั้น โดยฝ่ายเถรวาทมุ่งเน้นให้ศึกษาปริยัติธรรมเพื่อการปฏิบัติ ส่วนฝ่ายมหายานเน้นการศึกษาและปฏิบัติหลักปฏิปทาของพระโพธิสัตว์และพิธีกรรมตามลัทธิในกายของคน

ผลการวิจัยภาคสนาม พบว่า ทศนะของพระอุปัชฌาย์ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 สอดคล้องกัน โดยส่วนมาก คือ การปฏิบัติหน้าที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ให้เป็นผู้รู้ดี ปฏิบัติชอบ เป็นแบบอย่างและเป็นที่พักของมนุษย์ทั้งหลาย สำหรับบทบาทด้านการบวชแตกต่างกันเพียงระเบียบพิธีกรรมบางอย่างเท่านั้น บทบาทด้านการสั่งสอนปริยัติธรรมแผนเดิมแตกต่างกันตามลัทธิของตน แต่สอดคล้องในการศึกษาปริยัติธรรมสามัญ แต่ในส่วนกลุ่มตัวอย่างทั้งสองยังบกพร่องอยู่ คือ วิปัสสนาธุระ พระอุปัชฌาย์บางรูปไม่ได้นำมาฝึกฝนปฏิบัติเพื่อทำลายกิเลสอย่างจริงจัง มุ่งศึกษาปริยัติเพียงอย่างเดียว ซึ่งขัดกับเจตนารมณ์ของพระพุทธเจ้าที่ให้พระสงฆ์มุ่งปฏิบัติเพื่อการพ้นทุกข์ และบทบาทด้านการปกครองนั้นมีความสอดคล้องกัน เพราะกลุ่มตัวอย่างทั้งสองได้ดำเนินบทบาทด้านการปกครองตามหลักพระธรรมวินัยในลัทธิในกายของตน และตามระเบียบคณะสงฆ์ไทยเหมือนกัน

พระใบฎีกาอินถนอม มหาวิโร (ศรีหาคา) (2549) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยว่า การอุปสมบทในสมัยพุทธกาล มีเป้าหมายสูงสุดเพียงเป้าหมายเดียว คือ การมุ่งสู่ความหลุดพ้น แต่การอุปสมบทในปัจจุบันได้เพิ่มความสลับซับซ้อนในด้านพิธีกรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งค่านิยมสมัยใหม่ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อหลักและวิธีการอุปสมบท ซึ่งขัดต่อพุทธประสงค์ที่มุ่งความสัน โดยเพื่อประโยชน์สูงสุดในการบรรลุมรรคผลนิพพาน เป็นหน้าที่หลักของคณะสงฆ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระอุปัชฌาย์ซึ่งถือว่าเข้าถึงกุลบุตรผู้ที่จะเข้ามาบรรพชาอุปสมบทมากที่สุดจะต้องทำความเข้าใจกับประชาชนให้ชัดเจนแจ่มแจ้ง เพื่อให้การบรรพชาอุปสมบทเป็นไปตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

ผ่องพันธ์ มณีรัตน์ (อ้างถึงใน พระมหาพงษ์เชษฐ .ธีรวโส ไกรจันทร์,2547: 80) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยว่า การบวชในสมัยพุทธกาล มีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ เพื่อต้องการให้บรรลุพระอรหัตผลพ้นจากกองกิเลสและกองทุกข์ทั้งปวง โดยมีพระอุปัชฌาย์เป็นผู้ฝึกสอนควบคุมดูแลให้อยู่ในกรอบพระวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ กาลต่อมา เป้าหมายก็เปลี่ยนแปลงไปตามเหตุปัจจัย ที่เกิดขึ้นในยุคนั้น และได้กล่าวถึงความหมายของการบวช ช่วงระยะเวลาในการบวช และวัตถุประสงค์ของการบวชในประเทศไทย ซึ่งก็มีวัตถุประสงค์ของการบวชที่แตกต่างกันออกไปหลายประการ เช่น บวชเพราะต้องการศึกษาพระธรรมวินัย เพื่อจะนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต บวชเพราะไม่ต้องการทำงานหนัก บวชเพราะต้องการลาภสักการะ บวชตามประเพณี เป็นต้น ซึ่งกระบวนการเหล่านี้พระอุปัชฌาย์เป็นผู้กำกับดูแลดำเนินการให้ถูกระเบียบของคณะ

สงฆ์ไทย และเมื่อบวชแล้วก็ต้องดูแลสั่งสอน เพื่อให้ศิษย์มีปฏิบัติที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของ พระพุทธเจ้า

ไพฑู นาควัชร ได้กล่าวไว้ในงานวิจัย (2547) โดยสรุปใจความสำคัญว่า พระอุปัชฌาย์มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการสืบต่อและดำรงรักษาพระพุทธศาสนา เพราะพระอุปัชฌาย์เป็นทั้งบุคคลที่ต้องคัดสรรและนำอุปสัมปทาปกขาเข้ามามีชีวิตในพระพุทธศาสนา อีกทั้งยังเป็นผู้คอยปกครองดูแล ให้การศึกษาอบรมสัทธวิहारิก ให้ได้รับการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของพระพุทธศาสนาอีกด้วย ตามพระวินัย ที่กำหนดให้พระนวกะ (ภิกษุผู้บวชใหม่) ต้องมีพระอุปัชฌาย์เป็นผู้ปกครองดูแล ก็เพื่อให้เกิดความรุ่งเรืองไพบูรณ์ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น พระอุปัชฌาย์ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างดี และดำเนินบทบาทและหน้าที่ได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง

โอภาส จ้างมีศิลป์ (2548) กล่าวว่า การวิจัยเรื่อง กระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนาในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบันศึกษากระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนา นิกายเถรวาท และมหานิกายในประเทศไทยกับคริสตศาสนานิกายคาทอลิกในประเทศไทย วิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนาและคริสตศาสนา เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนา วิธีการดำเนินงานวิจัย โดยศึกษาเอกสารชั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องด้วยกระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท นิกายมหานิกายและคริสตศาสนานิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทยและโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ด้วยการพรรณนา และการเชื่อมโยงข้อมูลผลการวิจัยพบว่า กระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนา มี 3 แบบ ได้แก่

- 1) เอหิภิกขุอุปสัมปทา คือ การบวชที่พระพุทธเจ้าทรงประทานด้วยพระองค์เอง
- 2) ติสระณคณูปสัมปทา คือการบวชด้วยไตรสรณคณณ์ ซึ่งในปัจจุบันใช้ในการบวชสามเณร

- 3) ญัตติจตุตถกัมมอุปสัมปทา คือการบวชที่พระสงฆ์เป็นผู้กระทำอย่างที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยภิกษุประชุมครบองค์กำหนด ในเขตชุมชนซึ่งเรียกว่า สี่มา กล่าววาจาประกาศเรื่องความที่จะรับคนนั้นเข้าหมู่ และได้รับความยินยอมของภิกษุ ทั้งปวงผู้เข้าประชุมพัฒนาการบวชของเถรวาทในประเทศไทย เริ่มตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย ด้วยพิธีบวชตามประเพณี มีปุ่ครูเป็นผู้คัดเลือก ในสมัยกรุงศรีอยุธยาเกิดประเพณีการบวชรับใช้ราชสำนัก และกระบวนการคัดบุคคลเป็นพระ

อุปัชฌาย์ไปบวชให้ชาวลังกา ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ปัจจุบัน การบวชยึดหลักพระธรรมวินัย และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

การเปรียบเทียบกระบวนการคัดคนเข้าบวชในยุคศตวรรษที่ 21 พบว่า พระพุทธเจ้ามีเวลาเผยแผ่ศาสนามากกว่า มีพุทธบัญญัติเกี่ยวกับการคัดคนเข้าบวชชัดเจน ส่วนพระเยซูมีระยะเวลาเผยแผ่น้อย จึงทำให้กระบวนการคัดคนเข้าบวชไม่ชัดเจน ส่วนคริสตศาสนามีการบวชคนเป็นครั้งแรกในสมัยของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เพื่อต้องการผลิตนักบวชในท้องถิ่น อำนาจในการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนาในประเทศไทยอยู่ที่พระอุปัชฌาย์ และมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ออกกฎระเบียบควบคุม ส่วนคริสตศาสนาอำนาจอยู่ที่สังฆราช สำนักวาติกันและสภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยคอยควบคุมพฤติกรรมจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่อการคัดคนเข้าบวช พบว่า นักวิชาการให้ความสำคัญเรื่องกฎระเบียบของมหาเถรสมาคม และให้ยึดตามพุทธบัญญัติ แนวทางการพัฒนากระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนาต้องยึดหลักพระธรรมวินัยกับกฎระเบียบทางสังคม และการพัฒนาผู้บวชด้วยการให้การศึกษาทั้งก่อนและหลังการบวช โดยมีการตรวจสอบกระบวนการอย่างเป็นระบบ และจะต้องให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ทั้งพระอุปัชฌาย์และคณะสงฆ์ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัดมีการประสานความร่วมมือระหว่างรัฐ ชุมชน และคณะสงฆ์ ช่วยกันตรวจสอบพฤติกรรมของบุคคลผู้จะเข้ามาบวชข้อเสนอแนะในการพัฒนาควรแปลความหมายของคำขอบรรพชาอุปสมบทจากภาษาบาลีมาเป็นภาษาไทย ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการคัดคนเข้าบวช ควรมีการตรวจสอบประวัติของบุคคลผู้ที่จะเข้ามาบวชอย่างจริงจัง และมหาเถรสมาคมควรกวาดล้างเกี่ยวกับการให้บรรพชาอุปสมบทของพระอุปัชฌาย์มากขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษากระบวนการฝึกอบรม และพัฒนาพระอุปัชฌาย์เถรวาทแห่งคณะสงฆ์ไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1.1 เอกสาร ได้ศึกษาค้นคว้า และเรียบเรียงข้อมูล พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกฉบับประชาชน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกฉบับอรรถกถา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (2505) กฎมหาเถรสมาคม คู่มือพระอุปัชฌาย์ หนังสือวิชาการ เอกสารการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์

3.1.2 การสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาเลือกกลุ่มประชากรที่จะสัมภาษณ์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือพระสังฆาธิการและพระอุปัชฌาย์ 6 รูป และ นักวิชาการศาสนา 1 คน ดังนี้

3.1.2.1 คณะกรรมการโครงการอบรมพระอุปัชฌาย์แห่งคณะสงฆ์ไทย

- 1) คณะกรรมการมหาเถรสมาคม
- 2) เจ้าคณะหน
- 3) เจ้าคณะภาค
- 4) รองเจ้าคณะภาค
- 5) เจ้าคณะจังหวัด
- 6) รองเจ้าคณะจังหวัด
- 7) เจ้าคณะอำเภอ

8) รองเจ้าคณะอำเภอ

3.1.2.2 ผู้เชี่ยวชาญพระพุทธศาสนา ที่มีความเข้าใจในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกระบวนการดำเนินงานการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์แห่งคณะสงฆ์ไทย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary research) ศึกษาข้อมูลในชั้นปฐมภูมิจากคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา คือ พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกฉบับประชาชนมหาจุฬาราชวิทยาลัย และข้อมูลชั้นทุติยภูมิ คือ พระไตรปิฎกฉบับอรรถกถา คู่มือพระอุปัชฌาย์ กฎมหาเถรสมาคม เอกสารการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์

3.2.2 การสัมภาษณ์ (Interview research) ออกแบบสัมภาษณ์เรื่องกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ โดยวิธีการส่งแบบสัมภาษณ์แบบตอบกลับทางไปรษณีย์ และสัมภาษณ์พระสังฆาธิการ จำนวน 6 รูป พระอุปัชฌาย์ดังกล่าวเป็นคณะกรรมการโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์อยู่แล้ว นักวิชาการพระพุทธศาสนาจำนวน 1 คน เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนาโดยตรง ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กรมการศาสนา เป็นต้น

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจ เพื่อขอความร่วมมือในการขอสัมภาษณ์เก็บข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.3.1.1 การวิจัยภาคเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาวิจัยค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับ ประวัติ คุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และระเบียบปฏิบัติของพระอุปัชฌาย์ ตั้งแต่สมัยพุทธกาลถึงปัจจุบัน จากคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา คือ พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกฉบับประชาชนมหาจุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary Data) จากคัมภีร์ชั้นรอง คือ พระไตรปิฎกฉบับอรรถกถา (อธิบายพระไตรปิฎก) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (พ.ศ.2505) กฎมหาเถรสมาคม รวมทั้งเอกสารทางพระพุทธศาสนา ข้อเขียนทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้

- ก) สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ข) หอสมุดกลางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ค) หอสมุดกลางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย และ
- ง) หอสมุดแห่งชาติ

3.3.1.2 การวิจัยภาคสนาม (Field research) เป็นการศึกษาวิจัยบทบาทหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์แห่งคณะสงฆ์ไทย และ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา โดยการสัมภาษณ์ พระอุปัชฌาย์ จำนวน 6 รูป นักวิชาการ จำนวน 1 คน

3.3.1.3 นำข้อมูลที่ได้ทั้งจากการวิจัยภาคเอกสาร และการวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์และสรุปผลเพื่อนำเสนอตามวัตถุประสงค์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประการคือ การวิจัยข้อมูลภาคเอกสาร โดยได้ศึกษา พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกฉบับประชาชนมหามกุฏราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกฉบับอรรถกถา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ซึ่งถือว่าเป็นตำราหลักที่รวบรวมระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ของพระภิกษุสามเณร รวมทั้งเอกสารทางพระพุทธศาสนา ข้อเขียนทางวิชาการ และจากการสัมภาษณ์พระอุปัชฌาย์ และนักวิชาการทางด้านศาสนา นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกด้านตามที่ต้องการแล้วสรุปผลเป็นลำดับไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา ซึ่งผลการศึกษาจำแนกออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

- 4.1 บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา
- 4.2 กระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา
- 4.3 ปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์
- 4.4 การพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา
- 4.5 แนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์

ผลการศึกษาจากพระไตรปิฎก เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1 บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

พระอุปัชฌาย์เป็นตำแหน่งทางพระธรรมวินัยและทางกฎหมายที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีหน้าที่สำคัญโดยสรุป 3 ประการ คือ

1. เป็นผู้คัดเลือกกุลบุตรที่จะเข้ามาบรรพชาอุปสมบทเป็นพระภิกษุ ตามหลักพระธรรมวินัย

2. ปกครองดูแลสังฆวิหาริก (ลูกศิษย์)

3. ให้การอบรมศึกษาพระธรรมวินัยแก่สังฆวิหาริก

การทำหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์นั้นมีมาตั้งแต่ครั้งพุทธกาลมีปรากฏในพระธรรมวินัยอย่างชัดเจนพระพุทธองค์ทรงตรัสหน้าที่และการปฏิบัติของพระอุปัชฌาย์ไว้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นสาเหตุการแต่งตั้ง หน้าที่ คุณสมบัติ การลงโทษ ในปัจจุบันตำแหน่งนี้จึงมีความสำคัญพระภิกษุที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ต้องมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดในพระธรรมวินัย จะสมมติเป็นเองไม่ได้ พระอุปัชฌาย์ควรยึดหลัก 3 ประการดังกล่าวแล้วอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่แห่งความเป็นพระอุปัชฌาย์ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น องค์คณะสงฆ์สามารถอนุวัตได้ตามยุคสมัยแห่งการ

เปลี่ยนแปลงแต่ให้คงหลักพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ ในยุคที่ประเทศไทยปกครองด้วยระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ พุทธจักรกับอาณาจักร จะทำงานการบริหารการปกครองไปด้วยกัน พระมหากษัตริย์ทรงเป็นองค์อุปถัมภ์พระพุทธศาสนาทรงแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์ของพระองค์เป็นพระสังฆราชซึ่งเป็นการปกครองการบริหารบ้านเมืองอีกรูปแบบหนึ่งที่มีมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่ดี พระอุปัชฌาย์มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการปกครองพระภิกษุสามเณรที่เป็นสังฆนิกรของตน และการทำหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ถือว่าเป็นการช่วยทั้งพุทธจักรและอาณาจักรให้มีความสงบเรียบร้อย เพราะเป็นการช่วยขัดเกลาจิตใจของพุทธศาสนิกชนให้ดำเนินชีวิตด้วยหลักธรรมที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสไว้ดีแล้ว ตำแหน่งพระอุปัชฌาย์เป็นตำแหน่งที่สำคัญอย่างยิ่ง พระภิกษุที่ได้รับตำแหน่งนี้ ถ้าปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้อง มีโทษตามพระธรรมวินัยส่วนหนึ่ง และมีโทษทางกฎหมายบ้านเมืองด้วย ตำแหน่งนี้จึงต้องปฏิบัติกันอย่างเคร่งครัดทุกชั้นตอน

4.1.1 บทบาทและหน้าที่พระอุปัชฌาย์และสังฆนิกรตามพระธรรมวินัย

4.1.1.1 กิจวัตรที่สังฆนิกรพึงประพฤติปฏิบัติต่อพระอุปัชฌาย์

พระวินัยปิฎก มหาวรรค ฉบบมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ไทย) ได้กล่าวถึงข้อปฏิบัติที่สังฆนิกรจะต้องประพฤติปฏิบัติต่อพระอุปัชฌาย์ความว่า (วิ.ม.(ไทย),2539: 4/66/82) สังฆนิกรพึงลุกแต่เช้าตรู่ ถอดรองเท้า ห่มผ้าเฉียงบ่า แล้วถวายไม้ชำระฟัน ถวายน้ำล้างหน้า ปูอาสนะ ถ้ามียาขี้ผึ้ง พึงล้างภาชนะใส่ขี้ผึ้งแล้วน้อมไปถวาย เมื่อพระอุปัชฌาย์ฉันขี้ผึ้งเสร็จแล้วพึงถวายน้ำ รับภาชนะมา ถ้อย่างระมัดระวัง อย่าให้กระทบกัน ถวายให้สะอาดแล้วเก็บไว้ เมื่อพระอุปัชฌาย์ลุกขึ้นแล้ว เก็บอาสนะ ถ้ามียาขี้ผึ้งติดสัน ก็กวาดให้เรียบร้อย ถ้าพระอุปัชฌาย์ต้องการจะเข้าไปในหมู่บ้าน พึงถวายผ้าห่ม พึงรับผ้าห่มผลัด พึงถวายประคตเอว พึงพับผ้าสังฆาฏิเป็นชั้นถวาย พึงล้างบาตรแล้วถวายพร้อมทั้งน้ำด้วย ถ้าพระอุปัชฌาย์ปรารธนาจะให้เป็นปัจฉาสมณะ (ภิกษุผู้ติดตาม) พึงนุ่งห่มให้เรียบร้อย ปกปิดมณฑล 3 (อุตราสงค์ ผ้าห่ม ต้องห่มปิดหลุมคอและทำชายจีวรทั้ง 2 ข้างให้เสมอกัน อันตราสก ผ้าห่ม ต้องนุ่งปิดสะดือ และปิดเข้าทั้ง 2 ข้าง) พระวินัยปิฎก เล่ม 4 หน้า 82 คาคประคตเอว ห่มสังฆาฏิที่พับซ้อนกัน กัดลูกศม ถวายบาตรถือไปเป็นปัจฉาสมณะของพระอุปัชฌาย์ ถึงเดินไม่ให้ห่างนัก และเดินไม่ให้ชิดนัก พึงรับบาตรที่มีของบรรจุอยู่ เมื่อพระอุปัชฌาย์กำลังพูด ไม่ถึงฟังพูดสอดขึ้นในระหว่าง พระอุปัชฌาย์กล่าวถ้อยคำใกล้ต่ออาบัติพึงรีบห้ามเสีย เมื่อพระอุปัชฌาย์จะกลับ พึงมาก่อนแล้วปูอาสนะไว้ พึงเตรียมน้ำล้างเท้า ตั้งรองเท้า กระเบื้องเช็ดเท้า พึงลุกขึ้นรับบาตรและจีวร พึงถวายผ้าห่มผลัดและรับผ้าห่มมา ถ้าจีวรชุ่มเหงื่อ พึงผึ่งแดดครู่หนึ่ง แต่ไม่ผึ่งทิ้งไว้ที่แดด พึงพับจีวร เมื่อพับจีวร พึงพับให้เหลื่อมมุมกัน ๔ นิ้ว ด้วยตั้งใจว่า มิให้มีรอยพับตรงกลาง พึงม้วนประคตเอวใส่ขนคจีวร ถ้าบิณฑบาตมี และพระอุปัชฌาย์ต้องการจะฉัน พึงถวายน้ำและน้อมบิณฑบาตเข้าไปถวาย นำน้ำฉันมาถวาย เมื่อพระ

อุปัชฌาย์ฉันเสร็จแล้ว ฟังถวายน้ำ รับประทานถ้อยอย่างระมัดระวัง ไม่ให้ครูด ถ้างแล้วเช็ดให้สะอาด
 น้ำฝั่งแดดครู่หนึ่ง ไม่ฟังฝั่งทิ้งไว้ที่แดดฟังเก็บบาตรและจีวร เมื่อจะเก็บบาตร ฟังใช้มือข้างหนึ่งถือ
 บาตร ใช้มือข้างหนึ่งคลำได้เตียงหรือได้ตั้ง จึงเก็บบาตร ไม่ฟังเก็บบาตรไว้บนพื้นที่ไม่มีสิ่งใครง
 เมื่อจะเก็บจีวร ถึงใช้มือข้างหนึ่งถือจีวร ใช้มือข้างหนึ่งลูบราวจีวรหรือสายระเคียงเอาชายไว้นอก
 เอาขนคไไว้ใน จึงเก็บจีวร เมื่อพระอุปัชฌาย์ลุกขึ้นแล้ว ฟังกอาสนะเก็บ ฟังเก็บน้ำล้างเท้า ตั้ง
 รองเท้า กระเบื้องเช็ดเท้า ถ้าที่นั้นรก ฟังกวาดให้สะอาดเรียบร้อย ถ้าพระอุปัชฌาย์ต้องการจะสร่ง
 น้ำ ฟังจัดน้ำสร่งถวาย ถ้าท่านต้องการน้ำเย็น ฟังจัดน้ำเย็นถวาย ถ้าท่านต้องการน้ำอุ่น ถึงจัดน้ำอุ่น
 ถวาย ถ้าพระอุปัชฌาย์ต้องการจะเข้าเรือนไฟ ฟังกบจรณ ฟังกแช่ดิน ถือกตั้งสำหรับเรือนไฟเดิน
 ตามหลังพระอุปัชฌาย์ไป ถวายตั้งสำหรับรับเรือนไฟแล้วรับจีวรมาวาง ณ ที่สมควร ฟังถวายจรณ
 และดิน ถ้าสามารถ ฟังกเข้าเรือนไฟ เมื่อจะเข้าเรือนไฟ ฟังกเอาดินทาหน้าปิดหน้าและหลัง จึงเข้า
 เรือนไฟ ไม่ฟังนั่งเบียดพระเถระ ไม่ฟังกีดกันอาสนะพระนวกะ ฟังกทำบริกรรม เมื่อจะออกจาก
 เรือนไฟ ฟังกถือตั้งสำหรับเรือนไฟปิดหน้าและหลัง จึงออกจากเรือนไฟ ฟังกทำบริกรรมแก่พระ
 อุปัชฌาย์แม้ในน้ำ คนสร่งน้ำเสร็จแล้ว ฟังกขึ้นก่อนเช็ดตัวให้แห้งแล้วผลัดผ้า ฟังกเช็ดน้ำจากตัวพระ
 อุปัชฌาย์ ถวายผ้าぬ้ สังกฎี ถือกตั้งสำหรับเรือนไฟมาก่อน ปูอาสนะ เตรียมน้ำล้างเท้า ตั้งรองเท้า
 กระเบื้องเช็ดเท้าไว้ นำน้ำฉันมาถวายพระอุปัชฌาย์ ถ้าพระอุปัชฌาย์ต้องการจะให้เรียน ฟังกเรียน
 ถ้าพระอุปัชฌาย์ต้องการจะให้สอบถามอรรถ ฟังกสอบถาม ถ้าพระอุปัชฌาย์อยู่ในวิหารใด ถ้าวิหาร
 นั้นสกปรก ถ้าสามารถ ฟังกชำระให้สะอาด เมื่อชำระวิหารให้สะอาด ฟังกขนบาตรและจีวรออกก่อน
 วางไว้ ณ ที่สมควร ฟังกขนผ้าปูนั่ง ผ้าปูนอน พูก หมอน ออกมาวางไว้ ณ ที่สมควร เดียง ตั้ง
 สัททวิหริกฟังกยกอย่างระมัดระวัง ไม่ให้ครูด ไม่ให้กระทบบานประตูและกรอบประตู ขนออกไป
 ตั้งไว้ ณ ที่สมควร เขียงรองเตียง กระโถน พนักฟังก ฟังกขนออกมาวางไว้ ณ ที่สมควร พรหมปูพื้น
 ฟังกสังเกตที่ปูไว้เดิมค่อยขนออกมาวาง ณ ที่สมควร ถ้าในวิหารมีหยากเยื่อ ฟังกกวาดเพดานลงมา
 ก่อน กรอบหน้าต่างและมุมห้องฟังกเช็ด ถ้าฝาที่ทาน้ำมันหรือพื้นทาสีดำขึ้นรา ฟังกใช้ผ้าชุบน้ำบิดแล้ว
 เช็ด ถ้าเป็นพื้นที่ไม่ได้ทา ฟังกใช้น้ำประพรมเช็ด อย่าให้วิหารคลาดคล้ำด้วยฝุ่นละอองฟังกเก็บ
 หยากเยื่อไปทิ้ง ณ ที่สมควร พรหมปูพื้น ฟังกฝั่งแดด ชำระ ดบ ขนกลับไปไว้ตามเดิม เขียงรองเตียง
 ฟังกฝั่งแดด เช็ด ขนกลับวางไว้ตามเดิม เดียง ตั้ง ฟังกฝั่งแดด ชำระ ปิด ยกอย่างระมัดระวัง ไม่ให้ครูด
 ไม่ให้กระทบบานประตูและกรอบประตู ขนกลับตั้งไว้ตามเดิม พูก หมอน ผ้าปูนั่ง ผ้าปูนอน ฟังกฝั่ง
 แดด ชำระ ดบ ขนกลับวางปูไว้ตามเดิม กระโถน พนักฟังก ฟังกฝั่งแดด เช็ดถู ขนกลับวางไว้ตามเดิม
 ฟังกเก็บบาตรและจีวร เมื่อจะเก็บบาตร ฟังกใช้มือข้างหนึ่งถือบาตร ใช้มือข้างหนึ่งคลำได้เตียงหรือได้
 ตั้ง จึงเก็บบาตร ไม่ฟังเก็บบาตรไว้บนพื้นที่ไม่มีสิ่งใครง เมื่อจะเก็บจีวร ฟังกใช้มือข้างหนึ่งถือจีวร
 ใช้มือข้างหนึ่งลูบราวจีวรหรือสายระเคียงเอาชายไว้นอก เอาขนคไไว้ใน จึงเก็บจีวร ถ้างลมเจือฝุ่น

ละอองพัดมาทางทิศตะวันออก ฟังปิดหน้าต่างด้านทิศตะวันออก ถ้าพัดมาทางทิศตะวันตก ฟังปิดหน้าต่างด้านตะวันตกถ้าพัดมาทางทิศเหนือ ฟังปิดหน้าต่างด้านทิศเหนือ ถ้าพัดมาทางทิศใต้ ฟังปิดหน้าต่างด้านทิศใต้ถ้าเป็นฤดูหนาว ฟังเปิดหน้าต่างกลางวัน ปิดกลางคืน ถ้าเป็นฤดูร้อน ฟังปิดหน้าต่างกลางวัน เปิดกลางคืน ถ้าบริเวณ ชุม โรงฉันทน์ โรงไฟ วัจกุฎี รก ฟังปิดกวาด ถ้าน้ำฉันทน์น้ำไข่ม้วนไม่มี ฟังจัดเตรียมไว้ ถ้าหม้อชำระไม่มีน้ำ ฟังตักน้ำใส่หม้อชำระ ถ้าพระอุปัชฌาย์เกิดความรำคาญ สัทธิวาริกฟังช่วยบรรเทาหรือถึงบอกภิกษุอื่นให้ช่วยบรรเทา หรือฟังแสดงธรรมกถาแก่พระอุปัชฌาย์ ถ้าพระอุปัชฌาย์ต้องอาบัติหนัก ควรแก่ปริวาส สัทธิวาริกฟังทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ฟังให้ปริวาสแก่พระอุปัชฌาย์ ถ้าพระอุปัชฌาย์ควรแก่การชักเข้าหาอาบัติเดิม สัทธิวาริกฟังทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ฟังชักพระอุปัชฌาย์เข้าหาอาบัติเดิม ถ้าพระอุปัชฌาย์ควรแก่มานัต สัทธิวาริกฟังทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอสงฆ์ฟังให้มานัตแก่พระอุปัชฌาย์ ถ้าพระอุปัชฌาย์ควรแก่อัพทาน¹ สัทธิวาริกฟังทำการขวนขวายว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ฟังอัพทานพระอุปัชฌาย์” ถ้าสงฆ์ต้องการจะทำการ คือ ตัชชะนียกรรม นิสกกรรม ปัพพชานียกรรม ปฏิสารณียกรรม หรือ อุกเขปนียกรรม² แก่พระอุปัชฌาย์ สัทธิวาริกฟังทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ไม่ฟังทำการแก่พระอุปัชฌาย์หรือฟังเปลี่ยนไปเป็นโทษเบา หรือว่าพระอุปัชฌาย์ได้ถูกสงฆ์ลงตัชชะนียกรรม นิสกกรรม ปัพพชานียกรรม ปฏิสารณียกรรม หรืออุกเขปนียกรรมแล้ว สัทธิวาริกฟังทำการขวนขวาย ด้วยอุบายอย่างไรหนอ พระอุปัชฌาย์ฟังกลับประพฤติดชอบ ฟังหายเย่อหยิ่ง ฟังกลับตัวได้ สงฆ์ฟังระงับกรรมนั้นเสีย ถ้าจีวรของพระอุปัชฌาย์จะต้องซัก สัทธิวาริกฟังซัก หรือฟังทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ ใคร ๆ ฟังซักจีวรของพระอุปัชฌาย์ ถ้าจีวรของพระอุปัชฌาย์จะต้องตัดเย็บ สัทธิวาริกฟังตัดเย็บ หรือฟังทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ ใคร ๆ ฟังตัดเย็บจีวรของพระอุปัชฌาย์ ถ้าน้ำย้อมของพระอุปัชฌาย์จะต้องต้ม สัทธิวาริกฟังต้ม หรือฟังทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ ใคร ๆ ฟังต้มน้ำย้อมของพระอุปัชฌาย์ ถ้าจีวรของพระอุปัชฌาย์จะต้องย้อม สัทธิวาริกฟังย้อม หรือฟังทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ ใคร ๆ

¹ เป็นชื่อฐานานวิธีที่เป็นขั้นตอนสุดท้าย ภิกษุผู้ประพฤตินานัตครบ 6 ราตรีแล้ว ขออัพทาน จากสงฆ์ 20 รูป เมื่อสงฆ์สวดอัพทานแล้ว ถือว่าภิกษุผู้ต้องอาบัติสังฆาทิเสสนั้นบริสุทธิ์ สมควรอยู่ร่วมกับภิกษุสงฆ์ต่อไป (กจฺขา.อ. 178-179)

² ตัชชะนียกรรม คือ การขู่, การปราม (วิ.ม. 5/407-408/204-205).

นิสกกรรม คือ การถอดยศ, การปลดออกจากตำแหน่ง (วิ.ม. 5/412/207,427/212).

ปัพพชานียกรรม คือ การไล่ออกจากหมู่, การไล่ออกจากวัด (วิ.ม. 5/413/208)

ปฏิสารณียกรรม คือ การให้ระลึกความคิด (วิ.ม. 5/415/208).

ฟังข้อมจิ๋วของพระอุปัชฌาย์ เมื่อจะข้อมจิ๋ว ฟังข้อม พลิกกลับไปกลับมาดี ๆ เมื่อหยาดน้ำข้อมยังหยดไม่ขาดสายไม่ฟังหลีกไป

สัทธวิหาริกไม่บอกพระอุปัชฌาย์ ไม่ฟังให้บาตรแก่ภิกษุบางรูป ไม่ฟังรับบาตรของภิกษุบางรูป ไม่ฟังให้จีวรแก่ภิกษุบางรูป ไม่ฟังรับจีวรของภิกษุบางรูป ไม่ฟังให้บริวารแก่ภิกษุบางรูป ไม่ฟังรับบริวารของภิกษุบางรูป ไม่ฟังปลงผมให้ภิกษุบางรูป ไม่ฟังให้ภิกษุบางรูปปลงผมให้ ไม่ฟังทำกรรมแก่ภิกษุบางรูป ไม่ฟังให้ภิกษุบางรูปทำกรรมให้ ไม่ฟังทำการขวนขวายแก่ภิกษุบางรูป ไม่ฟังสั่งภิกษุบางรูปให้ทำการขวนขวาย ไม่ฟังเป็นปัจฉาสมณะของภิกษุบางรูป ไม่ฟังพาภิกษุบางรูปไปเป็นปัจฉาสมณะ ไม่ฟังนำบิณฑบาตไปถวายภิกษุบางรูป ไม่ฟังสั่งภิกษุบางรูปให้นำบิณฑบาตไปถวาย

สัทธวิหาริกไม่บอกลาพระอุปัชฌาย์ ไม่ฟังเข้าหมู่บ้าน ไม่ฟังไปป่าช้า ไม่ฟังออกไปต่างถิ่น¹ ถ้าพระอุปัชฌาย์เป็นไข้ ฟังพยาบาลจนตลอดชีวิต ฟังรอนกว่าพระอุปัชฌาย์นั้นจะหาย

สรุปข้อปฏิบัติที่สัทธวิหาริกพึงปฏิบัติต่อพระอุปัชฌาย์ดังนี้

1. เอาใจใส่ในการอุปัฏฐากพระอุปัชฌาย์ในกิจการทุกอย่าง เช่น ถวายน้ำบ้วนปาก น้ำล้างหน้า และไม้สีฟัน เป็นต้น
2. หวังเพื่อที่จะได้รับการศึกษาจากท่าน
3. ขวนขวายป้องกัน หรือระงับความเสื่อมเสีย อันจักมีหรือได้มีแล้วแก่ท่าน เช่น ระงับความกระสัน ความเบื่อหน่าย เปลืองความเห็นผิด เอาธุระในการที่จะให้พระอุปัชฌาย์ออกจากอาบัติ ขวนขวายเพื่อให้สงฆ์คตที่จะลงโทษพระอุปัชฌาย์ หรือผ่อนหนักให้เบาลง
4. รักษาหัวใจท่าน ไม่คบคนนอกให้เป็นเหตุแกล้งใจท่าน
5. เคารพในพระอุปัชฌาย์ เช่น เดินตามท่านไม่ชิดนักไม่ห่างนัก ไม่พูดสอดในขณะที่ท่านกำลังพูด ท่านพูดผิดไม่ทักท้วงหรือค้านจึ่ง ๆ พูดอ้อมพอให้ท่านได้สติและรู้สึกตัว
6. ไม่เที่ยวเตร่ตามอำเภอใจ จะไปที่ไหนให้บอกลาพระอุปัชฌาย์
7. เมื่อท่านอาพาธ เอาใจใส่พยาบาล ไม่ละทิ้งท่านไป จนกว่าท่านจะหายเป็นปกติหรือมรณภาพ

4.1.1.2 กิจวัตรที่พระอุปัชฌาย์พึงปฏิบัติต่อสัทธวิหาริก

พระวินัยปิฎก มหาวรรค ฉบบัหมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ไทย) ได้กล่าวถึงข้อปฏิบัติที่พระอุปัชฌาย์จะต้องประพฤติปฏิบัติต่อสัทธวิหาริก ความว่า ภิกษุทั้งหลาย พระอุปัชฌาย์พึงสงเคราะห์อนุเคราะห์สัทธวิหาริก ด้วยสอนบาลี บ้าง อรรถกถา บ้าง ด้วยโอวาทบ้าง

¹ ไม่ฟังออกไปต่างถิ่น หมายถึงไปอยู่ที่อื่น (สารทศ.ฎีกา 3/83/290).

และด้วยอนุศาสน์ ถ้าพระอุปัชฌาย์มีบาตร สัททวิหาริกไม่มีบาตร พระอุปัชฌาย์พึงถวายบาตรแก่ สัททวิหาริก หรือพึงทำการขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ บาตรถึงเกิดขึ้นแก่สัททวิหาริก (วิ.ม.(ไทย),2539: 4,67,88)

ถ้าพระอุปัชฌาย์มีจีวร สัททวิหาริกไม่มีจีวร พระอุปัชฌาย์พึงถวายจีวรแก่สัททวิหาริก หรือพึงทำการขวนขวายว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ จีวรถึงเกิดขึ้นแก่สัททวิหาริก ถ้าพระอุปัชฌาย์มี บริหาร สัททวิหาริกไม่มีบริหาร พระอุปัชฌาย์พึงถวายบริหารแก่สัททวิหาริก หรือพึงทำการ ขวนขวายว่า ด้วยอุบายอย่างไรหนอ บริหารถึงเกิดขึ้นแก่สัททวิหาริก ถ้าสัททวิหาริกเป็น ไช้ พระอุปัชฌาย์พึงลุกขึ้นแต่เช้าตรู่ถวายไม้ชำระฟัน น้ำล้างหน้า ปูอาสนะ ถ้าข้าวต้มมี พึ่งวางภาชนะ ใส่ข้าวต้มเข้าไปถวาย เมื่อสัททวิหาริกฉันข้าวต้มเสร็จแล้ว พึ่งถวายน้ำ รับภาชนะมาถืออย่าง ระมัดระวัง ไม่ให้ครูด ถ้างแล้วเก็บงาไว้เมื่อสัททวิหาริกลุกขึ้นแล้ว พึ่งยกอาสนะเก็บ ถ้าที่นั้นรก พึ่งกวาด ถ้าสัททวิหาริก ต้องการจะเข้าหมู่บ้าน พึ่งถวายผ้าห่ม รับผ้าห่มอาศัย ถวายประคดเอว ถวายสังฆาฎีที่พับซ้อนกัน ถ้างบาตรแล้วถวายพร้อมทั้งน้ำ ปูอาสนะไว้โดยกำหนดว่า “เวลาเพียง เท่านั้น สัททวิหาริกจักกลับมา” พึ่งเตรียมน้ำล้างเท้า ตั้งรองเท้า กระเบื้องเช็ดเท้าไว้ พึ่งลุกขึ้นรับบาตร และจีวร พึ่งถวายผ้าห่มอาศัย รับผ้าห่มมา ถ้าจีวรชุ่มเหงื่อ พึ่งผึ่งแดดครู่หนึ่ง ไม่พึ่งผึ่งทิ้งไว้ที่แดด พึ่ง พับจีวร เมื่อจะพับจีวร พึ่งพับจีวรให้เหลื่อมมุมกัน 4 นิ้ว ตั้งใจว่า ตรงกลางจะได้ไม่มีรอยพับ พึ่ง ม้วนประคดเอวใส่ขนคจีวร ถ้าบิณฑบาตมี และสัททวิหาริกต้องการจะฉัน พึ่งถวายน้ำแล้วนำ บิณฑบาตเข้าไปถวาย นำน้ำฉันมาถวาย เมื่อสัททวิหาริกฉันเสร็จแล้ว พึ่งถวายน้ำ รับบาตรมาถือ อย่างระมัดระวัง ไม่ให้ครูด ถ้างแล้วเช็ดให้สะอาดน้ำผึ่งแดดครู่หนึ่ง ไม่พึ่งผึ่งทิ้งไว้ที่แดด พึ่งเก็บ บาตรและจีวร เมื่อจะเก็บบาตร พึ่งใช้มือข้างหนึ่งถือบาตร ใช้มือข้างหนึ่งค้ำได้เตียงหรือใต้ตั้ง จึง เก็บบาตร ไม่พึ่งเก็บบาตรไว้บนพื้นที่ไม่มีสิ่งใดรองเมื่อจะเก็บจีวร พึ่งใช้มือข้างหนึ่งถือจีวร ใช้มือ ข้างหนึ่งลูบราวจีวรหรือสายระเบียงเอาชายไว้นอก เอาขนคไว้ใน จึงเก็บจีวร เมื่อสัททวิหาริกลุกขึ้น แล้ว พึ่งยกอาสนะเก็บ พึ่งเก็บน้ำล้างเท้า ตั้งรองเท้า กระเบื้องเช็ดเท้า ถ้าที่นั้นรก พึ่งกวาด ถ้าสัททวิหาริกต้องการจะสรงน้ำ พึ่งจัดน้ำสรงถวาย ถ้าเธอต้องการน้ำเย็นพึ่งจัดน้ำเย็นให้ ถ้าเธอ ต้องการน้ำอุ่น พึ่งจัดน้ำอุ่นถวาย ถ้าสัททวิหาริกต้องการจะเข้าเรือนไฟ พึ่งบดจُرณ (ของที่เป็นผง ละเอียด) พึ่งแช่ดิน ถือตั้งสำหรับเรือนไฟเดินไป ถวายตั้งสำหรับเรือนไฟแล้วรับจีวรมาวาง ณ ที่ สมควร พึ่งถวายจُرณและดิน ถ้าสามารถ พึ่งเข้าเรือนไฟ เมื่อจะเข้าเรือนไฟ พึ่งเอาดินทาหน้าปิด หน้าและหลัง จึงเข้าเรือนไฟ ไม่พึ่งนั่งเบียดพระเถระ ไม่พึ่งกีดกันอาสนะพระนวกะ พึ่งทำปริกรรม แก่สัททวิหาริกในเรือนไฟ เมื่อจะออกจากเรือนไฟ พึ่งถือตั้งสำหรับเรือนไฟปิดหน้าและหลัง จึง ออกจากเรือนไฟ พึ่งทำปริกรรมแก่สัททวิหาริกแม้ในน้ำ ตนสรงน้ำแล้ว พึ่งขึ้นก่อนเช็ดตัวให้แห้ง

แล้วผลัดผ้า ฟิงเช็ดน้ำจากตัวสัตว์หิวหริก ถวายผ้าปูนั่ง สังฆาฏิ ถือตั้งสำหรับเรือนไฟมาก่อน
ปูอาสนะ เตรียมน้ำล้างหน้า ตั้งรองเท้า กระเบื้องเช็ดเท้าไว้ นำน่าน้ำมันถวายสัตว์หิวหริก

สัตว์หิวหริกอยู่ในวิหารใด ถ้าวิหารนั้นสกปรก ถ้าสามารถ ฟิงชำระให้สะอาดเมื่อจะ
ชำระวิหารให้สะอาด ฟิงขนบาตรและจีวรออกก่อนวางไว้ ณ ที่สมควร ฟิงขนผ้าปูนั่ง ผ้าปูนอน ฟูก
หมอน ออกมาวางไว้ ณ ที่สมควร เดียง ตั้งพระอุปัชฌาย์ฟิงยกอย่างระมัดระวัง ไม่ให้ครูด ไม่ให้
กระทบบานประตูและกรอบประตู ขนออกไปตั้งไว้ ณ ที่สมควร เขียงรองเตียง กระโถน พนักฟิง
ฟิงขนออกมาวางไว้ ณ ที่สมควร พรหมปูพื้น ฟิงสังเกตที่ปูไว้เดิม ค่อยขนออกมาวางไว้ ณ ที่สมควร
ถ้าวิหารนั้นมีหยากเยื่อ ฟิงกวาดเพดานลงมาก่อน กรอบหน้าต่างและมุมห้องฟิงเช็ด ถ้าผ้าที่ทำ
น่าน้ำมันหรือพื้นทาสีดำขึ้นรา ฟิงใช้ผ้าชุบน้ำบิดแล้วเช็ด ถ้าเป็นพื้นไม้ได้ทา ฟิงใช้น้ำประพรมเช็ด
อย่าให้วิหารคลาคล่ำด้วยฝุ่นละอองฟิงเก็บหยากเยื่อไปทิ้ง ณ ที่สมควร พรหมปูพื้นฟิงผึ่งแดดชำระ
ตบ ขนกลับปูไว้ตามเดิม เขียงรองเตียง ฟิงผึ่งแดด เช็ด ขนกลับวางไว้ตามเดิม เดียง ตั้ง ฟิงผึ่งแดด
ชำระ ปิด ยกอย่างระมัดระวัง ไม่ให้ครูด ไม่ให้กระทบบานประตู ขนกลับตั้งไว้ตามเดิม ฟูก หมอน
ผ้าปูนั่ง ผ้าปูนอน ฟิงผึ่งแดด ชำระ ตบ ขนกลับวางปูไว้ตามเดิม กระโถน พนักฟิง ฟิงผึ่งแดด เช็ดดู
ขนกลับวางไว้ตามเดิม ฟิงเก็บบาตรและจีวร เมื่อจะเก็บบาตร ฟิงใช้มือข้างหนึ่งถือบาตร ใช้มือข้าง
หนึ่งค้ำได้เตียงหรือได้ตั้ง จึงเก็บบาตร ไม่ฟิงเก็บบาตรไว้บนพื้นที่ไม่มียี่งใครอง เมื่อจะเก็บจีวร
ฟิงใช้มือข้างหนึ่งถือจีวร ใช้มือข้างหนึ่งลูบราวจีวรหรือสายระเบียงเอาชายไว้นอก เอาขนดไว้ใน
จึงเก็บจีวร ถ้ามมเจือฝุ่นละอองพัดมาทางทิศตะวันออก ฟิงปิดหน้าต่างด้านตะวันออก ถ้าพัดมาทาง
ทิศตะวันตก ฟิงปิดหน้าต่างด้านตะวันตก ถ้าพัดมาทางทิศเหนือ ฟิงปิดหน้าต่างด้านเหนือ ถ้าพัดมา
ทางทิศใต้ ฟิงปิดหน้าต่างด้านใต้ ถ้าเป็นฤดูหนาว ฟิงเปิดหน้าต่างกลางวัน ปิดกลางคืน ถ้าเป็นฤดู
ร้อน ฟิงปิดหน้าต่างกลางวัน เปิดกลางคืน ถ้าบริเวณ ชุม โรงฉน์ โรงไฟ วัจกุฎีกรก ฟิงปิดกวาด
ถ้าน่าน้ำมันใช้ไม่มี ฟิงจัดเตรียมไว้ ถ้าม้อน้ำชำระไม่มีน้ำ ฟิงตักน้ำใส่หม้อชำระ ถ้าวสัตว์หิวหริก
เกิดความไม่ยินดี พระอุปัชฌาย์ฟิงช่วยระงับ หรือฟิงบอกภิกษุอื่นให้ช่วยระงับ หรือฟิงแสดง
ธรรมกถาแก่สัตว์หิวหริก

ถ้าวสัตว์หิวหริกเกิดความรำคาญ พระอุปัชฌาย์ฟิงช่วยบรรเทา หรือฟิงบอกภิกษุอื่นให้
ช่วยบรรเทา หรือฟิงแสดงธรรมกถาแก่สัตว์หิวหริก ถ้าวสัตว์หิวหริกต้องอาบัติหนัก ควรแก่ปริวาส
พระอุปัชฌาย์ฟิงทำการชวนขวายเป็นว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ฟิงให้ปริวาสแก่สัตว์หิวหริก” ถ้าว
สัตว์หิวหริกควรแก่การชักเข้าอาบัติตามเดิม พระอุปัชฌาย์ฟิงทำการชวนขวายเป็นว่า “ด้วยอุบาย
อย่างไรหนอ สงฆ์ฟิงชักสัตว์หิวหริกเข้าหาอาบัติเดิม” ถ้าวสัตว์หิวหริกควรแก่มานัต พระอุปัชฌาย์ฟิง
ทำการชวนขวายเป็นว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ฟิงให้อัพทานสัตว์หิวหริก” ถ้าวสงฆ์ต้องการจะทำ
กรรม คือ ด้ชชฌนียกรรม นียสกรรม ปัพพชฌนียกรรมปฏิสารณียกรรม หรือออกเจปนียกรรมแก่

สังฆวิहारิก พระอุปัชฌาย์พึงทำการชวนขวายว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สงฆ์ไม่พึงทำกรรมแก่สังฆวิहारิกหรือพึงเปลี่ยนไปเป็นโทษเบา” หรือว่าสังฆวิहारิกได้ถูกสงฆ์ลงดัชนีกรรมนิยสกรรม ปัพพาศิยกรรม ปฏิสารณียกรรม หรืออุกเขปนียกรรมแล้ว พระอุปัชฌาย์พึงทำการชวนขวายว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ สังฆวิहारิกพึงกลับประพฤติชอบ พึงหายเข่อหยัง พึงกลับตัวได้ สงฆ์พึงระงับกรรมนั้นเสีย” ถ้าจิรวของสังฆวิहारิกจะต้องซัก พระอุปัชฌาย์พึงบอกว่า “พึงซักอย่างนี้” หรือ พึงทำการชวนขวายว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ ใคร ๆ พึงซักจิรวของสังฆวิहारิก” ถ้าจิรวของสังฆวิहारิกจะต้องตัดเย็บ พระอุปัชฌาย์พึงบอกว่า “พึงตัดเย็บอย่างนี้” หรือพึงทำการชวนขวายว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ ใคร ๆ พึงตัดจิรวของสังฆวิहारิก” ถ้าน้ำข้อมของสังฆวิहारิกจะต้องดื่ม พระอุปัชฌาย์พึงบอกว่า “พึงดื่มอย่างนี้” หรือพึงทำการชวนขวายว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ ใคร ๆ พึงดื่มน้ำข้อมของสังฆวิहारิก” ถ้าจิรวของสังฆวิहारิกจะต้องข้อม พระอุปัชฌาย์พึงบอกว่า “พึงข้อมอย่างนี้” หรือ พึงทำการชวนขวายว่า “ด้วยอุบายอย่างไรหนอ ใคร ๆ พึงข้อมจิรวของสังฆวิहारิก” เมื่อจะข้อมจิรว พึงข้อมพลิกกลับไปกลับมาดี ๆ เมื่อหยาดน้ำข้อมยังหยด ไม่ขาดสาย ไม่พึงหลีกไป ถ้าสังฆวิहारิกเป็นไข้ พึงพยาบาลจนตลอดชีวิต พึงรอนกว่าสังฆวิहारิกนั้นจะหาย

4.1.1.3 โดยสรุปข้อปฏิบัติที่พระอุปัชฌาย์พึงปฏิบัติต่อสังฆวิहारิก

พระอุปัชฌาย์ต้องเอาใจใส่ในการศึกษาของสังฆวิहारิกซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญต้องสงเคราะห์ด้วยบาตรจิรว และบริวารอื่น ๆ ถ้าของคนไม่มีก็ต้องจัดหาให้สังฆวิहारิก ขวนขวายป้องกัน หรือ ระงับความเสื่อมเสีย อันจักมีหรือ ได้มีแล้วแก่สังฆวิहारิก เช่น ระงับความกระสัน ความเบื่อน่าย เปลื้องความเห็นผิด เอาธุระในการออกจากอาบัติของสังฆวิहारิก ขวนขวายเพื่อให้สงฆ์ที่จะลงโทษเธอ หรือผ่อนหนักให้เป็นเบา และ เมื่อสังฆวิहारิกอาพาธ ต้องทำการพยาบาล จะเห็นได้ว่าพระอุปัชฌาย์เป็นมากกว่าผู้ทำหน้าที่ให้อุปสมบทแต่ต้องทำหน้าที่เปรียบเสมือนพ่อแม่ของสังฆวิहारิกของตนไม่ให้ขาดคบกพร่องและนี่เป็นประเด็นสำคัญในการให้ได้มาซึ่งพระอุปัชฌาย์ที่มีคุณภาพ เพื่อที่จะช่วยกลั่นกรองผู้ที่เข้ามาเป็นพระภิกษุเพื่อสืบศาสนทายาทในพระพุทธศาสนา

สาระสำคัญ อุปัชฌายวัตร คือ วัตรที่สังฆวิहारิกพึงกระทำแก่พระอุปัชฌาย์ ส่วนสังฆวิहारิกวัตร คือวัตรที่พระอุปัชฌาย์พึงกระทำต่อสังฆวิहारิก วัตร คือ แบบอย่างอันพระภิกษุควรประพฤติให้เป็นแบบเดียวกันและสม่ำเสมอ ในกาลนั้นๆ ในกิจนั้นๆ ในที่นั้นๆ สังฆวิहारิกวัตรจึงถือเป็นกิจอันสำคัญประการหนึ่ง ในการทำหน้าที่เป็นพระอุปัชฌาย์ และต้องประพฤติเป็นแบบอย่างในการศึกษาต่อสังฆวิहारิกของตน พระอุปัชฌาย์จึงไม่ใช่เป็นเพียงผู้ให้การบรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรทั่วไป ไม่ใช่ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน และให้การศึกษาต่อสังฆวิहारิกเท่านั้น แต่ยังต้องทำหน้าที่ดูแลให้คำแนะนำในการดำเนินชีวิตในเพศบรรพชิตแก่สังฆวิहारิก ถ้าหากว่า

สัททิวาหาริกของตนมีเครื่องอัฐฐบริหารไม่ครบ ไม่สมบูรณ์ ก็ต้องเป็นหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในการชวนชวนหาให้ตามหลักพระวินัย การประพุดิอย่างนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพระอุปัชฌาย์กับสัททิวาหาริกแล้ว พระอุปัชฌาย์ยังต้องทำหน้าที่เป็นธุระในการขอให้คณะสงฆ์งดโทษ หรือผ่อนโทษหนักให้เบาลงมา ในกรณีที่สัททิวาหาริกของตนต้องอาบัติ และถ้าหากสัททิวาหาริกของตนมีความกระสัน คือ อยากรลาสิกขา (สึก) ออกมาสู่เพศคฤหัสถ์ พระอุปัชฌาย์มีหน้าที่ต้องระงับเหตุนี้ ป้องกันมิให้เกิดเหตุนี้ นอกจากจะต้องระงับความเสื่อมเสียแล้ว พระอุปัชฌาย์ก็ต้องระมัดระวังมิให้เกิดความเสื่อมเสียขึ้นเองด้วย นอกจากนั้น จะต้องอบรมสั่งสอนถึงวิธีการระงับความเบื้อหน่ายในเพศบรรพชิตของสัททิวาหาริกที่ยังไม่เกิด หรือ อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย รวมถึงการรักษาพยาบาลสัททิวาหาริกในกรณีที่เจ็บป่วยไม่สบาย หน้าที่ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นหน้าที่ที่หนักและมีความยากลำบากในการปฏิบัติ เหตุนี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระอุปัชฌาย์ตั้งจิตในสัททิวาหาริกเหมือนบุตร และให้สัททิวาหาริกตั้งจิตในพระอุปัชฌาย์เหมือนบิดา (วิ.ม. ฉบับกรรมการศาสนา, 4,80) คือให้คิดว่าพระอุปัชฌาย์เป็นเหมือนบิดาและให้พระอุปัชฌาย์คิดว่าสัททิวาหาริกเป็นเหมือนบุตรนั่นเองหากแต่เป็นบิดาและบุตรในทางพระธรรมวินัย ถึงแม้จะมีใช่เป็นบิดาและบุตรในทางสายเลือดก็ตามและจุดประสงค์ในการบรรพชาอุปสมบทหรืองานอุปสมบทก็คือ การประพุดิตตามพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์ คือทำพระนิพพานให้แจ้ง ถ้าหากว่าเว้นเสียแล้วซึ่งการอบรมดูแลของพระอุปัชฌาย์เช่นที่กำหนดไว้ในสัททิวาหาริกวัตรแล้ว อย่าวว่าแต่การบรรลุคุณธรรมชั้นสูง เช่น พระนิพพานเลย แม้แต่การเป็นสมมติสงฆ์ที่ปฏิบัติปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยก็เป็นไปได้ยาก เช่นเดียวกันสัททิวาหาริกมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อพระอุปัชฌาย์ในการอุปัฏฐากรับใช้ปรนนิบัติพระอุปัชฌาย์ของตน ตลอดเวลาที่ตนอาศัยอยู่กับท่าน (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, วินัยมุข เล่ม 2,2538: 52) และหวังว่าจะได้รับการศึกษาจากท่านให้ท่านคอยแนะนำ อบรมสั่งสอน ให้การศึกษาในทางพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงามไพบุลย์ตามพระธรรมวินัยสืบไป

สมัยพุทธกาล เมื่อพระพุทธเจ้ามีพระชนมายุ ได้ 35 ปี พระองค์ได้พระนามว่า “สัมมาสัมพุทธโธ” โดยการที่พระองค์ตรัสรู้ชอบด้วยพระองค์เอง แล้วทรงแสดงปฐมเทศนาแก่พระปัญจวัคคีย์มีพระโกณฑัญญะ ได้ดวงตาเห็นธรรมเป็นองค์แรก และขออุปสมบทในพระธรรมวินัยของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระพุทธองค์จึงอุปสมบทได้ด้วยทรงเปล่งวาจาว่า “เอหิภิกขุอุปสัมปทา” แปลว่า เธอจงเป็นภิกษุมารเกิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพุดิตพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบ ด้วยพระวาจานี้ ทำให้การอุปสมบทของท่านสำเร็จ ถือว่าเป็นการอุปสมบทครั้งแรกในพระพุทธศาสนา มีพระพุทธเจ้า เป็นพระอุปัชฌาย์ได้เพียงพระองค์เดียว (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์, 2541: 31) พระองค์ก็ใช้วิธีการให้การบรรพชา

แบบนี้แก่เหล่าปัญญาวัคคีย์ อีก 4 ท่าน ทรงให้การอุปสมบทตามลำดับการได้ดวงตาเห็นธรรมซึ่งพระองค์ทรงแสดง ธรรมีกถาให้ฟังแล้วได้ทูลขอบรรพชาอุปสมบท รวมความว่าในยุคแรกที่พระองค์ทรงตรัสรู้มีพระภิกษุ รวม ๖ องค์ ซึ่งรวมทั้งพระพุทธเจ้าด้วย เพราะว่าพระองค์ทรงแสดงธรรมครั้งแรกแก่ปัญญาวัคคีย์ นับได้ว่าเป็นพระอริยสงฆ์สาวกกลุ่มแรกของพระพุทธเจ้า (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์, 2541: 32)

ในยุคนี้พระพุทธเจ้าทรงบริหารจัดการทุกอย่างด้วยพระองค์เอง ซึ่งยังไม่ได้แบ่งฝ่ายทำงานที่ชัดเจน ซึ่งการขอบรรพชาอุปสมบท โดยมากพระองค์ทรงอุปสมบทให้ด้วยพระองค์เอง เช่นเดียวกับพระมหากัสสปะเป็นบุตรของเศรษฐีมีความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธเจ้า เข้าไปน้อมกราบแล้วขอบรรพชาอุปสมบทในสำนักของพระพุทธเจ้าเช่นกัน พระองค์ทรงให้การอุปสมบทโดยวิธี “โอวาทคหณุปสัมปทา” เป็นการรับ โอวาท 3 สงเคราะห์เข้ากับวิธีอุปสมบทด้วยเอหิภิกขุอุปสัมปทา ซึ่งมีความว่า เราจักเข้าไปตั้งความละเอียดและความเกรงไว้ในภิกษุทั้งที่เป็นผู้เฒ่า เป็นผู้ใหญ่และปานกลางอย่างแรงกล้า เราพึงธรรมอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประกอบด้วยกุศลเราจักเหยียดหูลงฟังธรรมนั้นพิจารณาเนื้อความ เราจักไม่ละสติที่เป็นไปในกายคือพิจารณาร่างกายให้เป็นอารมณ์ การอุปสมบทแบบนี้พระองค์ทรงอนุญาตเฉพาะพระมหากัสสปะเพียงองค์เดียวเท่านั้น (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, วินัยมุข เล่ม 2, 2538 ปริเฉพที่ 9: 2)

กาลต่อมาเมื่อพระพุทธองค์ทรงส่งสาวกออกไปประกาศพระศาสนาตามชนบทต่าง ๆ มีคนเลื่อมใสมากขึ้น ๆ ต่างก็พากันขออุปสมบทในพระธรรมวินัยของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแต่สาวกเหล่านั้นไม่สามารถอุปสมบทให้ได้ จึงเข้าเฝ้าพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อขออุปสมบทด้วยความยากลำบากในการเดินทางอันแสนไกลและกันดาร พระพุทธองค์ก็ทรงเห็นใจและทรงอนุญาตให้พระภิกษุเหล่านั้นอุปสมบทให้เองได้ด้วยวิธี “ติสธณคณุปสัมปทา” โดยการเปล่งวาจาว่า ข้าพเจ้าขอถึงซึ่งพระพุทธเจ้า ข้าพเจ้าขอถึงซึ่งพระธรรม ข้าพเจ้าขอถึงซึ่งพระสงฆ์ ว่าเป็นที่ฟังที่ระลึก 3 ครั้ง ก็สำเร็จเป็นพระภิกษุได้ และก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ปรากฏในสมัยพุทธกาล แต่ก็ยังไม่เรียกว่าพระอุปัชฌาย์เพียงแต่ทรงอนุญาตให้บรรพชาอุปสมบทเท่านั้น (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์, โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2541: 32)

4.1.1.4 สรุบบทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์

พระอุปัชฌาย์เป็นในฐานะพระสงฆ์สาวกของพระผู้มีพระภาคเจ้า การดำเนินบทบาทและหน้าที่จึงยึดอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัยเป็นหลัก และเป็นบทบาทในฐานะพลเมืองของฝ่ายอาณาจักร เพราะการที่จะรับกุลบุตรเข้ามาบรรพชาอุปสมบทได้นั้น ต้องตรวจสอบประวัติอย่างละเอียด อายุต้องครบ 20 ปี บริบูรณ์ตามพระวินัย และฝ่ายอาณาจักรต้องไม่มีคดีความติดตัว หรือร่างกายไม่ทุพพลภาพ ไม่เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ กฎเกณฑ์เหล่านี้เป็นอาทิ เป็นหน้าที่ของพระ

อุปัชฌาย์โดยตรงและจะมีอคติไม่ได้อย่างเด็ดขาดต้องยึดหลักของพุทธจักร และอาณาจักรให้หนักแน่น

พระราชสิริธรรมเมธี กล่าวว่า เป็นกิจของพระสงฆ์ที่ได้รับตำแหน่งเป็นพระอุปัชฌาย์จะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อสืบอายุพระพุทธศาสนาและอนุเคราะห์กุลบุตรที่ศรัทธาจะบรรพชาอุปสมบท และในส่วนของกฎหมายเถรสมาคมที่ประกาศใช้อยู่ปัจจุบันในเรื่องหน้าของ พระอุปัชฌาย์มีความเห็นว่า สมควรเป็นอย่างยิ่งที่พระอุปัชฌาย์จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เพราะจะได้เป็นตัวอย่างของพระภิกษุสามเณร โดยเฉพาะพระภิกษุที่เป็นสังฆวิहारิกแล้ว พระอุปัชฌาย์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะประพฤติเป็นแบบอย่าง

พระราชปริยัติมุนี กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ ควรเคร่งครัดตามกฎหมายของมหาเถรสมาคมจะทำตามหน้าที่โดยถือตามประเพณีเพราะจะเอาด้วยศรัทธาอย่างเดียวไม่ได้ หรือปฏิบัติตามประเพณีอย่างเดียวก็น่าไม่ได้ต้องยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นหลักเกณฑ์สูงสุด ถึงแม้จะมีเหตุผลของผู้เข้ามาอุปสมบทเข้ามาเกี่ยวข้อง พระอุปัชฌาย์จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด แต่การที่จะรักษาคุณภาพของพระภิกษุสามเณร เพื่อสืบอายุพระพุทธศาสนานั้นทำได้ค่อนข้างยาก เพราะผู้ตั้งใจอุปสมบทจริง ๆ นั้นน้อยมาก จะมีการอุปสมบทเพียงระยะสั้น คือ 7 วันบ้าง 15 บ้าง พระอุปัชฌาย์จึงจำเป็นจะต้องทำหน้าที่ในการให้การอุปสมบทแก่ผู้บวชระยะสั้น เพราะว่าถึงแม้จะอุปสมบทระยะสั้นแต่ก็เป็น การสืบอายุพระพุทธศาสนาเช่นเดียวกัน

พระศรีกิตติโมลี กล่าวว่า ประมาณร้อยละ 70 % ของพระอุปัชฌาย์ทั่วประเทศ ไม่เคร่งครัดปฏิบัติให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยและกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 17 ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ นั่นคือพระอุปัชฌาย์ส่วนหนึ่งยังปฏิบัติตามหน้าที่ของตนยังไม่สมบูรณ์ตามกฎหมายระเบียบที่บัญญัติไว้ และในส่วนของกฎหมายเถรสมาคมว่าด้วยเรื่องพระอุปัชฌาย์ที่ประกาศใช้อยู่นี้เหมาะสมดีแล้ว เพราะว่าพระอุปัชฌาย์เป็นบุคคลแรกและบุคคลสำคัญขององค์กรและสถาบันที่นำพระภิกษุสามเณรผู้ที่จะเป็นเหล่ากอทายาทพระพุทธศาสนาได้และความเคร่งครัดของพระอุปัชฌาย์จะเป็นตัวอย่างให้สังฆวิहारิกหรืออันเดวาลิกได้นำไปเป็นปฏิบัติแบบอย่างได้

พระมหาเจิม สุวโจ กล่าวว่า มีหลายรูปที่ทำได้คืออยู่แล้ว แต่ยังไม่เพียงพอและยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันและอนาคต ที่สำคัญคือควรมีแผนพัฒนาอัตรากำลังศาสนบุคคล ผู้ที่มาเป็นพระอุปัชฌาย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งต้องการทั้งคนเก่ง คนดี และมีความสุข ตามอรรถภาพ และก้าวสู่ความเป็นสากล ในด้านการปฏิบัติตามกฎหมายเถรสมาคม ท่านกล่าวว่าถ้าพึงกฎหมายเถรสมาคมไม่เพียงพอที่จะทำให้พระภิกษุสามเณรมีคุณภาพได้ ควร

ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับความเป็นพระอุปัชฌาย์ตามหลักพระธรรมวินัยในอันดับแรกก่อน จากนั้นจึงค่อยใช้กฎหมายอาญา มาช่วยสนับสนุนจะทำให้มีประสิทธิภาพได้มากกว่า โดยเฉพาะความหมาย วัตถุประสงค์ หลักการ และแนวทางการปฏิบัติที่ใช้ได้ผลดีตามหลักพระธรรมวินัยในอดีตมาแล้ว ซึ่งประเด็นนี้คณะสงฆ์ไม่ควรจะหลงทาง โดยให้ความสำคัญต่อกฎหมายมากไปกว่าพระธรรมวินัย เช่นเดียวกับพระครูโกศลธรรมสุนทรที่ว่าปัจจุบันการทำหน้าที่แนะนำสั่งสอนผู้อุปสมบท เจ้าอาวาสที่นำมากมาอุปสมบทต้องช่วยเหลือพระอุปัชฌาย์ในการตรวจสอบผู้ที่เข้าอุปสมบทเพราะว่าพระอุปัชฌาย์อาจจะไม่รู้พื้นฐานความเป็นมาของผู้บวช และเห็นด้วยว่าพระอุปัชฌาย์ควรปฏิบัติหน้าที่ให้เคร่งครัดตามกฎหมายอาญาที่ได้ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบันเพราะเหมาะสมคืออยู่แล้ว

อำนาจ บัณฑิต กล่าวว่า ในการประกอบพิธีกรรมนั้น เน้นรูปแบบพิธีมากเกินไป พระอุปัชฌาย์ควรสอนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวบรวมพิธีให้สั้น ควรเคร่งครัดในเรื่องกระบวนการฝึกอบรมให้มาก ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์เหมาะสมดีแล้วแต่ความสัมพันธ์ต่อเนื้อระหว่างพระอุปัชฌาย์ กับสังฆวิหาริกค่อนข้างห่างเพราะฉะนั้นพระอุปัชฌาย์ควรปฏิบัติตามวัตรปฏิบัติของพระอุปัชฌาย์ให้เต็มที่

4.2 กระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

4.2.1 ขั้นตอนเตรียมการ

ตามกฎหมายอาญาฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2536) (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมบุญ โนน ป.ศ.) 2545: 1) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ ในหมวด 2 ได้กล่าวถึง พระภิกษุผู้ที่สามารถเป็นพระอุปัชฌาย์ได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายนี้กล่าวคือ ใน คำบลาหนึ่ง ๆ มีพระอุปัชฌาย์ได้ เพียงรูปเดียว นั่นคือเจ้าคณะตำบล เว้นแต่มีกรณีพิเศษ พระภิกษุผู้ที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์นั้น จะต้องมียุทธสมบัติเพียบพร้อม มีพรรษาพัน 10 เป็นพระสังฆาธิการมีตำแหน่งทางการปกครองชั้น เจ้าอาวาสขึ้นไป ยกเว้น พระอารามหลวง ในระดับการปฏิบัติงานนั้น เจ้าคณะอำเภอ ทำประวัติพระสังฆาธิการขอแต่งตั้งเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงเจ้าคณะภาค หมายความว่าเจ้าคณะอำเภอ จังหวัดคณะจังหวัดก็เป็นเจ้าหน้าที่ในการพิจารณาว่าจะส่งพระภิกษุรูปใดขอแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ ซึ่งใน 1 ปี อนุญาตเพียงครั้งเดียว การสอบคัดเลือกและแต่งตั้ง มีขึ้นที่วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร ฯ

4.2.2 ขั้นตอนการคัดเลือก

การคัดเลือกพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเป็นพระอุปัชฌาย์นั้น ต้องมีคุณสมบัติ ตามกฎหมายอาญาฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ ในหมวด 2 ข้อ 8

ได้กล่าวถึงคุณสมบัติไว้ว่า พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ (พระธรรมวโรคม (บุญมา คุณสมปโน โป.ศ.) 2545: 2-3) ดังต่อไปนี้

- (1) มีตำแหน่งในทางการปกครองชั้นเจ้าอาวาสขึ้นไป เว้นแต่พระอารามหลวง
- (2) มีพรรษาพ้น 10
- (3) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรืออาพาธเป็นโรคติดต่อ เช่น โรคเรื้อน หรือวัณโรคในระยะอันตราย
- (4) มีประวัติความประพฤติดี
- (5) เป็นที่นับถือของประชาชน ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์
- (6) เป็นเปรียญหรือนักธรรมเอก เว้นแต่ในบางท้องถิ่นซึ่งเจ้าคณะพิจารณาเห็นสมควรผ่อนผัน
- (7) มีความสามารถฝึกสอนผู้อยู่ในปกครองให้เป็นพระภิกษุสามเณรที่ดี ตามพระธรรมวินัย และสามารถบำเพ็ญกรณียกิจอันอยู่ในหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ได้
- (8) มีความรู้ความสามารถ ทำอุปสมบทกรรมให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และระเบียบแบบแผนของคณะสงฆ์ นี่คือนิยามหรือเกณฑ์ที่ได้กล่าวไว้อย่างเคร่งครัด หมายความว่าพระภิกษุรูปใดที่มีคุณสมบัติอย่างนี้ก็สามารถเข้ารับการฝึกอบรมและขอดำรงตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ได้ ถ้ามีกรณีทีนอกเหนือจากเกณฑ์เหล่านี้ก็ต้องพิจารณาเป็นรายบุคคล ตำแหน่งนี้ถือว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญมากในทางคณะสงฆ์เพราะเป็นตัวชี้วัดถึงความเจริญ ความก้าวหน้า และความเข้มแข็งในองค์กรสงฆ์ ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การเผยแผ่ธรรมะ การปกครองคณะสงฆ์ การบริหาร คณะสงฆ์ทุกระดับ ตลอดถึงตัวของพระภิกษุรูปนั้น ๆ นั่นคือ ด้านสมณสาธูป การศึกษาพระธรรมวินัย ซึ่งจะบ่งบอกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพระภิกษุสามเณรและภารกิจในทางพระพุทธศาสนา

นอกจากคุณสมบัติเหล่านี้แล้วพระภิกษุผู้จะขอดำรงตำแหน่งพระอุปัชฌาย์นั้น จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาดังนี้

ในการแต่งตั้งพระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าคณะจังหวัดเป็น พระอุปัชฌาย์ ให้พิจารณาเลือกพระสังฆาธิการผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่กล่าวข้างต้น แล้วรายงานรับรองขอแต่งตั้งเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงเจ้าคณะภาค ดังนี้

- (1) ตั้งรองเจ้าคณะจังหวัดหรือเจ้าคณะอำเภอเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะจังหวัด เป็นผู้เสนอรายงานรับรองขอแต่งตั้ง
- (2) ตั้งรองเจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะตำบลเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะอำเภอเป็นผู้รายงาน รับรองขอแต่งตั้ง

(3) ตั้งรองเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าอาวาสเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะตำบลเป็นผู้เสนอรายงานรับรองการแต่งตั้ง ในการแต่งตั้งเจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค หรือเจ้าคณะจังหวัด เป็นพระอุปัชฌาย์ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือรายงานตามลำดับ เพื่อสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้ง ตามมติ มหาเถรสมาคมในการแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง เป็นพระอุปัชฌาย์ ให้เจ้าคณะจังหวัดพิจารณาเลือกแล้วเสนอรายงานรับรองตามลำดับ เพื่อทรงแต่งตั้ง

4.2.3 ชั้นฝึกอบรม

เจ้าคณะภาคได้รับรายงานรับรองขอแต่งตั้งแล้ว (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน ป.ธ.), 2545: 3) ให้ดำเนินการฝึกซ้อมอบรม หรือสอบวัดความรู้. ในชั้นตอนนี้ถือได้ว่าทุกรูปนั้นมีคุณสมบัติพร้อมที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ได้ แต่มีกระบวนการฝึกซ้อมอบรม อย่างเข้มข้น ในระดับเจ้าคณะภาค หมายความว่า เจ้าคณะภาคจะจัดให้มีการอบรมขึ้นในวัดใดวัดหนึ่ง หรือ ถ้าส่งมาจำนวนน้อยรูป อาจจะรวมกันใน 2-3 ภาค สามารถทำได้เช่นกัน เมื่อเห็นเป็นการสมควรแล้ว ให้เสนอรายงานรับรองไปยังเจ้าคณะใหญ่ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ต่อไป

การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ภาค คือ

ภาควิชาการ

เนื้อหาส่วนมากจะเป็นการรับฟังคำบรรยายถวายเป็นความรู้เรื่องกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ และระเบียบมหาเถรสมาคม กำหนดวิธีปฏิบัติในหน้าที่พระอุปัชฌาย์ พ.ศ.2537 เพราะเป็นหลักปฏิบัติของพระอุปัชฌาย์โดยตรง และเป็นหลักสำหรับออกข้อสอบเพื่อทำการทดสอบวัดความรู้พระอุปัชฌาย์ในภาควิชาการ (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน ป.ธ.), 2545: 1)

ภาคปฏิบัติ

พระสังฆาธิการผู้เข้ารับการฝึกซ้อมอบรมและสอบความรู้เป็นพระอุปัชฌาย์นั้นต้องผ่านการทดสอบภาคปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์ (หน้าที่เจ้านาค) หน้าที่พระกรรมวาจาจารย์ (หน้าที่คู่สวด) และ หน้าที่พระอุปัชฌาย์ ได้โดยเรียบร้อยด้วยดีทุกหน้าที่ (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน ป.ธ.), 2545: 13-49) ดังนี้

การให้บรรพชาอุปสมบทแบบเดิม

การปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์

การปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์

การปฏิบัติหน้าที่พระกรรมวาจาจารย์

การอุปโลกน์เศวตสังฆ

การให้บรรพชาอุปสมบทแบบใหม่

การปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์

การปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์

การอุปโลกันต์เผด็จสงฆ์

นี่คือเรื่องที่พระสังฆาธิการผู้เข้ารับการอบรมพระอุปัชฌาย์ทุกรูปต้องรู้ ต้องเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

ในขั้นตอนการฝึกอบรมทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัตินั้นนอกจากจะผ่านระดับเจ้าคณะภาคมาแล้ว ก็จะต้องส่งเข้าทดสอบวัดความรู้ทั้ง 2 ภาคนี้ ที่วัดสามพระยา ซึ่งถือว่าเป็นสนามตัดสิน ใช้เวลา 5 วัน ในการประเมินผลวัดความรู้ ผลการประเมินทั้งสองประการคือ สอบได้และสอบตก และก็สอบทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ การประเมินผลทุกขั้นตอนต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพราะพระอุปัชฌาย์คือตำแหน่งที่สำคัญที่สุดในด้านความมั่นคงและการสืบทอดอายุของพระพุทธศาสนา

4.2.4 ขั้นประเมินผล การประเมินผลมี 2 ขั้นตอน คือ

ประเมินผลภาควิชาการ

ในภาควิชาการนั้น พระสังฆาธิการผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกรูปจะต้องทำข้อสอบแบบอัตตนัย ซึ่งเนื้อหา มีทั้ง กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536) แบ่งออกเป็น 7 หมวด คือ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์ หมวด 3 หน้าที่พระอุปัชฌาย์ หมวด 4 เขตพระอุปัชฌาย์ หมวด 5 การระงับหน้าที่พระอุปัชฌาย์ หมวด 6 จริยาพระอุปัชฌาย์ หมวด 7 เบ็ดเตล็ด ซึ่งต้องทำให้ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ที่คณะกรรมการได้กำหนดไว้ถึงจะผ่านการประเมินผลในภาควิชาการ

ประเมินผลภาคปฏิบัติ

ในภาคปฏิบัตินั้น พระสังฆาธิการทุกรูปผู้เข้ารับการฝึกซ้อมอบรมและสอบความรู้เป็นพระอุปัชฌาย์นั้นต้องผ่านการทดสอบภาคปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์ (หน้าที่เจ้านาค) หน้าที่พระกรรมวาจาจารย์ (หน้าที่พระคู่สวด) และหน้าที่พระอุปัชฌาย์ ได้โดยเรียบร้อยด้วยดีทุกหน้าที่ ดังนี้

การให้บรรพชาอุปสมบทแบบเดิม

การปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์

คำขอบรรพชาแบบเดิม

การปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์

การสอนนาค

การสอนมูลกรรมฐาน

การปฏิบัติหน้าที่พระกรรมวาจาจารย์

การให้ไตรสรณคมน์และศีลแบบเดิม

คำขอนิสัยแบบเดิม

การให้นิสัย

คำบอกสมณบริหาร

การสวดกรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์

กรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยว

กรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์คู่

คำสอนช้อม

กรรมวาจาเรียกอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยวเข้าหมู่สงฆ์

กรรมวาจาเรียกอุปสัมปทาเปกข์คู่เข้าหมู่สงฆ์

คำขออุปสมบทเดี่ยว

คำขออุปสมบทคู่

คำอุปโลกน์เผด็จสงฆ์สำหรับอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยว

คำอุปโลกน์เผด็จสงฆ์สำหรับอุปสัมปทาเปกข์คู่

กรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอบถามอันตรยิกกรรมอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยว

กรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอบถามอันตรยิกกรรมอุปสัมปทาเปกข์คู่

คำสวดถามอันตรยิกกรรม

ญัตติจตุตถกรรมวาจาอุปสมบทเดี่ยว

ญัตติจตุตถกรรมวาจาอุปสมบทคู่

การลงเวลาสำเร็จความเป็นภิกษุภาวะ

การบอกอนุศาสน์

นี่คือขั้นตอนการให้บรรพชาอุปสมบทแบบเดิม

การให้บรรพชาอุปสมบทแบบใหม่

การปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์ (ผู้อุปสมบท)

การสอนนาค

คำสอนนาค

การสอนมูลกรรมฐาน

คำขอไตรสรณคมน์และศีลแบบใหม่

คำขอนิสัยแบบใหม่

การให้นิสัย

คำบอกสมณบริหาร

การสวดกรรมวาจาสมมติเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์

การสวดกรรมวาจาสมมติเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยว

การสวดกรรมวาจาสมมติเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์คู่

คำสอนช้อม

กรรมวาจาเรียกอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยวเข้าหมู่สงฆ์

กรรมวาจาเรียกอุปสัมปทาเปกข์คู่เข้าหมู่สงฆ์

คำขออุปสมบทเดี่ยว

คำขออุปสมบทคู่

การอุปโลกันต์เผด็จสงฆ์

คำอุปโลกันต์เผด็จสงฆ์สำหรับอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยว

คำอุปโลกันต์เผด็จสงฆ์สำหรับอุปสัมปทาเปกข์คู่

กรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอบถามอันตรยิกกรรมอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยว

กรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอบถามอันตรยิกกรรมอุปสัมปทาเปกข์คู่

คำสวดถามอันตรยิกกรรม

ญัตติจตุตถกรรมวาจาอุปสมบทเดี่ยว

ญัตติจตุตถกรรมวาจาอุปสมบทคู่

การลงเวลาสำเร็จความเป็นภิกษุภาวะ

การบอกอนุศาสน์

คำบอกอนุศาสน์แบบใหม่

การบอกอนุศาสน์แบบย่อ

จบขั้นตอนการให้บรรพชาอุปสมบทแบบใหม่

ทั้งสองขั้นตอนนี้ พระอุปัชฌาย์ จะต้องเข้าใจและสามารถบอกขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง

สมบูรณ์

4.2.5 ขั้นแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์

การแต่งตั้งพระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าคณะจังหวัดเป็นพระอุปัชฌาย์ ให้พิจารณาเลือกพระสังฆาธิการผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติตามข้อ ๘ แล้วรายงานรับรองขอแต่งตั้งเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงเจ้าคณะภาค ดังนี้

(1) ตั้งรองเจ้าคณะจังหวัดหรือเจ้าคณะอำเภอเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะจังหวัด เป็นผู้เสนอรายงานรับรองขอแต่งตั้ง

(2) ตั้งรองเจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะตำบลเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะอำเภอเป็นผู้รายงานรับรองขอแต่งตั้ง

(3) ตั้งรองเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าอาวาสเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะตำบลเป็นผู้เสนอรายงานรับรองการแต่งตั้ง

เมื่อเจ้าคณะภาคได้รับรายงานรับรองขอแต่งตั้งแล้ว ให้ดำเนินการฝึกซ้อมอบรม หรือสอบความรู้ เมื่อเห็นเป็นการสมควรแล้ว ให้เสนอรายงานรับรองไปยังเจ้าคณะใหญ่ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ต่อไป

ในการแต่งตั้งเจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค หรือเจ้าคณะจังหวัด เป็นพระอุปัชฌาย์ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือรายงานตามลำดับ เพื่อสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม (บุญมา คุณสมปบุ โน ป.๕), 2545: 3)

ผลจากการศึกษากระบวนการฝึกอบรมพัฒนาพระอุปัชฌาย์ พบว่า ในกระบวนการคัดเลือก การฝึกอบรม และคุณสมบัติ ได้ปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย และกฎหมายมหาเถรสมาคมในฉบับปัจจุบันที่ประกาศใช้ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ในด้านการคัดเลือกพระภิกษุพระมหาเจิม สุวโจ กล่าวว่า ในสมัยพุทธกาล เน้นคุณภาพมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นเถรภูมิ จึงจะเป็นพระอุปัชฌาย์ได้ และที่สำคัญคือยังไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายใดๆของบ้านเมืองมาเกี่ยวข้องให้เป็นอำนาจอิสระสูงสุดของคณะสงฆ์เองเป็นสำคัญแต่ ปัจจุบันโดยเฉพาะในสังคมสมัยไทย หันมาเน้นกฎหมาย พระธรรมวินัย ซึ่งอิงกฎหมายบ้านเมืองมาเป็นอันดับหนึ่ง และพระธรรมวินัยเป็นอันดับรองลงมา ส่งผลต่อคุณภาพของพระอุปัชฌาย์ อย่างที่พบเห็นกันคายนั่นในปัจจุบันในส่วนของคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นพระอุปัชฌาย์นั้น ควรเน้นตามพระวินัย เช่น ตั้งหลักเกณฑ์ก่อนแล้วจึงกำหนดคุณสมบัติตามกฎหมายประกอบ

อำนาจ บัวศิริ กล่าวว่า ให้คัดเลือกตามความเหมาะสมตามกฎหมายระเบียบที่กระทำกันอยู่ และยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ในส่วนคุณสมบัติต้องนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักคุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ เพื่อประเมินผลการเป็นพระอุปัชฌาย์ และพระที่อุปสมบทในอนาคต และต้องศึกษากระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสม

พระราชสิริธรรมเมธี กล่าวว่า ในการคัดเลือกพระอุปัชฌาย์นั้น ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมากนักเพราะว่าได้มีกฎหมายรับรองอยู่แล้วเว้นแต่พระอุปัชฌาย์จะปฏิบัติได้หรือไม่ พระราชปริยัติมุนี กล่าวว่า การคัดเลือกพระภิกษุที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์มีคุณสมบัติและขั้นตอนที่เหมาะสมดีแล้ว เพราะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาแล้ว โดยมากถ้าเป็นเจ้าคณะตำบลจึงจะ

เป็นการเหมาะสมที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ในเขตของตน เพื่อสะดวกแก่การปกครอง ในด้าน ภาระงานต่างๆ ในการคัดเลือกและอบรมพระอุปัชฌาย์ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เพราะวิธีการ กระทำเป็นมาอย่างนี้นานแล้ว เห็นว่าวิธีนี้เหมาะสม ผู้ที่ผ่าน ได้ก็มีคุณภาพดีแล้ว

พระศรีกิตติโมลี กล่าวว่า การคัดเลือกพระภิกษุผู้ที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ตามที่ปรากฏใน กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 มีความเหมาะสมดีแล้วแต่ข้อสำคัญต่อมาอยู่ที่การปฏิบัติให้เป็นไป อย่างเคร่งครัดตามกฎหมายมหาเถรสมาคมดังกล่าว นั้น ปรากฏว่าย่อหย่อนหลายข้อ

พระครูโกศลธรรมสุนทร กล่าวว่า ขั้นตอนการคัดเลือกคืออยู่แล้วแต่ศึกษาเรื่องการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมในปัจจุบันด้วย และให้มีการพัฒนาเพิ่มความรู้ที่พระอุปัชฌาย์ ใน สิ่งที่ควรรู้ให้มากขึ้น

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส กล่าวว่า ขั้นตอนการคัดเลือกคืออยู่แล้วแต่คุณสมบัติต้องมี ความรู้ทางโลก ต้องรู้ทันโลกข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ในสังคมท้องถิ่นนั้นๆ ด้วย

4.3 ปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์

จากผลการศึกษาพบว่า พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ ในการ ปกครองคณะสงฆ์และฆราวาสผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา ทำให้ผู้วิจัย ได้มองเห็นแนวคิดและ มุมมองที่เกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์ในหลายมิติและในเรื่องกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ ซึ่ง นับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการ ได้มาซึ่งบุคลากรของคณะสงฆ์ในการทำหน้าที่ให้การบรรพชา อุปสมบท จึงจำเป็นต้องพิจารณา โดยรอบคอบ เพราะตำแหน่งนี้ถือว่าเป็นการรักษาศรัทธาระหว่าง พุทธจักรกับกับอาณาจักรโดยตรง การที่จะพิจารณาให้กุลบุตรคนใดคนหนึ่งเข้ามาบวชใน พระพุทธศาสนานั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย และในทำนองเดียวกันก็ไม่ใช่เรื่องยาก เพราะทุกอย่างมีขั้นตอน อยู่ชัดเจน พระอุปัชฌาย์จึงเป็นตำแหน่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ตัวพระอุปัชฌาย์จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มี ศักยภาพ มีภาวะผู้นำที่ชัดเจน

โดยที่พระราชปริยัติมุนี ท่านได้กล่าวว่ากระบวนการฝึกอบรมนั้นคืออยู่แล้ว เพราะเป็น การได้กัณฑ์กรองพระภิกษุที่จะเข้ารับตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ แม้จะไม่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ เหตุที่เป็น อย่างนี้เพราะว่าพระภิกษุบางรูปไม่ค่อยแม่นยำในส่วนของเนื้อหาภาควิชาการซึ่งต้องอาศัยการท่อง จำเป็นหลัก แต่ก็ผ่านไปได้ เพราะความเมตตา ปัญหาที่พบไม่ได้อยู่ที่กระบวนการฝึกอบรมแต่อยู่ที่ ตัวผู้เข้าอบรม นั่นคือ จดจำเนื้อหาวิชาในส่วนที่จำเป็นต้องท่องจำไม่ได้

พระราชสิริธรรมเมธี ท่านมองในตัวกระบวนการว่าไม่ค่อยมีปัญหา เพราะว่าเมื่อ พระภิกษุที่เข้าฝึกอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์มีความพร้อมอยู่แล้วและยอมรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

แสดงให้เห็นว่าพระอุปัชฌาย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างมากเพราะกระทำโดยการที่มีศรัทธาของพุทธศาสนิกชนเป็นที่ตั้ง

พระมหาเจิม สุวโจ ท่านกล่าวว่าปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการแข่งขันกันสูงทำให้คนบวชน้อย ส่งผลต่อการคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ามาสู่สังฆมณฑลและการที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ก็ลดน้อยลงไปด้วย และยังขาดความชัดเจนและความต่อเนื่องในกระบวนการคัดเลือกและการเตรียมความพร้อม

อำนาจ บัวศิริ ท่านกล่าวว่า ระยะเวลาในการอบรมสั้นเกินไป การฝึกอบรมเรื่องศาสนพิธี จัดสถานที่ฝึกอบรมยังไม่ชัดเจน และใช้ระยะเวลาให้มากกว่าที่กระทำอยู่ จัดเป็นสถานที่ให้เหมาะสม และใช้เวลาในการอบรมเพิ่มเติมให้เหมาะสม

4.4 การพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

จากผลการศึกษาพบว่า คำว่าพระอุปัชฌาย์มีปรากฏในยุคสมัยของพระเจ้าอโศกมหาราช เป็นยุคที่พระพุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก พระองค์ทรงให้พระราชกุมารพระนามว่ามหินท์ และพระราชธิดาพระนามว่า สังฆมิตตา ออกผนวช และให้พระโมคคัลลีบุตรติสสะเป็นพระอุปัชฌาย์ของพระมหินท์ พระธรรมपालเป็นพระอุปัชฌาย์ของเจ้าหญิงสังฆมิตตา คำว่าพระอุปัชฌาย์จึงมีการใช้มาจนถึงปัจจุบัน แม้แต่ในพระไตรปิฎกหมวดพระวินัยได้กล่าวถึงข้อปฏิบัติของพระอุปัชฌาย์ ในยุคปัจจุบันพระอุปัชฌาย์เป็นตำแหน่งต้องมีการเข้าอบรมและมีการประเมินผลด้วยการสอบภาควิชาการภาคปฏิบัติแล้วเข้าสู่การแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ แต่เพื่อปรับให้เข้ากับยุคสังคมนปัจจุบันต้องพัฒนาให้ทันเหตุการณ์สังคมแต่ต้องไม่ผิดหลักพระธรรมวินัย ทั้งนี้ตามที่พระราชสิริธรรมเมธีก่อว่าควรที่จะพัฒนาความพร้อมหลายด้านเพื่อเป็นที่ปลูกศรัทธาให้เกิดแก่กุลบุตรที่จะเข้ามาอุปสมบท และเป็นที่ยอมรับของบรรพชิตและคฤหัสถ์ แต่ในความคิดเห็นของพระราชปริยัติมุนี ท่านกล่าวว่าถ้าจะให้พระพุทธศาสนามั่นคงถาวรนั้น ควรจะปฏิบัติตามเหมือนยุคก่อน ๆ เช่น เข้าฝึกฝนอบรมก่อนบวช บวชแล้วต้องอยู่นานๆ ได้รับการฝึกฝนจากพระอุปัชฌาย์จนเลย 5 พรรษา ขึ้นไปจึงจะออกจากพระอุปัชฌาย์ได้ และการปฏิบัติตนก็จะเป็นไปเพื่อความมั่นคงในพุทธศาสนา แต่ทุกวันนี้คงจะทำได้ยากมาก เป็นการเสนอแนวทางคือให้ยึดหลักการตามพระธรรมวินัยแบบดั้งเดิมที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ด้านพระมหาเจิม สุวโจ ท่านกล่าวว่า ต้องพัฒนาด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนา ทั้งประวัติพระธรรมวินัย หลักการของพระอุปัชฌาย์ คุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ หลักอุปัชฌาจารย์ หลักอุปัชฌาย์วัตร อจารยวัตร ฝึกอบรมจิตตภาวนาอย่างเข้มข้น ศึกษาด้าน ศิลปศาสตร์ วาทกรรม ศิลปะ จิตรกรรมและนิเวศวิทยา ศึกษาด้านโยชการก่อสร้าง อนุรักษ์ ให้เพียงพอแก่การนำไปประยุกต์ใช้ ศึกษาการบริหารความขัดแย้งในรูปแบบ

ต่างๆ และ ศึกษาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเพียงพอแก่การนำไปประกอบในการทำงานด้านการปกครองคณะสงฆ์ สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาพรหม ฐมมหาโส คือควรมีการพัฒนาฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในเรื่องกฎหมายบ้านเมือง การปกครอง กฎระเบียบ กฎมหาเถรสมาคม ที่บัญญัติหรือออกใหม่ เพื่อให้ทันต่อทางโลก เช่น เรียกเข้าอบรมในระยะ 2 ปี 5 ปี 10 ปี นำผลการประเมินพระบวชใหม่ในปกครองมาประเมินการทำหน้าที่พระอุปัชฌาย์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน สัมมนา ตลอดทำความเข้าใจความต้องการของพระบวชใหม่ด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ พระครูโกศลธรรมสุนทร ควรมีการพัฒนาฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในเรื่องกฎหมายบ้านเมืองมากขึ้น เพื่อให้พระอุปัชฌาย์ได้รับรู้ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์แก่การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในส่วนของพระศรีกิตติโมลีท่านได้พูดไว้ 3 ประเด็นที่ต้องพัฒนาคือ

1. ด้านคุณธรรม ควรรักษาคุณสมบัติความเป็นพระอุปัชฌาย์ของคนไว้

2. ด้านจริยธรรม ควรใช้ความเป็นผู้นำ นำสัททวิहारิกไปในกรอบขอบเขตของพระธรรมวินัย

3. ด้านการศึกษา ต้องตั้งสอนอบรมและอำนวยความสะดวก ให้สัททวิहारิกมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติในหลักธรรม เป็นทายาทของพระศาสนา

ทั้ง 3 ด้านนี้ต้องศึกษาให้เข้าใจและพัฒนาให้ครบองค์ประกอบตลอดชีวิต เพราะเป็นข้อปฏิบัติที่ทำได้จริง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ อานาจ บัวศิริ ที่กล่าวว่าต้องปรับปรุงทุกด้านเสริมในด้านการเมืองและการปกครอง ด้านศีลธรรม คุณธรรม ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ตามแนวคิดของท่านต้องการให้มีการพัฒนาทุกขั้นตอนเพื่อปรับให้ทันยุคสังคมปัจจุบัน

4.5 แนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์

จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการแก้ไขในกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์นั้น ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ให้เคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นพระธรรมวินัย ที่ว่าด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพระอุปัชฌาย์ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 ที่ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด พระราชปริยัติมุนี ท่านกล่าวว่า ขณะนี้วิธีการที่กำลังปฏิบัติกันอยู่ ที่ประกาศใช้แล้วก็เหมาะสมแล้วน่าจะยังใช้ได้คืออยู่ และสามารถแก้ปัญหาได้ดี สอดคล้องกับความคิดเห็นของพระศรีกิตติโมลี ว่าในกระบวนการฝึกอบรมต้องให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด ฝึกอบรมให้รู้จักคุณค่าของพระพุทธศาสนา รู้จักวิธีการรักษา ปฏิบัติตามกฎหมายมหาเถรสมาคมอย่างถูกต้อง เพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนา และจัดให้มีเวลาสักกฉาพระธรรมวินัยอย่างเหมาะสมระหว่างผู้ให้การอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจชัดว่าเรื่องใดถูกต้องหรือไม่ถูกต้องอย่างไร ควรปฏิบัติในเรื่องนั้นอย่างไร และแนวทางการปฏิบัติให้ดีขึ้นควรทำอย่างไร แก้ไขอย่างไร ซึ่งก็สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์

ของพระมหาเจิม สุวโจ จะต้องระดมจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลและพระอุปัชฌาย์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ควรตั้งองค์กรกลางคณะสงฆ์ เข้ามารับผิดชอบโดยตรงเพื่อให้สามารถทำงานได้ยาวนานและต่อเนื่อง ควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศาสนทายาททั้งผู้ที่สร้างศาสนทายาท คือพระอุปัชฌาย์และผู้ที่เข้ามาเป็นศาสนทายาทของสังฆมณฑล และมีกระบวนการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ อานาจ บัวศิริ เรื่องระยะเวลาในการฝึกอบรมต้องมีมากกว่าที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ และมีขั้นตอนในการอบรมที่ชัดเจน ใช้เป็นแบบมาตรฐานในการอบรมครั้งต่อไป และมีโครงการต่อเนื่องเพื่อรองรับหรือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ และเพื่อรับทราบองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์เถรวาทแห่งคณะสงฆ์ไทย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในการบรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา 2) เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาพระอุปัชฌาย์ ในพระพุทธศาสนา และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกฉบับประชาชน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกฉบับอรธกถา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (2505) กฎมหาเถรสมาคม คู่มือพระอุปัชฌาย์ หนังสือวิชาการ เอกสารการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์ บทความทางวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์ การสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาเลือกกลุ่มประชากรที่ จะสัมภาษณ์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พระสังฆาธิการ 6 รูป และ นักวิชาการศาสนา 1 คน จากตำแหน่งดังต่อไปนี้ คือ คณะกรรมการโครงการอบรมพระอุปัชฌาย์แห่งคณะสงฆ์ไทย คณะกรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

ด้านบทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ พบว่าพระอุปัชฌาย์ เป็นตำแหน่งทางการปกครองคณะที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งเปรียบเสมือนกับตำแหน่งที่รักษาความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา ก็ว่าได้ สอดคล้องกับโอวาทของสมเด็จพระพุทธเจ้าจารย์ (เกี่ยว อุปเสโน) พระอุปัชฌาย์เปรียบเสมือนสังฆบิดรของผู้เข้ามาอุปสมบทต้องเข้าไปดูแลทุกๆ เรื่องที่เกิดขึ้นกับสัทธาวิหริกของตน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การอาพาธ เรื่องบริวาร เรื่องวัตรปฏิบัติ แม้แต่เรื่องการให้การอบรมให้ความรู้ เหล่านี้เป็นต้น ล้วนแต่เป็นเรื่องของพระอุปัชฌาย์ทั้งสิ้น ถึงแม้จะได้รับมอบหมายให้พระเถระผู้มีความฉลาด มีปัญญา ได้ทำหน้าที่แทนในเรื่องเหล่านี้แต่ก็ต้องได้รับการมอบหมายจากพระอุปัชฌาย์ทั้งสิ้น ในส่วนของสัทธาวิหริกต้องปฏิบัติตามวัตรปฏิบัติที่บัญญัติไว้ตามพระธรรมวินัยซึ่งปรากฏอยู่ใน

พระไตรปิฎก เช่นเดียวกัน หน้าที่ตรงนี้ เป็นเรื่องของพระอุปัชฌาย์ที่จะต้องแนะนำ สั่งสอน จะเห็นได้ว่า พระอุปัชฌาย์ พระองค์แรกในพระพุทธศาสนา คือพระพุทธเจ้า พระองค์ทรงกระทำหน้าที่อย่างหนักในการให้การอุปสมบทดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎกด้วยวิธีการต่าง ๆ พระองค์ทรงกระทำเป็นรูปแบบให้สาวกได้ศึกษาและปฏิบัติตามโดยให้ยึดพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัดที่สุด จนมาถึงยุคปัจจุบันในประเทศไทย ซึ่งถือว่าพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทมีความเจริญขึ้นมาก บทบาทหน้าที่ของ พระอุปัชฌาย์ยิ่งเพิ่มขึ้นตามความเจริญ ตามยุคสมัยด้วย จะเห็นว่ามีกรออกกฎหมายเถรสมาคม ปัจจุบันเป็นฉบับที่ 17 ที่ประกาศใช้มา มีการกล่าวถึงการกำหนดการทำหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์อย่างเคร่งครัด ให้อำนาจพระอุปัชฌาย์ในการทำหน้าที่ และบทลงโทษอย่างชัดเจน พระอุปัชฌาย์จึงควรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เคร่งครัดสอดคล้องกับ พระราชพิธีกรรมเมธีที่ว่า พระอุปัชฌาย์จะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อสืบอายุพระพุทธศาสนาและอนุเคราะห์กุลบุตรที่ศรัทธาจะอุปสมบท ในส่วนของกฎหมายเถรสมาคมที่ประกาศใช้อยู่ปัจจุบัน ในเรื่องหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์มีความเห็นว่า สมควรเป็นอย่างยิ่งที่พระอุปัชฌาย์จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เพราะจะได้เป็นตัวอย่างของพระภิกษุสามเณร โดยเฉพาะพระภิกษุที่เป็นสังฆวิহারิกแล้ว พระอุปัชฌาย์จำเป็นต้องประพฤติเป็นแบบอย่าง แต่ก็มีส่วนที่ทำหน้าที่ยังไม่สมบูรณ์ มากนักสอดคล้องกับที่พระศรีกิตติโมลีกล่าวว่า ประมาณร้อยละ 70 % ของพระอุปัชฌาย์ทั่วประเทศ ไม่เคร่งครัดปฏิบัติในหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยและกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 17 ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ เช่นเดียวกับพระมหาเจิม สุวโจ ที่ว่าพระอุปัชฌาย์มีหลายรูปที่ทำหน้าที่ได้คืออยู่แล้ว แต่ยังไม่เพียงพอและยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันและอนาคต ที่สำคัญคือควรมีแผนพัฒนาอัตรากำลังศาสนบุคคล ผู้ที่มาเป็นพระอุปัชฌาย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งต้องการทั้งคนเก่ง คนดี และมีความสุข ตามอัธยาศัย และก้าวสู่ความเป็นสากล แต่บางพื้นที่ต้องแก้ปัญหา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตามกฎระเบียบ ตามพระธรรมวินัย และทันโลกทันเหตุการณ์ ดังที่ อำนาจ บัวศิริ กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์เหมาะสมดีแล้วแต่ความสัมพันธ์ต่อเนื้อระหว่างพระอุปัชฌาย์ กับสังฆวิহারิกค่อนข้างห่างกันพอสมควร

ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ นับได้ว่าเป็นภาระที่หนักหนาดังที่ได้กล่าวแล้ว แต่ถ้าพระอุปัชฌาย์และสังฆวิহারิก ทำหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัด นั่นคือพระอุปัชฌาย์ปฏิบัติตามหน้าที่ตามพระธรรมวินัย และกฎหมายเถรสมาคม สังฆวิহারิกก็เช่นเดียว ทำให้การทำหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์และสังฆวิহারิกมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะส่งผลดีต่อพระพุทธศาสนาในการมีบุคลากร คือพระภิกษุสามเณรที่มีคุณภาพ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาก็มีคุณภาพ และทำให้ก้าวไปสู่ความเป็นสากล ได้อย่างแน่นอน

5.1.2 กระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

ด้านกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา พบว่าในสมัยพุทธกาล ยังไม่มีการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ หรือยังไม่กล่าวถึงเรื่องนี้มากนัก เพราะเหตุว่าพระภิกษุในสมัยนั้น ล้วนแล้วแต่เป็นพระอรหันต์ทำหน้าที่เป็นกองทัพรธรรมอยู่จำนวนมากและมีพระพุทธเจ้าเป็นประธานในการทำหน้าที่ แต่เมื่อมีการทำหน้าที่ไม่เหมาะสมในหมู่ภิกษุหนุ่มที่เป็นนวกะก็ตี อยู่ในถิ่นกันดารก็ตี ทำกิจไม่สมควรแก่สมณสาธูปฎกประณามบ้าง ถูกกล่าวโจทย์บ้าง มีการโพนทนาทำให้ความทราบถึง พระพุทธองค์ พระองค์ทรงบัญญัติสิกขาบท เป็นต้นว่า ข้อห้าม ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับอุปัชฌาย์วัตร สัททวาริกวัตร การปรับอาบัติ เป็นต้น แก่พระสงฆ์ แม้การอุปสมบททรงอนุญาตให้พระภิกษุสาวก ที่มีสติปัญญา มีความฉลาดให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรที่มีจิตเลื่อมใสได้ในถิ่นกันดาร ไม่ต้องเดินทางมาอุปสมบทกับพระองค์ และกระบวนการฝึกอบรมไม่มีปรากฏมากนัก จะมีปรากฏในพระไตรปิฎกหมวดพระวินัยเท่านั้น แต่พระภิกษุสงฆ์ก็ได้หยุดการปฏิบัติหน้าที่ในการบรรพชาอุปสมบทให้แก่กุลบุตร จวบจนถึงยุคปัจจุบัน ที่การปกครองคณะสงฆ์มีการเปลี่ยนแปลง มีการออกกฎหมายอาณัติกำหนดกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์ ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ ประกอบด้วยเรื่องสำคัญ ๆ คือ การแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์ หน้าที่พระอุปัชฌาย์ เขตพระอุปัชฌาย์ การระงับหน้าที่พระอุปัชฌาย์ จริยาพระอุปัชฌาย์ การรักษาจริยา การละเมิดจริยา เบ็ดเตล็ด ในหัวข้อเหล่านี้ พระภิกษุผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นพระอุปัชฌาย์ต้องผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอนคือ ขั้นเตรียมการ คือ ทางผู้บังคับบัญชาให้มีการแจ้งให้พระภิกษุที่คุณสมบัติถูกต้องเหมาะสมส่งประวัติเพื่อตรวจสอบ แล้วเข้าสู่ ขั้นการคัดเลือก คือ ตรวจสอบคุณสมบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายอาณัติหรือตามข้อตกลงของภาคการปกครองนั้นๆ ขั้นฝึกอบรม คือ กระบวนการฝึกอบรมซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในระดับเจ้าคณะภาคจัดกระบวนการฝึกอบรม เป็นรูปแบบของโครงการ ซึ่งจะจัดขึ้นทุกภาคการปกครองของคณะสงฆ์ มีทั้งหมด 18 ภาค ขั้นประเมินผล คือการประเมินด้านวิชาการ คือ กฎหมายคณะสงฆ์ กฎหมายอาณัติ การคำนวณอายุกุลบุตร เป็นต้น และภาคปฏิบัติ มีการสาธิตการทำพิธีอุปสมบท การสอนข้อปฏิบัติปาเทภักข์ เป็นต้น ต้องผ่านเกณฑ์ทั้งสองภาคนี้เท่านั้นจึงจะได้เสนอชื่อเป็นพระอุปัชฌาย์ ขั้นแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์ คือ การเข้ารับตราตั้งพระอุปัชฌาย์จากคณะผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช จึงได้ชื่อว่า เป็นพระอุปัชฌาย์โดยสมบูรณ์ ทำหน้าที่ได้ถูกต้องตามกฎหมาย

กระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก ในเนื้อหาการฝึกอบรมนั้นแบ่งเป็น 2 ภาค คือภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ โดยยึดตามกฎหมายอาณัติฉบับที่ 17 ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน และเรื่องพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ส่วนภาคปฏิบัตินั้น ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องท่องจำ โดยแบ่งหน้าที่ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของพระอุปัชฌาย์ การสอนภาค การสอนมูล

กรรมฐาน การบอกอนุศาสน์ คำบอกสมณบริหาร และส่วนของพระกรรมวาจา เป็นต้นว่า คำสอน ช้อม คำสวดตามอันตราสิกขธรรม การสวดกรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์ กรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์เดี่ยว กรรมวาจาสมมติตนเพื่อสอนช้อมอุปสัมปทาเปกข์คู่ ญัตติจิตตถกรรมวาจาอุปสมบทเดี่ยว ญัตติจิตตถกรรมวาจาอุปสมบทคู่ บทสวด เหล่านี้ถือว่าเป็นข้อบังคับสำหรับผู้ที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์จะต้องจำให้ขึ้นใจ ผิดพลาดไม่ได้ จะเห็นได้ว่ามีขั้นตอนมากมาย ดังนั้นผู้ที่เข้ารับตำแหน่งพระอุปัชฌาย์จึงจำเป็นต้องเตรียมตัวให้พร้อม ชักช้อมให้ดี เพราะว่าขั้นตอนกระบวนการอบรมนั้นมีคุณภาพคืออยู่แล้ว และไม่มีการเปลี่ยนแปลง มากนัก เพียงให้ปรับปรุงด้านองค์ความรู้ให้ทันยุคสมัยก็เป็นอันใช้ได้ สอดคล้องกับพระราชสิริธรรมเมธี ว่าตามกฎหมายหาเถรสมาคมแล้ว ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงอะไรมาก เพราะกระบวนการต่างๆ ได้มีในกฎหมายแล้ว เว้นแต่พระอุปัชฌาย์จะปฏิบัติได้เคร่งครัดหรือไม่เท่านั้น เช่นเดียวกันกับ พระราชปริยัติมุนี เรื่องการอบรมพระอุปัชฌาย์คืออยู่แล้ว เพราะว่าจะได้กลิ่นกรองผู้ที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ แม้จะไม่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ เพราะบางรูปก็ไม่ค่อยแม่นยำในสังฆกรรม คืออุปสมบทกรรมมากนัก เมื่อผ่านการอบรมไปแล้วก็เป็นอันใช้ได้ โดยมากก็ด้วยความเมตตา จึงทำให้ความเคร่งครัดลดน้อยลงไป เช่น ระยะเวลาสั้น กล่าวคำขานนาคไม่ได้ มักจะได้รับความอนุเคราะห์พอสมควร แต่เมื่อก้าวโดยรวมถือได้ว่าเป็นประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์แต่บางขั้นตอนไม่สามารถละเลยได้

5.1.3 ปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์

ด้านปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์พบว่า พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ ในการปกครองคณะสงฆ์เป็นกรรมการคัดเลือกโดยตรง จึงต้องมีการพิจารณาคุณสมบัติพระสังฆาธิการที่จะเข้ารับการอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์อย่างดีเพื่อให้พระอุปัชฌาย์ที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้การบรรพชาอุปสมบท โดยที่พระราชปริยัติมุนี ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการฝึกอบรม แม้จะไม่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ เหตุที่เป็นอย่างนี้เพราะพระภิกษุบางรูปไม่ค่อยแม่นยำในส่วนของเนื้อหาภาควิชาการซึ่งต้องอาศัยการท่องจำเป็นหลัก แต่ก็ผ่านไปได้เพราะความเมตตา ปัญหาที่พบจึงไม่ได้อยู่ที่กระบวนการฝึกอบรมแต่อยู่ที่ตัวผู้เข้าอบรม นั่นคือ จดจำเนื้อหาวิชาในส่วนที่จำเป็นต้องท่องจำไม่ค่อยได้ สอดคล้องกับ พระราชสิริธรรมเมธี ที่กล่าวว่ากระบวนการฝึกอบรมไม่ค่อยมีปัญหา เพราะว่าเมื่อพระภิกษุที่เข้าฝึกอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์มีความพร้อมอยู่แล้วและยอมรับผิชอบเมื่อเกิดปัญหาขึ้น พระมหาเจิม สุวโจ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และมีการแข่งขันกันสูงทำให้คนบวชน้อย ส่งผลต่อการคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ามาสู่สังฆมตต์และการที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ก็ลดน้อยลงไปด้วย และยังขาดความชัดเจนและความต่อเนื่องในกระบวนการคัดเลือกและการเตรียมความพร้อม เช่นเดียวกันกับ อำนาจ

บัวศิริ กล่าวว่า ระยะเวลาในการอบรมสั้นเกินไป การฝึกอบรมเรื่องศาสนพิธี จัดสถานที่ฝึกอบรมยังไม่ชัดเจน และใช้ระยะเวลาให้มากกว่าที่กระทำอยู่ จัดเป็นสถานที่ให้เหมาะสม และใช้เวลาในการอบรมเพิ่มเติมให้เหมาะสม

5.1.4 การพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

ด้านการพัฒนาพระอุปัชฌาย์ พบว่า คำว่าพระอุปัชฌาย์มีปรากฏในยุคสมัยของพระเจ้าอโศกมหาราช เป็นยุคที่พระพุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก คำว่าพระอุปัชฌาย์มีการใช้มาจนถึงปัจจุบัน มีปรากฏในพระไตรปิฎกหมวดพระวินัย ในยุคปัจจุบันพระอุปัชฌาย์เป็นตำแหน่งทางคณะสงฆ์ ต้องมีการเข้าอบรมและมีการประเมินผลด้วยการสอบภาควิชาการภาคปฏิบัติแล้วเข้ารับการแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ แต่เพื่อปรับให้เข้ากับยุคสังคมปัจจุบันต้องพัฒนาให้ทันเหตุการณ์สังคมแต่ต้องไม่ผิดหลักพระธรรมวินัย ทั้งนี้ตามที่พระราชพิธีกรรมเมธีกถาว่าควร จะพัฒนาความพร้อมหลายด้านเพื่อเป็นที่ปลูกศรัทธาให้เกิดแก่กุลบุตรที่จะเข้ามาอุปสมบท และเป็นที่ยอมรับของบรรพชิตและคฤหัสถ์ แต่ในมุมมองของพระราชปริยัติมุนี ท่านกล่าวว่าถ้าจะให้พระพุทธศาสนามั่นคงถาวรนั้น ควรจะปฏิบัติเหมือนยุคก่อน ๆ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ด้านพระมหาเจิม สุวโจ กล่าวว่าต้องพัฒนาด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนา ทั้งประวัติพระธรรมวินัย หลักการของพระอุปัชฌาย์ คุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ หลักอุปัชฌาย์วัตร อารยวัตร ฝึกอบรมจิตตภาวนาอย่างเข้มข้น ศึกษาด้าน ศิลปศาสตร์ วาทกรรม ศิลปะ จิตรกรรมและนิเวศวิทยา ศึกษาด้านโยธการก่อสร้าง อนุรักษ์ ให้เพียงพอแก่การนำไปประยุกต์ใช้ ศึกษาด้านบริหารความขัดแย้ง ในรูปแบบต่าง ๆ และ ศึกษาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเพียงพอแก่การนำไปประกอบในการทำงานด้านการปกครองคณะสงฆ์ สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส คือควรมีการพัฒนาฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในเรื่องกฎหมายบ้านเมือง การปกครอง กฎระเบียบ กฎมหาเถรสมาคม ที่บัญญัติหรือออกใหม่ เพื่อให้ทันต่อทางโลก เช่น เรียกเข้าอบรมในระยะ ๒ ปี ๕ ปี ๑๐ ปี นำผลการประเมินพระบวชใหม่ในปกครองมาประเมินการทำหน้าที่พระอุปัชฌาย์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน สัมมนา ตลอดทำความเข้าใจความต้องการของพระบวชใหม่ด้วย และก็ สอดคล้องกับแนวความคิดของ พระครูโกศลธรรมสุนทร ควรมีการพัฒนาฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ ในเรื่องกฎหมายบ้านเมืองมากขึ้น เพื่อให้พระอุปัชฌาย์ได้รับรู้ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น ประโยชน์แก่การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในส่วนของพระศรีกิตติโมลีท่านได้กล่าวไว้ 3 ประเด็น ที่ต้องพัฒนาคือ

1. ด้านคุณธรรม ควรรักษาคุณสมบัติความเป็นพระอุปัชฌาย์ของตนไว้
2. ด้านจริยธรรม ควรใช้ความเป็นผู้นำ นำสัทธวิहारิกไปในกรอบขอบเขตของพระธรรมวินัย

3. ด้านการศึกษา ต้องสั่งสอนอบรมและอำนวยความสะดวกให้สัททวิหาริกมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติในหลักธรรม เป็นทายาทของพระศาสนา สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ อำนาจ บัวศิริ ที่กล่าวว่าต้องปรับปรุงทุกด้าน เสริมในด้านการเมืองและการปกครอง ด้านศีลธรรม คุณธรรม ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน

5.1.5 แนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์

ด้านแนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์พบว่า แนวทางการแก้ไขในกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์นั้น ให้ปฏิบัติตาม พระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคมฉบับที่ 17 ที่ว่าด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพระอุปัชฌาย์ ที่ได้ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับ พระราชปริยัติมุนี กล่าวว่า ขณะนี้วิธีการที่กำลังปฏิบัติกันอยู่ ที่ประกาศใช้ อยู่เหมาะสมดีแล้ว และสามารถแก้ปัญหาได้ดี สอดคล้องกับความคิดเห็นของพระศรีกิตติโมลี ที่ว่าในกระบวนการฝึกอบรมต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด ฝึกอบรมให้รู้จักคุณค่าของ พระพุทธศาสนา รู้จักวิธีการรักษา ปฏิบัติตามกฎมหาเถรสมาคมอย่างถูกต้อง เพื่อความเจริญของ พระพุทธศาสนา และจัดให้มีเวลาสักขณาพระธรรมวินัยอย่างเหมาะสมระหว่างผู้ให้การอบรมกับผู้ เข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจชัดเจนว่าเรื่องใดถูกต้องหรือไม่ถูกต้องอย่างไร ควรปฏิบัติในเรื่องนั้น อย่างไร และแนวทางการปฏิบัติให้ดีขึ้นควรทำอย่างไร และแก้ไขอย่างไร สอดรับกับบท สัมภาษณ์ของพระมหาเจิม สุวโจ ต้องระดมจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลและพระอุปัชฌาย์ โดย คำนึงทั้งระยะสั้นและระยะยาว ควรตั้งองค์กรกลางคณะสงฆ์ เข้ามารับผิดชอบโดยตรงเพื่อให้ สามารถทำงานได้ยาวนานและต่อเนื่อง ควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศาสนทายาททั้งผู้ที่จะ สร้างศาสนทายาท คือพระอุปัชฌาย์และผู้ที่จะเข้ามาเป็นศาสนทายาทของสังฆมสังฆ์ และมี กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แนวคิดการนี้สอดคล้องกับบท สัมภาษณ์ของ อำนาจ บัวศิริ เรื่องระยะเวลาในการฝึกอบรมต้องมีมากกว่าที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน ให้ ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่าง ๆ และมีขั้นตอนในการอบรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบ มาตรฐานในการอบรมครั้งต่อไป และมีโครงการต่อเนื่องเพื่อรองรับหรือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ และเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ของพระอุปัชฌาย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ด้านบทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

ผลการศึกษา พบว่าบทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์พบว่า มีความสำคัญมากตั้งแต่สมัยพุทธกาลดังปรากฏชัดเจนในพระไตรปิฎก หมวดพระวินัย ในเรื่อง อุปัชฌายวัตร สัทธวิหาริกวัตร ตลอดถึงบทลงโทษต่าง ๆ ตามลำดับ จบจนถึงสมัยปัจจุบัน พระอุปัชฌาย์ จัดเป็นตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง มีการออกกฎหมายตราสมณบัญญัติที่ 17 ว่าด้วยเรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนพระอุปัชฌาย์ ซึ่งได้กล่าวถึง คุณสมบัติของพระภิกษุที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ หน้าที่พระอุปัชฌาย์ บทลงโทษ จริยวัตร พระอุปัชฌาย์ เรื่องเหล่านี้ถือว่าเป็นส่วนที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ ซึ่งต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามพระวินัย และตามกฎหมายตราสมณบัญญัติ เพราะว่าต้องทำหน้าที่ในการคัดเลือก กลั่นกรอง กุลบุตรผู้เข้ามาบรรพชาอุปสมบทปกครองดูแลให้เกิดความสงบเรียบร้อย และ ให้การศึกษาอบรมแก่สัทธวิหาริกของตน และเพื่อความเจริญและความมั่นคงของพระพุทธศาสนา พระอุปัชฌาย์ต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอย่างไม่มีวันหยุดเพื่อสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้รุ่งเรืองสอดคล้องกับสมเด็จพระพุทธเจ้าองค์ปัจจุบัน (เกี่ยวอุปเสโน) ได้กล่าว พระอุปัชฌาย์เป็นเสมือนสังฆบิดร ทำหน้าที่เปรียบเสมือนบิดาของผู้ที่บวช และมีลักษณะพิเศษไม่เหมือนพระสังฆาธิการอื่น ๆ แยกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญ คือ แบ่งตามเขตการปกครองและวิสาหมัญ คือ ไม่ระบุเขตการปกครองสามารถทำหน้าที่ให้การอุปสมบทได้ทั่วไปทุกพื้นที่ จะเป็นประเภทไหนก็ตาม เรียกว่าพระอุปัชฌาย์ ไม่เหมือนตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ของพระสงฆ์ สำหรับพระอุปัชฌาย์ไม่ได้แยก เป็นพระอุปัชฌาย์เหมือนกันหมด การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์จึงมีความสำคัญเท่ากันไม่ว่าจะมีสมณศักดิ์ระดับใดก็ตาม (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์ โครงการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์, 2544 : 174) แต่ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในบางพื้นที่ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก โดยเฉพาะในด้านการกลั่นกรองผู้เข้ามาอุปสมบท ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม แต่เมื่อมองโดยภาพรวมให้การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและพระอุปัชฌาย์เองต้องเคร่งครัดตามพระวินัย ตามกฎหมายตราสมณบัญญัติที่ 17 เพื่อป้องกันข้อครหาจากประชาชนผู้ที่มีจิตศรัทธาในพระพุทธศาสนา และต่อตัวท่านเอง

5.2.2 กระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

ผลการศึกษาด้านกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์พบว่า เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในการพัฒนาบุคลากรทางคณะสงฆ์ในการปฏิบัติหน้าที่ การเผยแพร่พระพุทธศาสนาก็ดี การผลิตศาสนทายาทที่ดี กระบวนการฝึกอบรมนี้ ไม่ได้มีมาแต่เดิมคือในสมัยพุทธกาล เพราะว่าสมัยพุทธกาลพระภิกษุสาวกของพระพุทธเจ้าล้วนแล้วแต่เป็นพระอรหันต์ผู้ที่เข้ามาบวชก็มีจิตศรัทธาตั้ง

มันแน่นและอุปสมบทแล้วไม่นิยมลาสิกขา และไม่ได้อุปสมบทตามประเพณีเหมือนปัจจุบันทำให้ได้คุณภาพที่ชัดเจน บรรลุจุดสูงสุดคือพระนิพพาน เข้าใจธรรมะของพระพุทธองค์อย่างแจ่มแจ้งแทงตลอด มาถึงสมัยปัจจุบัน พระพุทธศาสนามีการพัฒนาตามยุคสมัย เช่นเดียวกันมีการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการแต่งตั้งและถอดถอนพระอุปัชฌาย์ เพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์สงบเรียบร้อย และเป็นที่ยึดทางจิตใจแก่พุทธศาสนิกชน ในปัจจุบันนั้น พระภิกษุที่เข้าชายที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ได้นั้น ต้องเป็นเจ้าของวาสน ทั้งวัดราษฎร์ หรือวัดหลวง เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค ตามลำดับ ทั้งนี้อยู่ที่การพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า โดยผ่านขั้นตอน 5 ขั้น คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นการคัดเลือก ขั้นฝึกอบรม ขั้นประเมินผล ขั้นแต่งตั้ง ขั้นตอนเหล่านี้ เนื้อหาละเอียด อยู่ในกฎมหาเถรสมาคมฉบับที่ 17 เพียงแต่นำมาจัดให้เป็นระบบเพื่อสะดวกแก่การเข้าใจ ในกระบวนการฝึกอบรมนั้นย่อมประสบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พอสมควร ไม่ว่าจะเป็นผู้เข้ารับการอบรมเองก็ตามที่มีอายุกาลพรรษามากเกินไปในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือมีภาระมากจนไม่สามารถทบทวน ท่องจำ บทเรียนได้อย่างเต็มที่ หรือแม้แต่เรื่องระยะเวลาของโครงการอบรมพระอุปัชฌาย์ที่มองว่ามีระยะเวลาสั้นเกินไป สอดคล้องกับอำนาจ บัณฑิต ว่าระยะเวลาในการอบรมสั้นเกินไป การฝึกอบรมเรื่องศาสนพิธี จัดสถานที่ฝึกอบรมยังไม่ชัดเจน แต่ในภาพรวมกระบวนการนี้เป็นผลดีมากกว่าผลเสียเพราะสามารถกลั่นกรองผู้จะเป็นพระอุปัชฌาย์ ให้ท่านได้ฝึกฝนอบรมให้มีคุณภาพ ทำให้เราได้ศาสนทายาทที่มีคุณภาพเกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาสอดคล้องกับ พระราชปรีดีธำนิ ท่านได้กล่าวว่ากระบวนการฝึกอบรมนั้นคืออยู่แล้ว เพราะเป็นการได้กลั่นกรองพระภิกษุที่จะเข้ารับตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ แม้จะไม่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์เพราะว่าพระภิกษุบางรูปไม่ค่อยแม่นยำในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาภาควิชาการซึ่งต้องอาศัยการท่องจำเป็นหลัก แต่ก็ผ่านไปได้ด้วยดี

5.2.3 ปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์

ผลการศึกษาด้านปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์พบว่า มีปัญหาอุปสรรคไม่ค้อยมากและไม่ได้เป็นประเด็นที่สำคัญที่จะทำให้มีการแก้ไขกระบวนการฝึกอบรม ในปัจจุบันถือว่ากระบวนการนี้ยังนำมาใช้ได้เหมาะสมคืออยู่แล้ว ในความคิดเห็นของ พระมหาเจิม สุวโจ ท่านกล่าวว่าปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และมีการแข่งขันกันสูงทำให้คนบวชน้อยส่งผลกระทบต่อคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ามาสู่สังฆมณฑลและการที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ก็ลดน้อยลงไปด้วย และยังขาดความชัดเจนและความต่อเนื่องในกระบวนการคัดเลือกและการเตรียมความพร้อม สอดคล้องกับ อำนาจ บัณฑิต กล่าวว่า ปัญหาเรื่องระยะเวลาในการอบรมสั้นเกินไป การฝึกอบรมเรื่องศาสนพิธี จัดสถานที่ฝึกอบรมยังไม่ค่อยชัดเจน สอดคล้องกับพระราชปรีดีธำนิ ท่านได้กล่าวว่า ปัญหาที่พบไม่ได้อยู่ที่กระบวนการฝึกอบรมแต่อยู่ที่ตัวผู้เข้ารับการอบรม นั่นคือ

จดจำเนื้อหาวิชาในส่วนที่จำเป็นต้องท่องจำก็จำไม่ค่อยได้ทำให้ประสิทธิภาพด้อยลงไป กล่าวโดยรวม เรื่องกระบวนการ เนื้อหาวิชาการมีความทันสมัยมีความพร้อมและอ้างอิงกับพระธรรมวินัย อยู่แล้ว ไม่มีปัญหาส่วนที่เป็นปัญหาคือตัวผู้รับการอบรม ที่จะต้องเตรียมตัวให้พร้อมจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2.4 การพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา

ผลการศึกษาด้านการพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา พบว่า มีการพัฒนามาหลายยุคหลายสมัย แม้แต่ในสมัยพุทธกาลพระพุทธองค์ ทรงบัญญัติ เรื่องวัตรปฏิบัติของพระอุปัชฌาย์ไว้ในพระไตรปิฎก และการอุปสมบทในสมัยพุทธกาลนั้นวิธีการอุปสมบทนั้นเรียบง่าย มีเป้าหมายคือพระนิพพาน ผู้ที่จะเข้ามาอุปสมบทต้องมีจิตศรัทธาแรงกล้า ตั้งมั่น อย่างจริงจัง อุปสมบทแล้วไม่นิยมลาสิกขา ในส่วนของ พระอุปัชฌาย์นั้น ไม่มีการอบรม พระพุทธองค์ทรงอนุญาตให้สงฆ์บ้าง ให้พระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งบ้างเป็นประธานในการอุปสมบท แต่เมื่อมีพระภิกษุเพิ่มจำนวนมากขึ้นพระพุทธศาสนาเจริญมากขึ้นก็เป็นเรื่องปกติที่จะต้องมีการระเบียบ ในการอยู่ร่วมกันเพื่อความสงบเรียบร้อยของหมู่คณะ

ในยุคปัจจุบันพระอุปัชฌาย์เป็นตำแหน่งต้องมีการเข้าอบรมและมีการประเมินผลด้วยการสอบภาควิชาการภาคปฏิบัติแล้วเข้าสู่การแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ แต่เพื่อปรับให้เข้ากับยุคสังคมปัจจุบันต้องพัฒนาให้ทันเหตุการณ์ แต่ต้องไม่ผิดหลักพระธรรมวินัย ดังนั้นในด้านนี้จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน โดยยึดหลักการดั้งเดิม คือ ต้องมีจิตศรัทธาตั้งมั่นที่จะอุปสมบท เข้าฝึกฝนอบรมก่อนบวช และต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้แก่พระอุปัชฌาย์ในด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนา ทั้งประวัติพระธรรมวินัย หลักการของพระอุปัชฌาย์ คุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ หลักอุปัชฌาจารย์ หลักอุปัชฌาย์วัตร อาจารย์วัตร ฝึกอบรมจิตตภาวนาอย่างเข้มข้น ศึกษาด้าน ศิลปศาสตร์ วาทกรรม ศิลปะ จิตรกรรมและนิเวศวิทยา ศึกษาด้านโยธการ ก่อสร้าง อนุรักษ์ ให้เพียงพอแก่การนำไปประยุกต์ใช้ ศึกษาด้านบริหารความขัดแย้งในรูปแบบต่าง ๆ และ ศึกษาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเพียงพอแก่การนำไปประกอบในการทำงานด้านการปกครองคณะสงฆ์ ในเรื่องเรื่องกฎหมายบ้านเมือง การปกครอง กฎระเบียบ กฎมหาเถรสมาคม ที่บัญญัติหรือออกใหม่ พระอุปัชฌาย์จำเป็นต้องรับรู้รับทราบด้วยเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำหน้าที่ และละเอียดไม่ได้ที่จะต้องพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม คือ ด้านคุณธรรม ควรรักษาคุณสมบัติความเป็นพระอุปัชฌาย์ของตนไว้ ด้านจริยธรรม ควรใช้ความเป็นผู้นำ นำสัททวิหาริกไปในกรอบขอบเขตของพระธรรมวินัย ด้านการศึกษา ต้องสั่งสอนอบรมและอำนวยความสะดวก ให้สัททวิหาริกมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติในหลักธรรม เป็นทายาทของพระศาสนา

1) พระอุปัชฌาย์ต้องมั่นคง เคร่งครัดในการให้การบรรพชาอุปสมบทให้อยู่ในขอบเขตของพระธรรมวินัย มั่นฝีกซ้อมขึ้นตอนกระบวนการบรรพชาอุปสมบทยุ่สม่ำเสมอ

2) พระอุปัชฌาย์ควรตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอบรรพชาอุปสมบทอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการนับอายุผู้ขออุปสมบท

3) พระอุปัชฌาย์ต้องให้การอบรม สั่งสอนสัทธวิหาริกของตนให้มีความรู้ความเข้าใจในสมณภาวะอย่างเต็มที่ไม่ว่ควรละเลย

4) พระอุปัชฌาย์ ควรศึกษาหลักการบริหาร การปกครอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

5.3.1.5 ด้านแนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ พบว่า พระอุปัชฌาย์ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ คือ หลักพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 ให้เคร่งครัด ให้ถือว่า ตำแหน่งพระอุปัชฌาย์เป็นตำแหน่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสืบสานทายาท พระอุปัชฌาย์ต้องยึดถือปฏิบัติให้มั่นคงหนักแน่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้เข้ารับการอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์ควรปฏิบัติตาพระธรรมวินัย ตลอดถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างเคร่งครัด

2) พระอุปัชฌาย์ต้องรู้จักคุณค่าของพระพุทธศาสนา รู้จักวิธีการรักษาและปฏิบัติตามกฎมหาเถรสมาคมอย่างถูกต้อง เพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนา

3) จัดให้มีเวลาสักกจาพระธรรมวินัยอย่างเหมาะสม ระหว่างผู้ให้การอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจชัดว่า เรื่องใดถูกต้องหรือไม่ถูกต้องอย่างไรควรปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

4) ควรระดมสมองจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลและพระอุปัชฌาย์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

5) ควรตั้งองค์กรกลางคณะสงฆ์ เข้ามารับผิดชอบ โดยตรงเพื่อให้สามารถทำงานได้ยาวนาน ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ

6) ควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศาสนทายาททั้งพระอุปัชฌาย์และบุคลากรทางศาสนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่องค์กรสงฆ์

7) ควรมีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุง โครงการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์อย่างต่อเนื่อง

2) พระอุปัชฌาย์ควรศึกษาประวัติความเป็นมาของการบรรพชาอุปสมบท หลักการอุดมการณ์ของการบรรพชาอุปสมบท ให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง และปฏิบัติหน้าที่ปราศจากอคติใด ๆ ทั้งสิ้น

3) พระอุปัชฌาย์ควรศึกษา ค้นคว้า องค์กรความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้การบรรพชาอุปสมบท

4) พระอุปัชฌาย์ควรติดตามผล ประเมินผล สัทธิวิหาริกของตน หลังจากให้การบรรพชาอุปสมบทไปแล้ว

5) ควรจัดโครงการสัมมนาพระอุปัชฌาย์ ติดตามผล ประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ ในระดับภาคหรือระดับจังหวัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

5.3.1.2 ด้านกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ พบว่า หลักการและวิธีการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ มีขั้นตอนที่แน่นอนอยู่แล้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) พระภิกษุผู้เข้ารับการอบรมเพื่อเป็นพระอุปัชฌาย์ ควรซักซ้อม ทางด้านเนื้อหาด้านวิชาการ ด้านภาคปฏิบัติ ให้แน่นอนแม่นยำและนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์ ได้มีความเข้าใจเนื้อหา อย่างแจ่มแจ้งแทงตลอด

3) ควรมีแบบการประเมินผล กระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ ทางด้าน เนื้อหาภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ และด้านอื่น ที่เห็นสมควร

5.3.1.3 ด้านปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ พบว่า มีปัญหาอยู่บ้างแต่ยังไม่น่าเป็นห่วงมากนัก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) คณะกรรมการผู้คัดเลือกพระภิกษุที่เข้ารับการอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์ควรตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรมอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ได้พระอุปัชฌาย์ที่มีคุณภาพ

2) ควรมีแผนการบริหาร การจัดการ หลักสูตร โครงการการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์อย่างชัดเจนเป็นมาตรฐาน

5.3.1.4 ด้านการพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา พบว่า พระอุปัชฌาย์ ต้องมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้การบรรพชาอุปสมบทอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักพระธรรมวินัย และกฎระเบียบมหาเถรสมาคม ปราศจากอคติโดยประการทั้งปวง ต้องมั่นฝึกซ้อมกระบวนการบรรพชาอุปสมบทอยู่เสมอ มีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.2.5 แนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์

ผลการศึกษาด้านแนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ พบว่า ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ให้เคร่งครัด นั่นคือ ด้านพระธรรมวินัย ที่ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 17 ที่ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพราะว่าวิธีการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเหมาะสมแล้วและน่าจะยังใช้ได้คืออยู่ สามารถแก้ปัญหาได้ ปลุกฝังให้รู้จักคุณค่าของพระพุทธศาสนา รู้จักวิธีการรักษา ปฏิบัติตามกฎหมายมหาเถรสมาคมอย่างถูกต้อง เพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนา และจัดให้มีเวลาสักกษาพระธรรมวินัยอย่างเหมาะสมระหว่างผู้ให้การอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เข้าใจชัดว่าเรื่องใดถูกต้องหรือไม่ถูกต้องอย่างไร ควรปฏิบัติในเรื่องนั้นอย่างไร และแนวทางการปฏิบัติให้ดีขึ้นควรทำอย่างไร แก้ไขอย่างไร ต้องระดมจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลและพระอุปัชฌาย์ โดยกระทำทั้งระยะสั้นและระยะยาว ควรตั้งองค์กรกลางคณะสงฆ์ เข้ามารับผิดชอบโดยตรงเพื่อให้สามารถทำงาน ได้ยาวนานและต่อเนื่อง ควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศาสนทายาททั้งผู้ที่จะสร้างศาสนทายาท คือพระอุปัชฌาย์และผู้ที่จะเข้ามาเป็นศาสนทายาทของสังฆมณฑล และมีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของระยะเวลาในการฝึกอบรมต้องมีมากกว่าที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่าง ๆ และมีขั้นตอนในการอบรมที่ชัดเจน ใช้เป็นแบบมาตรฐานในการอบรมครั้งต่อไป และมีโครงการต่อเนื่องเพื่อรองรับหรือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ และเพื่อรับทราบองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 ด้านบทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา พบว่าพระอุปัชฌาย์คือตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ที่สำคัญมาตั้งแต่ยุคพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน พระอุปัชฌาย์จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ไม่ว่าจะท่านจะมีสมณศักดิ์ระดับใดก็ตาม แต่การทำหน้าที่เป็นประธานในการให้การบรรพชาอุปสมบทเป็นหน้าที่โดยตรงของพระอุปัชฌาย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) พระอุปัชฌาย์ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ยึดมั่นพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคมฉบับที่ 17 โดยเฉพาะ เรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนพระอุปัชฌาย์

ป
ร
จ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). กรุงเทพฯ:
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุชีพ ปุณฺณานุภาพ.(2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับสำหรับประชาชน.กรุงเทพฯ:
มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2552). พระไตรปิฎก และ อรรถกถา แปล. ฉบับ
มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กรมการศาสนา. (2542ก). คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และ คำสั่ง
ของคณะสงฆ์. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- เกรียงไกร เขียมบุญศรี และจักร อินทจักร. (2544). คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล.กรุงเทพฯ: V.J.
พริ้นติ้ง.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะพุทธบริษัทวัดชลประทานรังสฤษฎ์ วัดปัญญานันทาราม. (2549). สวดมนต์แปล แบบสวน
โมกข์ฉบับสมโภช ๑๐๐ ปี ชาตกาลท่านอาจารย์พุทธทาส. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์ พริ้นติ้ง.
- จิระ หงส์ลดารมภ์.(2533). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล หนิมพานิช. (2530). ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์การ. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชาย สัตยวิวัฒน์ และ สัตยญา สัตยวิวัฒน์. (2551). การบริหารจัดการแนวพุทธ.กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาวน์ โรจนแสง, (2544). เอกสารชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูชัย มัทธิไกร. (2544). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ ฯ: ซีเอ็ด ยู เคชั่น.
- ดำรงราชานุภาพ, สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยา. (2541). **ประชุมนิพนธ์เกี่ยวกับตำนานทาง พระพุทธศาสนา.ม.ปท.กรุงเทพฯ ฯ: รุ่งเรืองธรรม.**
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่: หจก.ธนุชพริ้นติ้ง.
- คดีสมันตปาสาทิกา อรรถกถาพระวินัย มหาวรรควรรณา ตอน 1. กรุงเทพฯ ฯ :**
มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ทวี พลรัตน์ ชุมพล อุนกานนท์ และกัณหา ภาคภูมิ. (2541). **เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา พระอุปัชฌาย์ โครงการประชุมสัมมนาพระอุปัชฌาย์. กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.**
- ธ.ธรรมศรี (ไม่ปรากฏพ.ศ.ที่พิมพ์). **มนต์พิธี ฉบับพิมพ์ใหม่เพิ่มเติม. กรุงเทพฯ ฯ: เลียงเชียงจงเจริญ.**
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ ฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- นนท์ ธรรมสถิตย์. (2533). **พระพุทธศาสนาและคณะสงฆ์ไทย เล่ม 2. กรุงเทพฯ ฯ: กิตติชัยสาส์น.**
- นิชรา ทองธรรมชาติ. (2544). **กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยาในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ ฯ:**
ลินคอร์น โปรโมชั่น จำกัด.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2550). **เอกสารประกอบการศึกษา กระบวนวิชา HU 942 การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงยุทธศาสตร์บูรณาการ เรื่อง ยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ ฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน ป.ธ.). (2549). **คู่มือพระอุปัชฌาย์. กรุงเทพฯ ฯ: ธรรมเมธี**
สหายพัฒนาการพิมพ์.
- _____. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). **คู่มือพระอุปัชฌาย์ฉบับย่อ. จัดพิมพ์ที่ระลึกเนื่องในงาน พระราชทานเพลิงศพพระมงคลสิทธิการ ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอปานตาขาว อดีตเจ้า อวาสวัดประสิทธิ์ชัย. กาญจนบุรี: สหายพัฒนาการพิมพ์.**
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ ฯ:**
สหธรรมิก.
- _____. (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพฯ ฯ: เอส.อาร์ พริ้นติ้ง**
แมส โปรดักส์.
- _____. (2542). **การศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตหรือการศึกษาเพื่อเพิ่มผลผลิต.**
กรุงเทพฯ ฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.๘ ราชบัณฑิต). (2550). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสตร์ ชุดคำวัด**. กรุงเทพฯ: เลียงเชียงจงเจริญ.
- พระธรรมเจดีย์ (เกี). (2518). **นวกานุศาสน์**. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- พระธัมมานันทมหาเถระ. (2534). **อัครมหาบัณฑิตานุสรณ์**. พิมพ์เนื่องในงานแสดงมุทิตาจิตในการได้รับแต่งตั้งเป็นอัครมหาบัณฑิตและทำบุญอายุ ครบรอบ 72 ปี 8 มกราคม 2535. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชวรมณี [ป.อ.ปยุตโต]. (2528). **พจนานุกรม ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระสิริมงคลจารย์. (2533). **มงคลศัพท์ปิณี ฉบับแปลเป็นภาษาไทย**. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิฑูร มลิวัลย์. (2541). **อธิบายวิชาวินัย สำหรับนักธรรมชั้นโท**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา. มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2541). **พุทธสถานในอินเดีย**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2533). **ตติยสมันตปาสาทิกา อรรถกถาพระวินัย มหาวรรควรรณา ตอน 1**. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- _____. (2536). **พระพุทธศาสนามหายาน**. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2543). **วินัยมุข เล่ม 2**. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระธีรญาณมุนี (ธีร์ ปุณณกมหาเถร). (2527). **สมเด็จพระเถลิง-เขียน-พูด-เทศน์**. กรุงเทพฯ: เจริญรัฐการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2544). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริวัฒน์ คำวันสา. (2540). **ประวัติพระพุทธศาสนาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- สุทธิพงษ์ ดันทยาพิศาลสุทธิ. (2535). **ประวัติความเป็นมาของกรมการศาสนาและงานด้านพระศาสนา**. เนื่องในงานเฉลิมฉลองกระทรวงศึกษาธิการในโอกาสครบรอบ 100 ปี 1 เมษายน 2535. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.

เสฐียร พันธรังสี. (2506). ศาสนาเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2545-

2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9.

_____ . (2550-2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10

สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

หนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116.

อำนวยการ แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.

บทความ

พรศรี ปัญญาปิยะกุล, ๕๕ ปี พุทธศาสนิกชน ศาสนากับการพัฒนา : มติชนรายวัน ฉบับวันที่ 5

มิถุนายน 2548 หน้า 6)

สมาน สรรพศรี.(2544,มิ.ย.-พ.ย.). “การเตรียมทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาและสร้างคุณค่าทาง

สังคมและดำรงวัฒนธรรม” วารสารศิลปกรรมบูรพา,หน้า 41.

วิทยานิพนธ์

จกกล กล้วยแดง.(2548). การศึกษาการวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาห้องสมุด 3

แห่งในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2513-2547. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ

มหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ชลบุรี:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผ่องพันธ์ มณีรัตน์. (2515). ทศนคติในการบวช : ศึกษาจากทัศนะทางสังคมวิทยาและ

มานุษยวิทยา. อ้างถึงใน พระมหาพงษ์เชษฐ ธีรวิโส ไกรจันทร์.(2547).การศึกษาการ

ปฏิบัติหน้าที่ตามพระวินัยของพระอุปัชฌาย์ตามทัศนะของสังฆวิहारิก จังหวัด

นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา .นครราชสีมา:

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ไพฑู นาควัชระ. (2547). บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในคณะสงฆ์ไทย. วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พระมหาสุทัศน์ ไชยยะภา. (2544). **บทบาทพระอุปัชฌาย์ต่อการพัฒนาคุณภาพพระนวกะ ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทพระอุปัชฌาย์เถรวาทและพระอุปัชฌาย์มหานิกายใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชา ศาสนา เปรียบเทียบ บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- พระมหาพงษ์เชษฐ ธีรวุโส ไกรจันทร์. (2547). **การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามพระวินัยของพระอุปัชฌาย์ตามทัศนะของสังฆวิहारิก จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา .นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.**
- พระใบฎีกาอินถนอม มหาวีโร (ศรีหาคา). (2549). **การศึกษาการอุปสมบทในพระพุทธศาสนาเถรวาท: ศึกษากรณี ตำบลหัวขวาง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- โสภา ชานะมูล. (2534). **ครูบาศรีวิชัย “คนบุญแห่งล้านนา” (2421-2481). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประวัติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- โอภาส จ้างมีศิลป์. (2548). **กระบวนการคัดคนเข้าบวชในพระพุทธศาสนาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา ไทยศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.**

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- การบวชในพระพุทธศาสนา, ปราชญ์ชยะ(นามแขวง), วันเสาร์ ที่ 11 ตุลาคม 2551, สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2552 จาก <http://gotoknow.org/blog/dhammakaya-23/215833>**
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา. โดย รุ่งฤดี กิจดวร (30 กันยายน 2551) สืบค้น เมื่อ 20 ธันวาคม 2552 จาก <http://upload.neteasyweb.com/view.aspx?ItemID=2641a527-498e-dd11-b5cb-00e08127749e>**
- การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่างกันอย่างไร. อากรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ อ้างถึงใน William J. Rothwell, John E.Lindholm, William G. wallick, 2003, What CEOs Expect from Corporate Training, American Management Association, USA. สืบค้นเมื่อ 15**

ธันวาคม 2551, จาก

http://www.dld.go.th/region1/web_development/knowledge/training_HRD.htm

ฉาน ธรรมวิจารณ์, 2553:169-171. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ**. (The Concept of

Buddhist Human Resource Development) สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2553. จาก

www.polpacon7.ru.ac.th/.../

จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ (ม.ป.ป.). **ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้**. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2550, จาก

<http://gotoknow.org/blog/chirakm/29245>

เทือน ทองแก้ว. **ทฤษฎีมนุษย์** (Human Capital). Becker, Gary. (1994). Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago : The University of Chicago Press สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2552, . จาก

<http://gotoknow.org/file/yuwathida/CEE4.doc>

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2553, จาก

www.auditddc.org/images/1157514376/HR%20Development.doc

ประสิทธิ์ เจียวศรี (21 September 2000). **การพัฒนาการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2552 จาก

<http://www.seameo.org/vl/articles/eddevelop.htm>

พระพรมเวที. **คัดกรองผู้มาขอรับ-เกรงเสื่อมเสีย**, สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2553 จาก

<http://www.itti-patihan.com>

สุภาพร ทรงกิจทรัพย์. **หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ศรีปทุมปริทัศน์.

สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2553, จาก <http://www.osun.org/หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์-pdf.html>

สมศักดิ์ บุญปู. **การศึกษา : เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์**. 12/23/2009. จาก

<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=222793>

โสภณ ภูเก้าล้วน. **การจัดการความรู้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**, สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2553, จาก

<http://www.gotoknow.org/blogs/posts/176967>

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. **โครงการบัณฑิตศึกษา หลักสูตรนานาชาติ สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,**

มหาวิทยาลัยบูรพา. การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

อย่างไร. สืบค้น เมื่อ 12 มกราคม 2553. จาก

http://www.dld.go.th/region1/web_development/knowledge/training_HRD.htm

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

R. wayne Mondy ,Robert M.Noel and Shane R.Premeaux, **Human Resource Management** , 7th ed. (Upper saddle river, NJ. : Simon and schuster, 1999).

Nigeo Felix A. , **Public Personnal Administration** (New York :Henry Holtand Company.,1959).

Fisher, E.B.,Schoenfeldt, L.F.& Shaw, J.B. (1993). **Human resource management**. (2nd ed).
Boston : Houghton Miffin.

Milkovich, G.T. & Boudreau, J.W. (1991). **Human resource management**. **Homewood, Ill.** :
Irwin.

Weber. Max and Parson, Talcott. **The Theory of Social and Economic Organization**. New
York : Free Press, 1947.

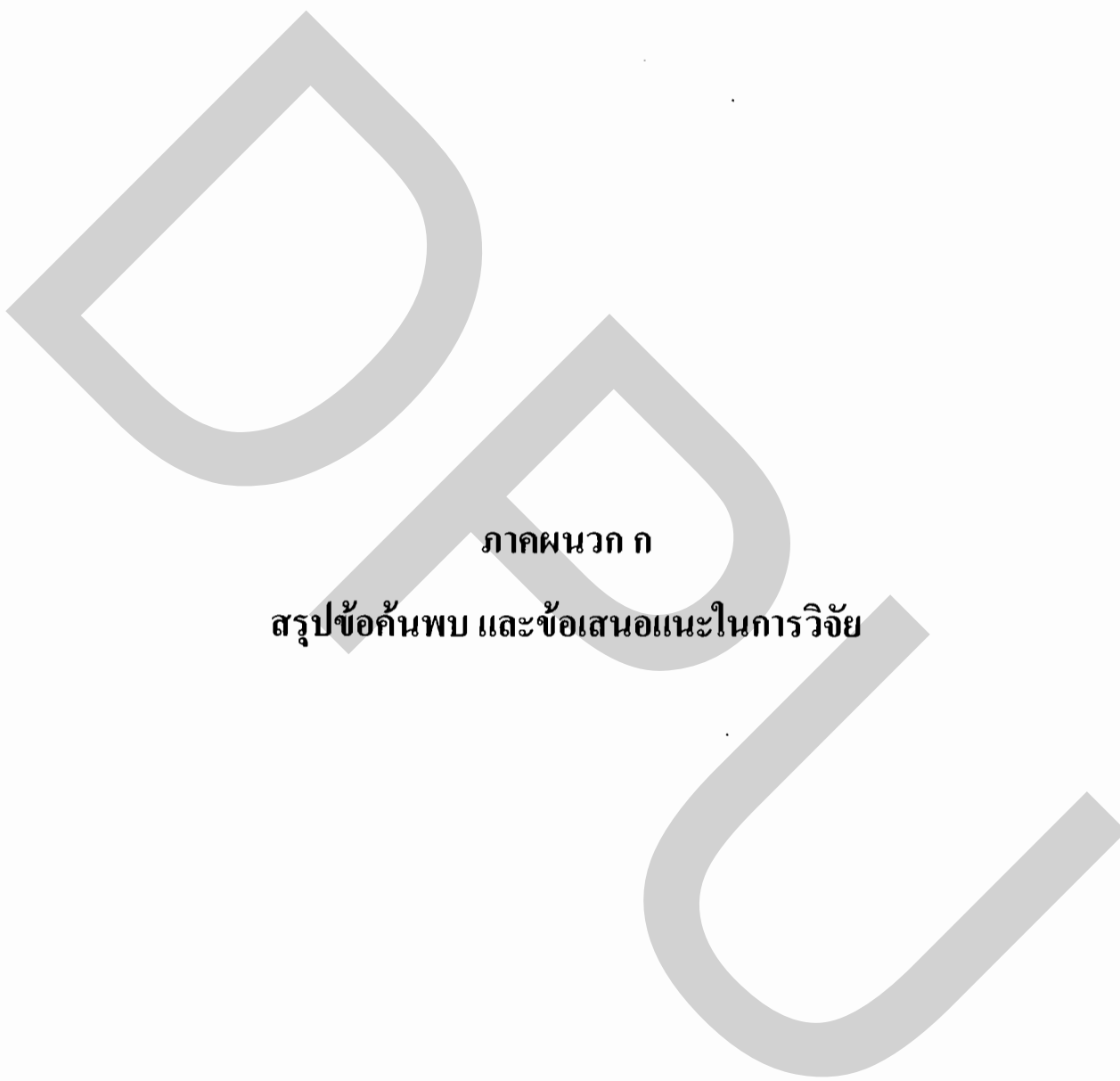
Ulrich, D. (2005). **The HR Value Proposition**. **Massachusetts**: Harvard Business school
Publishing. Ulrich, D. (2006). The HR Value Proposition: A dozen things we know about
organizations. Retrieved June 7, 2007, from www.rbl.net

ด

ด

ภาคผนวก

ด



ภาคผนวก ก

สรุปข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะในการวิจัย

ตารางที่ 1 สรุปข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลการศึกษา	ข้อค้นพบ	ข้อเสนอแนะ
<p>1. บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา</p>	<p>1.) การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์มีปรากฏมาตั้งแต่ครั้งพุทธกาล พระอุปัชฌาย์ในยุคปัจจุบันต้องปฏิบัติตามหลักธรรมวินัย และกฎระเบียบที่ประกาศใช้อย่างเคร่งครัด</p> <p>2.) การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ถือว่าเป็นการช่วยเหลือทั้งพุทธจักรและอาณาจักรให้มีความสงบเรียบร้อย</p> <p>3.) โดยสรุป หน้าที่สำคัญของพระอุปัชฌาย์</p> <p>3.1) เป็นผู้คัดเลือกกุลบุตรเข้ามาบรรพชาอุปสมบทเป็นพระภิกษุสามเณรในพระพุทธศาสนา</p> <p>3.2) ปกครอง ดูแลสังฆวิหาริกให้เกิดความสงบเรียบร้อย</p> <p>3.2) ให้การอบรมและให้การศึกษาพระธรรมวินัยแก่สังฆวิหาริก</p> <p>4.) ความสัมพันธ์ระหว่างพระอุปัชฌาย์กับสังฆวิหาริกหลังจากบรรพชาอุปสมบทแล้วค่อนข้างห่าง</p>	<p>1.) พระอุปัชฌาย์ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดยึดมั่นพระธรรมวินัยและกฎหมายตราสามดวง ฉบับที่ 17 เรื่องการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์</p> <p>2.) พระอุปัชฌาย์ควรศึกษาประวัติความเป็นมา ของการบรรพชาอุปสมบทตลอดถึงหลักการและอุดมการณ์ให้เข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ปราศจากอคติ</p> <p>3.) พระอุปัชฌาย์ควรศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การบรรพชาอุปสมบท</p> <p>4.) พระอุปัชฌาย์ควรติดตามผลประเมินผล สังฆวิหาริกของตนหลังจากบรรพชาอุปสมบทผ่านไปแล้วเป็นระยะ ๆ</p> <p>5.) ควรจัด โครงการสัมมนาพระอุปัชฌาย์ติดตามผลประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ในระดับจังหวัดหรือระดับภาค</p>
<p>2. กระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา</p>	<p>1.) กระบวนการคัดเลือก การฝึกอบรม และคุณสมบัติ ได้ปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายตราสามดวง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก</p> <p>2.) เน้นหลักการตามพระธรรมวินัยเป็นหลัก ไม่ต้องเน้นด้านกฎหมายบ้านเมืองมากเกินไป</p> <p>3.) พระสังฆาธิการที่จะเข้าอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์ควรศึกษากระบวนการฝึกอบรมให้เข้าใจถ่องแท้</p>	<p>1.) พระภิกษุผู้เข้ารับการอบรมต้องมั่นซักซ้อมเนื้อหาด้านภาควิชาการและภาคปฏิบัติให้แม่นยำทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>2.) เพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อให้มีความเข้าใจเนื้อหาอย่างแจ่มแจ้งและเสริมองค์ความรู้ใหม่เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

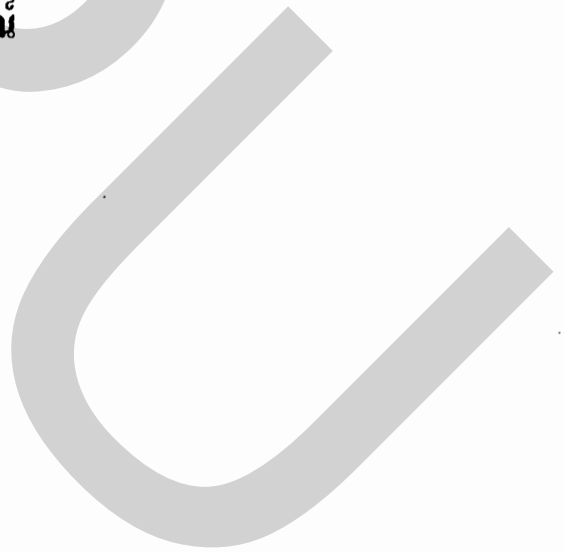
ผลการศึกษา	ข้อค้นพบ	ข้อเสนอแนะ
	4.) เพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่ผู้เข้าอบรมเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต	3.) จัดทำแบบประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติและด้านอื่น ๆ ที่เห็นสมควร
3. ปัญหากระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์	1.) ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการแข่งขันสูงทำให้ผู้มีจิตศรัทธาเข้ามาบรรพชาอุปสมบทแล้วไม่ลาสิกขาลดน้อยลงไป ทำให้พระอุปัชฌาย์ลดจำนวนลงด้วย 2.) ขาดความต่อเนื่องในกระบวนการคัดเลือกและการเตรียมความพร้อม 3.) พระสังฆาธิการที่เข้ารับการอบรมมีภาระหน้าที่มากส่งผลกระทบต่อภารกิจเนื้อหา ทำให้ประสิทธิภาพลดน้อยลง	1.) เจ้าคณะปกครองควรตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้ารับการเป็นพระอุปัชฌาย์อย่างเคร่งครัด 2.) กำหนดแผนการบริหาร การจัดการอย่างชัดเจนเป็นมาตรฐาน 3.) ศึกษาจุดแข็งและจุดด้อยของเนื้อหาสาระที่ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบันแล้วจัดทำแผนเตรียมการในอนาคต
4. การพัฒนาพระอุปัชฌาย์ในพระพุทธศาสนา	1.) ศึกษาประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะเรื่องการบรรพชาอุปสมบทให้เข้าใจแจ่มแจ้งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ 2.) ฝึกอบรมวิปัสสนา และศึกษาศาสตร์ต่างๆ ตัวอย่างเช่น ศิลปะศาสตร์ วาดศาสตร์ จิตรกรรม โยธา การก่อสร้าง การอนุรักษ์ เป็นต้น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น 3.) ศึกษาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์ในด้านต่าง ๆ	1.) พระอุปัชฌาย์ต้องเคร่งครัดในการให้การบรรพชาอุปสมบทให้อยู่ขอบเขตของพระธรรมวินัย มั่นฝีกซ้อมอยู่เสมอ 2.) พระอุปัชฌาย์ควรศึกษาหลักการบริหาร การปกครอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนถึงศาสตร์อื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ 3.) พระอุปัชฌาย์ควรศึกษาเทคโนโลยีและการสื่อสารให้เพียงพอแก่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และทันยุคสมัย และเพื่อเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำหน้าที่
5. แนวทางแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์	1.) ยึดหลักเกณฑ์ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์ที่ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบันอย่างเคร่งครัด 2.) จัดทำแผนพัฒนาพระอุปัชฌาย์	1.) พระอุปัชฌาย์ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศใช้อยู่อย่างเคร่งครัด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลการศึกษา	ข้อค้นพบ	ข้อเสนอแนะ
	และศาสนบุคคล โดยกระทำทั้งระยะสั้นและระยะยาว	2.) ปลุกฝังให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์รักษาคุณค่า ตลอดถึงวิธีการรักษาพระพุทธศาสนา
	3.) กำหนดจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์อย่างชัดเจนเป็นมาตรฐาน	3.) จัดตั้งองค์กรกลางคณะสงฆ์ เข้ามาบริหารจัดการรับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้การทำงานต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ 4.) ควรมีกระบวนการ ติดตามผล ประเมินผล และแนวทางปรับปรุงแก้ไข การฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์อย่างต่อเนื่อง



ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

สำหรับพระสังฆาธิการ และคฤหัสถ์ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา

เรื่อง กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์เถรวาทแห่งคณะสงฆ์ไทย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์

1. ชื่อ-ฉายา (นามสกุล)อายุ.....ปี.....พรรษา
2. ภาระหน้าที่รับผิดชอบ.....
3. สัมภาษณ์วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

ส่วนที่ 2. คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพระอุปัชฌาย์ หมายถึง กระบวนการคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติถูกต้อง ตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 17 (2536) ตัวอย่างเช่น มีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ ตั้งแต่ชั้นเจ้าอาวาส ขึ้นไป มีพรรษาพื้น 10 ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ เป็นต้น เข้ารับการฝึกอบรม ภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ เพื่อสอบคัดเลือกเข้ารับตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ โดยใช้กระบวนการพัฒนาพระอุปัชฌาย์ 5 ชั้น ดังนี้ ชั้นเตรียมการ ชั้นคัดเลือก ชั้นฝึกอบรม ชั้นประเมินผล ชั้นแต่งตั้ง
2. อุปสมบท หมายถึง การให้กุลบุตรบวชเป็นภิกษุหรือให้กุลธิดาบวชเป็นภิกษุณี
3. อุปัชฌาย์ หมายถึง พระภิกษุผู้มีพรรษามากกว่า 10 พรรษา ซึ่งอยู่ในชั้น เถรภูมิ ทำหน้าที่เป็นประธานในการบวชกุลบุตรในพระพุทธศาสนา เรียกทั่วไปว่าพระอุปัชฌาย์ จะทำหน้าที่เข้าไปฟัง เข้าไป คอยดูแลเอาใจใส่ คอยแนะนำ พร่ำเตือนสัทธวิหาริก (ลูกศิษย์) ของคนให้อยู่ในวัตรปฏิบัติของพระเหล่ากอสุมณะ นั้นถือตามหลักธรรมวินัย
4. บทบาทและหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ในการบรรพชาอุปสมบท หมายถึง การคัดสรรอุปสัมปทาเปกชะ (นาค) ตามข้อกำหนดในพระวินัย ปกครองดูแลสัทธวิหาริกของคนให้อยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และให้การศึกษอบรมตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้มีความรู้พอที่จะปกครองตนเองได้

3. กระบวนการการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์เพื่อให้ได้พระเถระที่ทำหน้าที่เป็นพระอุปัชฌาย์ ในปัจจุบันมีปัญหาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. พระอุปัชฌาย์ที่ได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมและได้รับแต่งตั้งแล้วมีการพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การคัดเลือกพระภิกษุผู้ที่จะเป็นพระอุปัชฌาย์ มีคุณสมบัติและขั้นตอนที่เหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

8. กฎมหาเถรสมาคม ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับพระอุปัชฌาย์ มีบริบทโดยรวม เพียงพอแก่การนำไปบังคับใช้ได้เพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. แนวทางแก้ไขปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมพระอุปัชฌาย์ ท่านมีข้อคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

กฎหมายมหาชน ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2536)

ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอภัยมณี

พระสังฆาธิการทุกรูปผู้เข้ารับการอบรมเป็นพระอุปัชฌาย์ ต้องตั้งใจรับฟังคำบรรยายถวายความรู้เรื่อง กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ และ ระเบียบมหาเถรสมาคม กำหนดวิธีปฏิบัติในหน้าที่พระอุปัชฌาย์ พ.ศ. ๒๕๓๗ เพราะเป็นหลักปฏิบัติของพระอุปัชฌาย์โดยตรง และเป็นหลักสำหรับออกปัญหาทดสอบความรู้พระอุปัชฌาย์ภาควิชาการ

กฎมหาเถรสมาคม

ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๓๖)

ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ตรี แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ มหาเถรสมาคมตรากฎมหาเถรสมาคมไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎมหาเถรสมาคมนี้เรียกว่า “กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์”

ข้อ ๒ กฎมหาเถรสมาคมนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในแถลงการณ์คณะสงฆ์ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ตั้งแต่วันใช้กฎมหาเถรสมาคมนี้ ให้ยกเลิก

(๑) กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์

(๒) กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๗ แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. ๒๕๑๕)

บรรดากฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ หรือประกาศอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ในกฎมหาเถรสมาคมนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับกฎมหาเถรสมาคมนี้ ให้ใช้กฎมหาเถรสมาคมนี้แทน

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๔ ในกฎหมายตราสามดวงนี้ “พระอุปัชฌาย์” หมายความว่า พระภิกษุผู้ได้รับแต่งตั้ง ให้มีหน้าที่เป็นประธานและรับผิดชอบในการให้บรรพชาอุปสมบทตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายตราสามดวงนี้

ข้อ ๕ พระอุปัชฌาย์ มี ๒ ประเภท

(๑) พระอุปัชฌาย์สามัญ ได้แก่ พระอุปัชฌาย์ที่ได้รับแต่งตั้งจากเจ้าคณะใหญ่

(๒) พระอุปัชฌาย์วิสามัญ ได้แก่ พระอุปัชฌาย์ที่ได้รับแต่งตั้งจากสมเด็จพระสังฆราช

ข้อ ๖ พระภิกษุผู้ได้รับตราตั้งพระอุปัชฌาย์อยู่ก่อนใช้กฎหมายตราสามดวงนี้ให้คงเป็น พระอุปัชฌาย์ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายตราสามดวงนี้

หมวด ๒

การแต่งตั้งพระอุปัชฌาย์

ข้อ ๗ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ตำบลหนึ่ง ให้มีพระอุปัชฌาย์เพียงหนึ่งรูป เว้นแต่ มีกรณีพิเศษ

ข้อ ๘ พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) มีตำแหน่งในทางการปกครองชั้นเจ้าอาวาสขึ้นไป เว้นแต่พระอารามหลวง

(๒) มีพรรษาพ้น ๑๐

(๓) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรืออาพาธเป็นโรคติดต่อ เช่น โรคเรื้อน หรือวัณโรคในระยะอันตราย

(๔) มีประวัติความประพฤติดี

(๕) เป็นที่นับถือของประชาชน ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์

(๖) เป็นเปรียญหรือนักธรรมเอก เว้นแต่ในบางท้องถิ่นซึ่งเจ้าคณะ

พิจารณาเห็นสมควรผ่อนผัน

(๗) มีความสามารถฝึกสอนผู้อยู่ในปกครองให้เป็นพระภิกษุสามเณรที่ดีตามพระธรรมวินัย และสามารถบำเพ็ญกรณียกิจอันอยู่ในหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ได้

(๘) มีความรู้ความสามารถ ทำอุปสมบทกรรมให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และระเบียบแบบแผนของคณะสงฆ์

ข้อ ๕ ในการแต่งตั้งพระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเจ้าคณะจังหวัดเป็นพระอุปัชฌาย์ ให้พิจารณาเลือกพระสังฆาธิการผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติตามข้อ ๘ แล้วรายงานรับรอง ขอแต่งตั้งเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงเจ้าคณะภาค ดังนี้

(๑) ตั้งรองเจ้าคณะจังหวัดหรือเจ้าคณะอำเภอเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะจังหวัด เป็นผู้เสนอรายงานรับรองขอแต่งตั้ง

(๒) ตั้งรองเจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะตำบลเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะอำเภอเป็นผู้รายงาน รับรองขอแต่งตั้ง

(๓) ตั้งรองเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าอาวาสเป็นพระอุปัชฌาย์ให้เจ้าคณะตำบลเป็นผู้เสนอรายงานรับรองการแต่งตั้ง

เมื่อเจ้าคณะภาคได้รับรายงานรับรองขอแต่งตั้งแล้ว ให้ดำเนินการฝึกซ้อมอบรม หรือสอบความรู้ตามความในข้อ ๔๑ เมื่อเห็นเป็นการสมควรแล้ว ให้เสนอรายงานรับรองไปยังเจ้าคณะใหญ่ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ต่อไป

ข้อ ๑๐ ในการแต่งตั้งเจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค หรือเจ้าคณะจังหวัด เป็นพระอุปัชฌาย์ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือรายงานตามลำดับ เพื่อสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม

ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวงเป็นพระอุปัชฌาย์ ให้เจ้าคณะจังหวัดพิจารณาเลือกแล้วเสนอรายงานรับรองตามลำดับ เพื่อทรงแต่งตั้งตามความในวรรคต้น

ข้อ ๑๑ พระสังฆาธิการจะปฏิบัติหน้าที่พระอุปัชฌาย์ได้ ต่อเมื่อได้รับตราตั้งพระอุปัชฌาย์แล้ว

หมวด ๓

หน้าที่พระอุปัชฌาย์

ข้อ ๑๒ พระอุปัชฌาย์มีหน้าที่ให้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรได้เฉพาะตนและเฉพาะภายในเขต ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๔ แห่งกฎมหาเถรสมาคมนี้

ข้อ ๑๓ พระอุปัชฌาย์ต้องพบและสอบสวนกุลบุตรให้ได้คุณลักษณะก่อน จึงรับให้บรรพชาอุปสมบทได้ คุณลักษณะของกุลบุตรนั้น ดังนี้

(๑) เป็นคนมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลหรืออำเภอที่จะบวช และมีหลักฐาน มีอาชีพชอบธรรม หรือแม้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอื่น แต่เมื่อสอบสวนแล้วปรากฏว่า

เป็นคนมีหลักฐาน มีอาชีพชอบธรรม มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ไม่ใช่คนจรจัด

(๒) เป็นสุภาพชน มีความประพฤติดีประพฤติชอบไม่มีความประพฤติเสียหายเช่น ดิศสุราหรือยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น

(๓) มีความรู้อ่านและเขียนหนังสือไทยได้

(๔) ไม่เป็นผู้มีทักขณวิบัติ

(๕) เป็นผู้ปราศจากบรรพชาโทษ และมีร่างกายสมบูรณ์ อาจบำเพ็ญสมณกิจได้ ไม่เป็นคนชราไร้ความสามารถหรือทุพพลภาพ หรือพิการ

(๖) มีสมณบริวารครบถ้วนและถูกต้องตามพระวินัย

(๗) เป็นผู้สามารถกล่าวคำขอบรรพชาอุปสมบทได้ด้วยตนเองและ

ถูกต้อง ไม่วิบัติ

ข้อ ๑๔ พระอุปัชฌาย์ต้องงดเว้นการให้บรรพชาอุปสมบทแก่คนต้องห้ามเหล่านี้

(๑) คนทำความผิดหลบหนีอาญาแผ่นดิน

(๒) คนหลบหนีราชการ

(๓) คนต้องหาในคดีอาญา

(๔) คนเคยถูกตัดสินจำคุกโดยฐานเป็นผู้ร้ายสำคัญ

(๕) คนถูกห้ามอุปสมบทเด็ดขาดทางพระศาสนา

(๖) คนมีโรคติดต่อเป็นที่น่ารังเกียจ เช่น วัณโรคในระยะอันตราย

(๗) คนมีอวัยวะพิการจนไม่สามารถปฏิบัติกิจพระศาสนาได้

ข้อ ๑๕ พระอุปัชฌาย์จะให้บรรพชาอุปสมบทในวัดใด ต้องได้รับนิมนต์ของเจ้าอาวาสวัดนั้น ห้ามเข้าไปให้บรรพชาอุปสมบทในวัดของผู้อื่น โดยมีได้รับนิมนต์ของเจ้าอาวาส

ข้อ ๑๖ เจ้าอาวาสผู้เป็นพระอุปัชฌาย์จะรับผู้ใดบวช ต้องมีผู้รับรองและให้ผู้รับรองของผู้นั้นนำผู้จะบวชมาอมต้วพร้อมด้วยใบสมัครและใบรับรองผู้จะบรรพชาอุปสมบทตามความในข้อ ๔๑ ซึ่งจะขอได้จากพระอุปัชฌาย์ ก่อนถึงวันบรรพชาอุปสมบทไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

ให้เจ้าอาวาสผู้เป็นพระอุปัชฌาย์ สอบสวนผู้จะมาบวชตามความในข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ ซึ่งปรากฏตามข้อปฏิญาณในใบสมัครขอบรรพชาอุปสมบท และสอบถามผู้รับรองตามข้อรับรองผู้จะบรรพชาอุปสมบท จนเป็นที่เข้าใจถูกต้องตรงกันดีแล้ว จึงรับใบสมัครขอบรรพชาอุปสมบทและใบรับรอง แล้วดำเนินการฝึกซ้อมผู้จะบวชต่อไป

ข้อ ๑๗ เจ้าอาวาสผู้มีได้เป็นพระอุปัชฌาย์ จะรับผู้ใดบวชในวัดของตนให้นำผู้สมัคร ขอบรรพชาอุปสมบทนั้น ไปอมต้วแก่พระอุปัชฌาย์พร้อมทั้งใบสมัครขอบรรพชา

อุปสมบท และใบรับรองผู้จะบรรพชาอุปสมบท ก่อนถึง วันบรรพชาอุปสมบทไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

ในกรณีเช่นนี้ ให้พระอุปัชฌาย์ผู้จะรับบวชปฏิบัติตามความในข้อ ๑๖ วรรค ๒

ข้อ ๑๘ ใบสมัครขอบรรพชาอุปสมบทและใบรับรองผู้จะบรรพชาอุปสมบทให้ยื่นต่อเจ้าอาวาสผู้มีได้ เป็นพระอุปัชฌาย์ ๒ ฉบับ เพื่อเจ้าอาวาสเก็บรักษาไว้ฉบับหนึ่งและพระอุปัชฌาย์เก็บไว้ฉบับหนึ่ง ถ้าเจ้าอาวาสเป็นพระอุปัชฌาย์ให้ยื่นเพียงฉบับเดียว

ข้อ ๑๙ พระอุปัชฌาย์เมื่อให้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรแล้ว มีหน้าที่ต้องถือเป็นการระงับการปกครองดูแลสั่งสอนสังฆกิจของตนให้ตั้งอยู่ในสัมมาปฏิบัติ ต้องขวนขวายให้ได้รับการศึกษาพระธรรมวินัย และต้องออกหนังสือสุทธิให้แก่สังฆกิจตามความในข้อ ๔๑ เพื่อแสดงสังกัดถิ่นที่อยู่และความบริสุทธิ์แห่งสมณเพศ

ถ้าสังฆกิจผู้มีพรรษายังไม่พ้น ๕ จะไปอยู่ในวัดอื่นใด เมื่อพระอุปัชฌาย์เห็นสมควรก็ให้สอบถามไปยังเจ้าอาวาสวัดนั้น เมื่อได้รับคำยืนยันรับรองที่จะปกครองดูแลสั่งสอนแทนได้ จึงให้ทำหนังสือฝากและมอบภาระดูแลเจ้าอาวาสวัดนั้น ให้เป็นผู้ปกครองดูแลสั่งสอนแทนตน

ถ้าสังฆกิจผู้นั้นมีพรรษาไม่พ้น ๕ จะย้ายไปอยู่ในวัดอื่นต่อไปอีกให้เจ้าอาวาสผู้รับฝากปกครองแจ้งไปยังพระอุปัชฌาย์ เพื่อได้ปฏิบัติการตามความในมาตรา ๒ แต่ถ้าพระอุปัชฌาย์นั้นพ้นจากความเป็นพระอุปัชฌาย์แล้ว ก็ให้เจ้าอาวาสผู้ปกครองปฏิบัติการตามความในวรรค ๒

ข้อ ๒๐ พระอุปัชฌาย์ต้องส่งบัญชีสังฆกิจของตนตามความในข้อ ๔๑

หมวด ๔

เขตพระอุปัชฌาย์

ข้อ ๒๑ พระอุปัชฌาย์จะให้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรได้ภายในเขตที่ระบุไว้ในตราตั้ง หรือเขตอำนาจที่ตนปกครองอยู่ในปัจจุบัน คือ ถ้าเป็น

- (๑) เจ้าอาวาส ภายในวัดของตน
- (๒) เจ้าคณะตำบล ภายในเขตตำบลของตน
- (๓) เจ้าคณะอำเภอ ภายในเขตอำเภอของตน
- (๔) เจ้าคณะจังหวัด ภายในเขตจังหวัดของตน

(๕) เจ้าคณะภาค ภาคในเขตภาคของตน

(๖) เจ้าคณะใหญ่ ภายในเขตหนของตน

พระอุปัชฌาย์ที่ดำรงตำแหน่งประธานและกรรมการมหาเถรสมาคมไม่จำกัดเขต

ข้อ ๒๒ ถ้าไม่มีคำสั่งเป็นอย่างอื่น พระอุปัชฌาย์ผู้เป็นกิตติมศักดิ์ในตำแหน่งปกครอง ให้บรรพชาอุปสมบทได้ในเขต อนุรูปแก่ตำแหน่งปกครองเดิมของตนตลอดเวลาที่ตนยังสำนักอยู่ในวัด หรือในเขตที่ตนเคยปกครองนั้นเว้นแต่เป็นเจ้าคณะภาคกิตติมศักดิ์ แม้มิได้อยู่ในเขตที่ตนเคยปกครองก็ให้บรรพชาอุปสมบทในเขตที่ตนเคยปกครองนั้นได้

ข้อ ๒๓ พระอุปัชฌาย์ผู้ลาออกจากตำแหน่ง หรือพ้นจากตำแหน่ง หรือถูกให้ออกจากตำแหน่งในทางปกครอง และมิได้เป็นกิตติมศักดิ์ แต่ยังคงเป็นเจ้าอาวาส ให้เป็นพระอุปัชฌาย์ได้เฉพาะในวัดของตน

ข้อ ๒๔ พระอุปัชฌาย์จะให้บรรพชาอุปสมบทนอกเขตของตนได้ ต่อเมื่อเจ้าของเขตขอร้อง หรือได้ขออนุญาตเจ้าของเขตตามฐานานุกรมดังกล่าวในข้อ ๒๑ และได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าของเขตแล้ว หรือได้ขอและรับอนุญาตเป็นกรณีพิเศษเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าคณะภาคเจ้าสังกัดเป็นครั้งคราว

หมวด ๕

การระงับหน้าที่พระอุปัชฌาย์

ข้อ ๒๕ หน้าที่พระอุปัชฌาย์ต้องระงับในเมื่อ

(๑) พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในทางปกครอง และมีได้เป็นกิตติมศักดิ์ในตำแหน่งนั้น ๆ หรือถูกให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในทางปกครอง

(๒) ขาดคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามความในข้อ ๘

(๓) ถูกเป็นจำเลยในอริกรรมที่มีโทษถึงให้สึก และอยู่ในระหว่างไต่สวนพิจารณาวินิจฉัย

(๔) ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่พระอุปัชฌาย์

ข้อ ๒๖ การระงับหน้าที่พระอุปัชฌาย์ตามความในข้อ ๒๕ (๒) และ (๓) ของ พระสังฆาธิการตำแหน่งต่ำกว่าชั้นเจ้าคณะอำเภอให้พระสังฆาธิการผู้บังคับบัญชา ของพระอุปัชฌาย์รูปนั้นรายงานตามลำดับจนถึงเจ้าคณะจังหวัด เพื่อพิจารณาสั่งระงับจากหน้าที่พระอุปัชฌาย์ ถ้าเป็นเจ้าคณะอำเภอ ให้เจ้าคณะจังหวัดพิจารณาสั่งระงับจากหน้าที่พระอุปัชฌาย์

ส่วนพระสังฆาธิการตำแหน่งตั้งแต่เจ้าคณะจังหวัดขึ้นไป ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือพิจารณาสั่งระงับ

ข้อ ๒๗ การถอดถอนพระอุปัชฌาย์ตามความในข้อ ๒๕ (๔) ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๖ แห่งกฎหมายเถรสมาคมนี้

หมวด ๖

จรรยาพระอุปัชฌาย์

ส่วนที่ ๑

จรรยา

ข้อ ๒๘ พระอุปัชฌาย์ ต้องเอื้อเพื่อ สังวร ประพฤติ ตามพระธรรมวินัย และกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างอันดีของสังฆวิहारิก

ข้อ ๒๙ พระอุปัชฌาย์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเถรสมาคมนี้

ข้อ ๓๐ พระอุปัชฌาย์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือคำแนะนำชี้แจงของพระสังฆาธิการ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัยและกฎหมายเถรสมาคมนี้

ข้อ ๓๑ พระอุปัชฌาย์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้บรรพชาอุปสมบทกรรมวิบัติบกพร่องไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ

ส่วนที่ ๒

การรักษาจรรยา

ข้อ ๓๒ ให้พระสังฆาธิการผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีหน้าที่ควบคุมดูแล แนะนำชี้แจง หรือสั่งพระอุปัชฌาย์ในเขตบังคับบัญชาของตน ให้ปฏิบัติตามจรรยาพระอุปัชฌาย์ โดยเคร่งครัด

ส่วนที่ ๓

การละเมิดจรรยา

ข้อ ๓๓ พระอุปัชฌาย์รูปใด ปฏิบัติหน้าที่โดยละเมิดจรรยาต้องได้รับโทษฐานละเมิดจรรยาอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่พระอุปัชฌาย์
- (๒) ให้ระงับหน้าที่พระอุปัชฌาย์ชั่วคราวไม่เกิน ๒ ปี

- (๓) เรียกตัวมาอบรมชั่วคราวไม่เกิน ๑ ปี
- (๔) ให้ทำทัณฑ์บน
- (๕) ดำเนินโทษเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๓๔ การให้ถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่พระอุปัชฌาย์นั้น จะทำได้ต่อเมื่อ พระอุปัชฌาย์ละเมิดจริยาโดยจงใจให้บรรพชาอุปสมบทแก่คนต้องห้ามตามความในข้อ ๑๔

ในกรณีเช่นนี้ ให้พระสังฆาธิการผู้บังคับบัญชาของพระอุปัชฌาย์นั้น รายงาน โดยลำดับจนถึงผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เมื่อได้สอบสวนและได้ความจริงตามรายงานนั้นแล้วให้ผู้มีอำนาจ แต่งตั้งสั่งถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่พระอุปัชฌาย์

ในระหว่างที่ยังไม่มีคำสั่ง พระสังฆาธิการผู้บังคับบัญชาเหนือ อาจสั่งให้พัก หน้าที่ พระอุปัชฌาย์ก่อนได้ แต่ถ้าพระอุปัชฌาย์รูปนั้นดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการต่ำกว่าเจ้าคณะ จังหวัดให้เจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้ สั่งพัก

ข้อ ๓๕ พระอุปัชฌาย์รูปใด ละเมิดจริยาอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากที่บัญญัติไว้ ในข้อ ๓๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรลงโทษสถานเบาลงมาสถานเดียว หรือหลาย สถานโดยสมควรแก่ ความผิด

(๑) ถ้าพระอุปัชฌาย์รูปนั้นดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการต่ำกว่าเจ้าคณะ จังหวัด ให้ผู้บังคับบัญชารายงานเสนอตามลำดับจนถึงเจ้าคณะภาค เพื่อพิจารณาสั่งลงโทษ แล้ว รายงานผู้มีอำนาจแต่งตั้งทราบ

(๒) ถ้าพระอุปัชฌาย์รูปนั้น ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการตั้งแต่เจ้า คณะจังหวัดขึ้นไป ให้ผู้บังคับบัญชารายงานเสนอตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจแต่งตั้งเพื่อพิจารณา สั่งลงโทษ

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่พระอุปัชฌาย์เคยถูกลงโทษตามข้อ ๓๓ (๓) (๔) และ (๕) มาแล้วไม่เข็ดหลาบ กระทำผิดอีก ให้ลงโทษในสถานที่หนักกว่าโทษเดิม

ข้อ ๓๗ พระอุปัชฌาย์รูปใด ถูกระงับหน้าที่พระอุปัชฌาย์ตามข้อ ๒๕ ก็ดี ถูกระงับหน้าที่พระอุปัชฌาย์ตามข้อ ๓๓ (๒) ก็ดี ถูกพักหน้าที่พระอุปัชฌาย์ตามข้อ ๓๔ วรรค ๓ ก็ดี หากฝ่าฝืนให้ บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรอีก หรือถูกลงโทษตามความในข้อ ๓๓ (๒) แล้วไม่เข็ดหลาบ ละเมิดซ้ำอีกให้ถือว่าเป็นการละเมิดจริยาพระสังฆาธิการอย่างร้ายแรง ฐานขัด คำสั่งผู้บังคับบัญชาตามความในข้อ ๕๔ (๓) แห่งกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ. ๒๕๓๕) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ

ในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานโดยลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจแต่งตั้งพระสังฆาธิการผู้เป็นพระอุปัชฌาย์รูปนั้น เพื่อพิจารณาสั่งถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่พระสังฆาธิการ

หมวด ๗

เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๓๘ พระภิกษุรูปใดไม่ได้รับแต่งตั้งเป็นพระอุปัชฌาย์ หรือถูกถอดถอนจากความเป็นพระอุปัชฌาย์ตามกฎหมายมหาเถรสมาคมนี้ บังอาจให้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรต้องระหว่างโทษตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕

ข้อ ๓๙ บุคคลผู้ได้รับบรรพชาอุปสมบทตามความในข้อ ๓๗ และข้อ ๓๘ ให้ถือว่าบรรพชาอุปสมบทโดยมิชอบ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์อันพระภิกษุสามเณรจะพึงได้

ข้อ ๔๐ ในกรณีแต่งตั้งหรือถอดถอนพระอุปัชฌาย์ ให้ผู้แต่งตั้งหรือผู้ถอดถอนแจ้งการแต่งตั้งหรือการถอดถอน ไปยังสำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม

ในกรณีที่พระอุปัชฌาย์พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ด้วยประการใด ให้พระสังฆาธิการผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความในวรรคต้น

ข้อ ๔๑ วิธีปฏิบัติในการฝึกซ้อมอบรม หรือสอบความรู้พระอุปัชฌาย์ก็ดี ในการทำใบสมัคร รับรองผู้จะบรรพชาอุปสมบทก็ดี ในการออกหนังสือสุทธิให้แก่สังฆาธิการก็ดี ในการส่งบัญชี สังฆาธิการก็ดี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม อุปัชฌาย์

ตราไว้ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๓๖

(สมเด็จพระญาณสังวร)

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

ประธานกรรมการมหาเถรสมาคม



ภาคผนวก ง

วิธีการบรรพชาอุปสมบท แบบเดิม และแบบใหม่

วิธีการบรรพชาอุปสมบท แบบเดิม และแบบใหม่

ภาคปฏิบัติ

พระสังฆาธิการทุกรูปผู้เข้ารับการศึกษาข้ออมบรมและสอบความรู้เป็นพระอุปัชฌาย์นั้น ต้องผ่านการทดสอบภาคปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์ (หน้าที่เจ้านาค) หน้าที่พระกรรมวาจา (หน้าที่คู่สวด) และหน้าที่พระอุปัชฌาย์ได้โดยเรียบร้อยด้วยดีทุกหน้าที่ ดังต่อไปนี้

การให้การบรรพชาอุปสมบทแบบเดิม

การปฏิบัติหน้าที่อุปสัมปทาเปกข์ (ผู้เข้าบรรพชาอุปสมบท)

คำขอบรรพชาแบบเดิม

อุปสัมปทาเปกข์พึงยืนประนมมือกล่าวคำขอมาโทษ ดังนี้

อุกาสะ วันทามิ ภันเต, สัพพัง อะปะราธัง ขะมะถะ เม ภันเต,
มะชา กะตัง ปุณฺณัง สามินา อะนุ โมทิตัพพัง, สามินา กะตัง ปุณฺณัง
มัยหัง ทาตัพพัง, สาธุ, สาธุ, อะนุ โมทามิ,

อุกาสะ การุณฺญัง กัตวา, เทละ เม ภันเต,

อุปสัมปทาเปกข์พึงนั่งคุกเข่าแล้วกล่าวคำขอบรรพชาต่อไปว่า

อะหัง ภันเต, ปีพัชชัง ยาจามิ,
ทุติยัมปิ อะหัง ภันเต, ปีพัชชัง ยาจามิ,
ตะติยัมปิ อะหัง ภันเต, ปีพัชชัง ยาจามิ, ฯ

สัพพะทุกขะนิสสะระณะ, นิพพานะ สัจฉิกะระณัตถายะ, อิมัง กาสาวัง คะเหตวา,
ปีพพาเชละ มัง ภันเต, อะนุกัมปัง อุปาทายะ. **กล่าว ๓ จบ**

สัพพะทุกขะนิสสะระณะ, นิพพานะ สัจฉิกะระณัตถายะ, เอตัง กาสาวัง ทัตถวา,
ปีพพาเชละ มัง ภันเต, อะนุกัมปัง อุปาทายะ. **กล่าว ๓ จบ**

**เมื่ออุปสัมปทาเปกข์กล่าวคำขอบรรพชาจบแล้ว พึงกราบพระอุปัชฌาย์ ๓ ครั้งแล้ว นั่งพับ
เพียบประนมมือตั้งใจรับฟังโอวาทของพระอุปัชฌาย์จะกล่าวสอนเรื่องการบรรพชาอุปสมบทต่อไป**

การปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์

การสอนนาค

เมื่อเจ้านาคกล่าวคำขอบรรพชาจบแล้ว มอบผ้าไตรถวายพระอุปัชฌาย์แล้วพึงนั่งพับเพียบประนมมือ ทอดสายตาลงข้างหน้าระยะประมาณ ๑ ศอก ตั้งใจรับฟังโอวาทเรื่องการบวชใน

พระพุทธศาสนา ดังนี้

คำสอนนาค

(พระอุปัชฌาย์)

การสอนมูลกรรมฐาน

เกสา โลมา นะชา ทันตา ตะโจ (อนุโลม)

ตะโจ ทันตา นะชา โลมา เกสา (ปฏิโลม)

คำขอสรณคมน์และศีลแบบเดิม

อุปสัมปทาแปลงขึงยื่นประนมมือนอกกล่าวคำขอมาโทษ ดังนี้

อุกาสะ วันทามิ กันเต, สัพพัง อะปะราธัง ขะมะถะ เม กันเต,
มะยา กะตัง ปุญญัง สามินา อะนุโมทิตัพพัง, สามินา กะตัง ปุญญัง
มัยหัง ทาดัพพัง, สาธุ, สาธุ, อะนุโมทามิ,

อุกาสะ การุญญัง กัตวา, ติสระระณนะ สะหะ, สีลานิ เทถะ เม กันเต,
อุปสัมปทาแปลงขึงนั่งคุกเข่าแล้วกล่าวคำขอไตรสรณคมน์และศีลต่อไปว่า
อะหัง กันเต, สะระณะสีลัง, ยาจามิ,
ทุคคัมปิ อะหัง กันเต, สะระณะสีลัง, ยาจามิ,
ตะคคัมปิ อะหัง กันเต, สะระณะสีลัง, ยาจามิ,

พระอาจารย์กล่าวคำนมัสการพระรัตนตรัย ให้นาคกล่าวตาม

(นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทธัสสะ) กล่าว ๓ จบ

พระอาจารย์กล่าวว่า “ขะมะหัง ะวาทามิ, ตัง ะเวเทหิ”

ให้นาครับว่า “อามะ กันเต”

จากนั้น พระอาจารย์ จะให้ สรณคมน์ และศีล

ให้นาคกล่าวตามดังนี้

พุทัง สะระณัง คัจฉามิ, ฆัมมัง สะระณัง คัจฉามิ, สังฆัง สะระณัง คัจฉามิ,

ทุคคัมปิ พุทัง สะระณัง คัจฉามิ, ทุคคัมปิ ฆัมมัง สะระณังคัจฉามิ, ทุคคัมปิ สังฆัง สะระณัง คัจฉามิ,

ตะติขัมปิ พุทชัง สหระณัง คัจฉามิ, ตะติขัมปิ ฐัมมัง สหระณังคัจฉามิ, ตะติขัมปิ สังฆัง สหระณัง คัจฉามิ.

พระอาจารย์กล่าวว่า “ติสระณะคะมะนัง นิฏฐิตัง”

ให้นำครึบว่า “อามะ กันเต”

พระอาจารย์จะกล่าวนำศีล ๑๐ ให้กล่าวตามที่ละบท

๑. ปาณาติปาตา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๒. อะทินนาทานา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๓. อะพรัหมะจะริยา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๔. มุสาวาทา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๕. สุรา เมระยะ มัชชะ ปะมาทัฏฐานา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๖. วิกาละ โภชะนา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๗. นัจจะ คีตะ วาทีตะ วิสุกะทัสสะนา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๘. มาลา คันธะ วิเลปะนะ ธารณะ มัณทะนะ
วิภูสะนัฏฐานา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๙. อุจจาสะยะนะ มะหาสะยะนา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.
๑๐. ชาตะรุปะ ระชะตะ ปะฎีกะกะระณา เวระมะณี, สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ.

(อิมานิ ทะสะ สิกขาปะทานิ สะมาทิยามิ)

กล่าว ๓ จบ แล้วกราบ ๓ ครั้ง

คำขอนิสัย

อะหัง กันเต, นิสสะยัง ขาจามิ.

หุติขัมปิ อะหัง กันเต, นิสสะยัง ขาจามิ.

ตะติขัมปิ อะหัง กันเต, นิสสะยัง ขาจามิ.

(อุปัชฌาโย เม กันเต โหหิ) กล่าว ๓ จบ

พระอุปัชฌาย์กล่าวว่า สามเณรกล่าวรับว่า

ปะฏิฐัง สาธุ กันเต

โอปายักัง สาธุ กันเต

ปาสาทิเกนะ สัมปาเทละ สาธุ กันเต
 เมื่อกล่าวรับจบ ให้สามเณรกล่าวต่อไปว่า
 (อังคะตักเคทานิ เถโร, มัยหัง กาโร, อะหัมปิ เถรัสสะ กาโร)

กล่าว ๓ จบ แล้วกราบ ๓ ครั้ง

คำอภิเษก

พระอุปัชฌาย์กล่าวว่า สามเณรกล่าวรับว่า
 อะขันเต ปิตโต อามะ กันเต
 อะยัง สังฆาญิ อามะ กันเต
 อะยัง อุตตะราสังโฆ อามะ กันเต
 อะยัง อันตะระวาสะโก อามะ กันเต

แบบสวดกรรมวาจาในอุปสมบทกรรม

สำหรับนาคเดี่ยว

.....เมื่อผู้มุ่งอุปสมบทออกไปยืน ข้างนอกเรียบร้อยแล้ว พระกรรม-
 วาจาอาจารย์ (คู่สวด) จึงนั่งคุกเข่าประนมมือ กราบพระ ๓ ครั้งแล้ว เปล่ง
 คำนมัสการพระรัตนตรัย

.....นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทธัสสะ

.....นะโม ตัสสะ, ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทธัสสะ,

.....นะโม ตัสสะ, ภะคะวะโต, อะระหะโต สัมมา, สัมพุทธัสสะ.

คำสมมติตนเพื่อสอนซ้อม

.....สมมติตนชื่อ โอภาโส สมมติพระอุปัชฌาย์ชื่อ โสกะโณ

.....สุณาตุ เม กันเต สังโฆ, โอภาโส, อายัสมะโต โสกะณัสสะ

อุปะสัมปะทาเปกโข, ยะทิ สังฆัสสะ ปิตตะกัลลัง, อะหัง โอภาสัง

อะนุสาเสยยัง.

คำสอนซ้อม

.....สุณะสิ โอภาสะ, อะขันเต สัจจะกาโล กุตะกาโล, ยัง ชาตัง ตัง

สังฆะมัชฌเม ปุณฺณันเต, สันตัง อตฺถิติ วัดตัพพัง, อะสันตัง นตฺถิติ

วัดตัพพัง, มา โข วิตถาสี, มา โข มังกุ อะโหสิ, เอวันตัง ปุณฺณิสสันติ, สันตี เต เอวะรูปา อาพาธา.

คำขอเรียกอุปสัมปทาเปกจะเข้ามา

.....สุณาตุ เม กันเต สังโฆ, โสภาโส, อาัยสมะโต โสภะณัสสะ
 อุปะสัมปะทาเปกโข, อะนุสิฏฺฐ โส มะยา, ยะที สังฆัสสะ ปัตตะกัลลัง,
 โสภาโส อาคัจเจยยะ. (คำเรียก) อาคัจฉาหิ

คำขออุปสมบทเดี่ยว

สังฆัมกันเต, อุปะสัมปะทัง ยาจามิ,
 อุลลุมปะตุ มัง กันเต สังโฆ, อะนุกัมปังง อุปาทายะ.
 ทุติยัมปิ กันเต สังฆัง, อุปะสัมปะทัง ยาจามิ,
 อุลลุมปะตุ มัง กันเต สังโฆ, อะนุกัมปังง อุปาทายะ.
 ตะติยัมปิ กันเต สังฆัง, อุปะสัมปะทัง ยาจามิ,
 อุลลุมปะตุ มัง กันเต สังโฆ, อะนุกัมปังง อุปาทายะ.

คำขออุปสมบทคู่

สังฆัมกันเต, อุปะสัมปะทัง ยาจามิ,
 อุลลุมปะตุ มัง กันเต สังโฆ, อะนุกัมปังง อุปาทายะ.
 ทุติยัมปิ กันเต สังฆัง, อุปะสัมปะทัง ยาจามิ,
 อุลลุมปะตุ มัง กันเต สังโฆ, อะนุกัมปังง อุปาทายะ.
 ตะติยัมปิ กันเต สังฆัง, อุปะสัมปะทัง ยาจามิ,
 อุลลุมปะตุ มัง กันเต สังโฆ, อะนุกัมปังง อุปาทายะ.

การอุปโลกน์เผด็จสงฆ์

เมื่ออุปสัมปทาเปกข์กล่าวคำขออุปสมบทกะสงฆ์จบแล้ว พระอุปัชฌาย์พึงกล่าวคำ
 อุปโลกน์เผด็จสงฆ์ เพื่อชักชวนถามอันตราสิกขธรรมแล้ว ให้อุปสัมปทาเปกข์นั้นอุปสมบท

คำพระอุปัชฌายะกล่าวเผด็จสงฆ์

.....อิทานิ โข อาวุโส (กันเต) อะยัง โสภาโส มานะ สามะเณโร
 มะมะ อุปะสัมปะทาเปกโข อุปะสัมปะทัง อากังขะมาโน, สังฆัง ยาจะติ,
 อะหัง สัพพะมิมัง สังฆัง อัสสเมสามิ, สาธุ อาวุโส (กันเต) สัพ โภยัง
 สังโฆ, อิมัง โสภาสัง นามะ สามะเณรัง, อันตะรานิก รัมเม ปุจจิตวา,
 ตัตตะ ปัตตะกัลลัตตัง ญัตวา, ญัตติจะตุตเถนะ กัมเมนะ อะกุเปเนะ
 ฐานาระเหณะ อุปะสัมปะทาเทมาติ, กัมมะสันนิฏฺฐานัง กะโรตุ, ที่ประชุม
 สงฆ์รับพร้อมกันว่า สาธุ

.....หมายเหตุ บทว่า อาวุโส นั้น ถ้ามีภิกษุแก่พรรษากว่าอุปัชฌาย์
ร่วมประชุมอยู่ด้วย ฟังใช้ กันเด แทน

คำสมมติตนเพื่อถามอันตรายิกกรรม

.....สุณาคู เม กันเด สังโฆ, อะยัง โสภาโส, อาหัสมะโต
โสกะณัสสะ อุปะสัมปะทาเปกโข, ยะที สังฆัสสะ ปิตตะกัลลัง,
อะหัง โสภาสัง อันตะรายิกะ รัมเม ปุญฺเจยยัง.

คำถามอันตรายิกกรรม

.....สุณะสิ โสภาสะ, อะหัมเต สังจะกาโล กุตะกาโล, ยัง
ชาตัง ตัง ปุณฺณามิ, สันตัง อคฺคิตฺติ วัตตัพพัง, อะสันตัง นคฺคิตฺติ วัตตัพพัง,
สันติ เต เอเวรูปา อาพาธา? (ถาม) กุญฺฐัง ฯลฯ โโก นามะ เต
อุปัชฌาโย, (ตอบ) นคฺคิ กันเด ฯลฯ อุปัชฌาโย เม กันเด อาหัสมา
โสกะโณ นามะ.

คำถามอันตรายิกกรรม

พระคู่สวดถาม สามเณรตอบ

กุญฺฐัง นคฺคิ กันเด

คัณโท นคฺคิ กันเด

กิลาสो นคฺคิ กันเด

โสโส นคฺคิ กันเด

อะปะมาโร นคฺคิ กันเด

มะนุสโสสิ อามะ กันเด

ปุริโสสิ อามะ กันเด

ภุขสิ โสสิ อามะ กันเด

อะนะโณสิ อามะ กันเด

นะสิราชะกะโฏ อามะ กันเด

อะนุญญาโตสิ มาตาปีตฺหิ อามะ กันเด

ปะริปุณณะวีสะติวัสโสสิ อามะ กันเด

ปะริปุณณันเต ปิตตะจีวะรัง อามะ กันเด

กีนนาโมสิ อะหัง กันเด ... (๑) ... นามะ

โก นามะ เต อุปัชฌาโย อุปัชฌาโย เม ภันเต

อัยสมา...(๒)...นามะ

(๑) บอกฉายาของตนเอง (๒) บอกฉายาของพระอุปัชฌาย์

ญัตติจตุตถกรรมวาจาอุปสมบทเดี่ยว

กรรมวาจาอุปสมบท

.....สุณาคู เม ภันเต สังโฆ, อะยัง โภกาโส, อัยสมะโต
 โสภณัสสสะ อุปะสัมปะทาเปกโข, ปะริสุทโธ อันตะรายิเกหิ รัมเมหิ,
 ปะริปุณณัสสสะ ปัตตะจีวะรัง, โภกาโส สังฆัง อุปะสัมปะทัง ยาจะติ,
 อัยสมะตา โสภะณณะ อุปัชฌาเยนะ, ยะทิ สังฆัสสสะ ปัตตะกัลลัง
 สังโฆ โภกาสัง อุปะสัมปะทาเทยยะ, อัยสมะตา โสภะณณะ
 อุปัชฌาเยนะ, เอสา ญัตติ.

.....สุณาคู เม ภันเต สังโฆ, อะยัง โภกาโส, อัยสมะโต
 โสภณัสสสะ อุปะสัมปะทาเปกโข, ปะริสุทโธ อันตะรายิเกหิ รัมเมหิ,
 ปะริปุณณัสสสะ ปัตตะจีวะรัง, โภกาโส สังฆัง อุปะสัมปะทัง ยาจะติ,
 อัยสมะตา โสภะณณะ อุปัชฌาเยนะ, สังโฆ โภกาสัง อุปะสัมปะทาเทติ,
 อัยสมะตา โสภะณณะ อุปัชฌาเยนะ, ยัสสาอัยสมะโต ชะมะติ,
 โภกาสัสสสะ อุปะสัมปะทา, อัยสมะตา โสภะณณะ อุปัชฌาเยนะ,
 โส คุณหัสสสะ, ยัสสะ นะ ชะมะติ, โส ภาเสยยะ.

.....ทุติยัมปิ เอตะมัตถัง วะทามิ, สุณาคู เม ภันเต สังโฆ, อะยัง
 โภกาโส, อัยสมะโต โสภะณัสสสะ อุปะสัมปะทาเปกโข ฯลฯ โส
 ภาเสยยะ.

.....ตะติยัมปิ เอตะมัตถัง วะทามิ, สุณาคู เม ภันเต สังโฆ ฯลฯ
 โสภาเสยยะ.

.....อุปะสัมปันโน สังเณนะ, โภกาโส อัยสมะตา โสภะณณะ
 อุปัชฌาเยนะ ชะมะติ สังฆัสสสะ, ตัสมา คุณหิ, เอวะเมตัง, ธาระยามิ,
หมายเหตุ อนุสาวนาที่ ๒ ที่ ๓ ซึ่ง ฯลฯ ใ้วันนั้นพึงสวดเต็มความ
 เหมือนอนุสาวนาที่ ๑

การลงเวลาสำเร็จความเป็นภิกษุภาวะ

เมื่อพระกรรมวาจาจารย์สวดญัตติจุดตุตถกรรมวาจาถึงคำว่า “โสภาสะยะ” ครั้งที่ ๓ แล้ว พระอุปัชฌาย์ฟังลงเวลาที่อุปสัมปทาเพิกซ์สำเร็จความเป็นภิกษุภาวะในพระพุทธศาสนาสมบูรณ์แล้ว

การบอกอนุศาสน์ แบบเดิม

(นိสสัย ๔)

ตาวะเทวะ ฉายา เมตัพพา, อุตูปปะมาณัง อัจฉิฉัพพัง, ทิวะสะภาโค อัจฉิฉัพโพ, สังคีติ อัจฉิฉัพพา, จัตตาริ นิสสะยา อัจฉิฉัพพา, จัตตาริ จะ อะกะระณียานิ อัจฉิฉัพพานิติ, หิทั้ง อุปะสัมปะทาเย ปัจฉิมะกัจจัง ภาคะวะตา วุตตัง, ตันทานิ มะยา เต อุปัชฌายะนะ สะตา ตะทา

จิกขะเนนะ อะนุกาตัพพัง โหติ, ตันเต สักกัจจัง โสตัพพัง

พระภิกษุใหม่ ฟังกล่าวรับว่า “อามะ ภันเต”

หมายเหตุ ๑ ถ้าบอกแทนพระอุปัชฌาย์ ฟังเพิ่มคำว่า “อาณัตเตนะ สะตา”

๒ ถ้าบอกแก่พระภิกษุใหม่หลายรูป ฟังเปลี่ยนคำว่า “ตันเต เป็น “ตัง โว”

พระภิกษุใหม่กล่าวจบ พระอุปัชฌาย์ หรือ ผู้แทนฟังบอกอนุศาสน์ต่อไปนี้

.....๑. ปิมทียาโลปะ โภชะนัง นิสสาเย ปัพพชชา, ตัตถะ เต

(ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) ยาวะชีวัง อุตสาโท ภาคะณิโย.

อะติเรกะลาโก, สังฆะภัตตัง อุเทสะภัตตัง นิมนตะนัง สะลกะภัตตัง

ปิกขิกัง อุปะสะถิกัง ปาฎิปะทิกัง.

พระภิกษุใหม่ฟังกล่าวคำว่า “อามะ ภันเต”

.....๒. ปังสุกุละจีวะรัง นิสสาเย ปัพพชชา, ตัตถะ เต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) ยาวะชีวัง

อุตสาโท ภาคะณิโย อะติเรกะลาโก, โขมัง กัปปาสิกัง โภเสยยัง กัมพะลัง สาณัง กังคัง,

พระภิกษุใหม่ฟังกล่าวคำว่า “อามะ ภันเต”

.....๓. รุกขะมุละเสนาสะนัง นิสสาเย ปัพพชชา, ตัตถะ เต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) ยาวะชี

วัง อุตสาโท ภาคะณิโย. อะติเรกะลาโก, วิหาโร อัฑฒะโยโค ปาสาโท หัมมียัง คุหา.

พระภิกษุใหม่ฟังกล่าวคำว่า “อามะ ภันเต”

.....๔. ปุติมุตตะเกสัชชัง นิสสาเย ปัพพชชา, ตัตถะ เต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) ยาวะชีวัง

อุตสาโท ภาคะณิโย. อะติเรกะลาโก. สัปปี นะวะนีตัง เตลัง มะธู ภาณิตัง.

พระภิกษุใหม่ฟังกล่าวคำว่า “อามะ ภันเต”

(อภินิหารกิจ ๔)

.....๑. อุปะสัมปັນเนนะ ภิกขุณา เมถุน โน ชัมโม นะ ปะภูเสวิตัพโพอันตะมะโส ตีรัจฉานะกะตายะปี.

.....โย ภิกขุ เมถุยัง ชัมมัง ปะภูเสวะติ, อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย. เสยยะถาปี นามะ ปุริโส สีสัจฉิน โน อะภัพโพ เตนะ สะวีระพันธเนนะ ชีวีตุง, เอวะเมวะ ภิกขุ เมถุนัง ชัมมัง ปะภูเสวิตวา, อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย.

.....ต้นเต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน ต้นเต เป็น ตัง โว) ยาวะชีวัง อะกะระณียัง
พระภิกษุใหม่พึงกล่าวคำว่า “อามะ ภันเต”

.....๒. อุปะสัมปັນเนนะ ภิกขุณา อะทินนัง เถยยะสังขาตัง นะ อาทาดัพพัง, อันตะมะโส ตินะสะลาถัง อุปาทายะ. โย ภิกขุ ปาทัง วา ปาทาระหัง วา อะติเรกะปาทัง วา อะทินนัง เถยยะสังขาตัง อาทิตยะติ. อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย. เสยยะถาปี นามะ ปันฑุปะลาโส พันธะนา ปะมุตโต อะภัพโพ หาริตัตตายะ เอวะเมวะ ภิกขุ ปาทัง วา ปาทาระหัง วา อะติเรกะปาทัง วา อะทินนัง เถยยะสังขาตัง อาทิตยวา อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย. ต้นเต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน ต้นเต เป็น ตัง โว) ยาวะชีวัง อะกะระณียัง.

พ ร ะ ภ ิ ก ขุ ไ ห ม่ พ ี ง ก ล ่า ว ค ำ ว ่า “ อ ำ ม ะ ภั น เ ต ”

๓. อุปะสัมปັນเนนะ ภิกขุณา สัจฉิจจะ ปาโณ ชีวีตา นะ วโรเปตัพโพ. อันตะมะโส กุนณะกิปิลลิกัง อุปาทายะ. โย ภิกขุ สัจฉิจจะ มะนุสสะวิกคะหัง ชีวีตา โวโรเปติ. อันตะมะโส คัพพะปาตะนัง อุปาทายะ, อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย. เสยยะถาปี นามะ ปุสฺสีลา ทวีธา ภินนา อัมปะภูสิณฑิกา โหติ

เอวะเมวะ ภิกขุ สัจฉิจจะ มะนุสสะวิกคะหัง ชีวีตา โวโรเปตวา, อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย. ต้นเต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน ต้นเต เป็น ตัง โว). ยาวะชีวัง อะกะระณียัง.

๔. อุปะสัมปັນเนนะ ภิกขุณา อุตตะริมะนุสสะชัมโม นะ อุลละปีตัพโพ อันตะมะโส สุนฺญาคาระ อะภิระมามีติโย ภิกขุ ปาปัจโจ อิจฉาปะกะโต อะสันตัง อะภูตัง อุตตะริมะนุสสะชัมมัง อุลละปะติ, ฉานัง วา วิโมกขัง วา สะมาธัง วา สะมาปัตตัง วา มัคคัง วา ฆะลัง วา, อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย. เสยยะถาปี นามะ ตาโล มัตถะกัจฉิน โน อะภัพโพ ปุณะ วิรุฬหิยา,เอวะเมวะ ภิกขุ ปาปัจโจ อิจฉาปะกะโต อะสันตัง อะภูตัง อุตตะริมะนุสสะชัมมัง อุลละปีตวา อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย. ต้นเต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน ต้นเต เป็น ตัง โว) ยาวะชีวัง อะกะระ

ร ะ ณี ยั น ติ

.....อะเนกะปริยาเยนะ โข ปะนะ เตะนะ ณะคะวะตา ชานะตา ปัสสะตา อะระหะตา สัมมาสัมพุท
 เธนะ, สีลัง สัมมะทักขาตัง สะมาธิ สัมมะทักขาโต ปัญญา สัมมะทักขาตา. ยาวะเทวะ ตัสสะ มะทะ
 นิมมะทะนัสสะ ปิปาสะวินะยัสสะ อาระยะสะมุคฆาตัสสะ วัฏฏูปัจเจทัสสะ ตัณ्हักขะยัสสะ วิ
 ราคัสสะ นิโรธัสสะ นิพพานัสสะ สัจฉิกิริยาเย. ตัตถะ สีละปะริภาวิโต สะมาธิ มะหัพพะโล โหติ
 มะหานิสังโส

.....สะมาธิปะริภาวิตา ปัญญา มะหัพพะลา โหติ มะหานิสังสา ปัญญาปะริภาวิตัง จิตตัง สัมมะเท
 วะ อาสะเวหิ วิมุจจะติ

.....เสยยะถิทัง. กามาสะวา ภาวาสะวา อะวิชชาสะวา.....ตัสมาติหะ เต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต
 เป็น โว) อิมัสมิง ตะถาคะตูปะเวทิตะ รัมมะวินะเย, สักกัจจิง อะริสีละสิกขา สิกขิตัพพา, อะริจิตตะ
 สิกขา สิกขิตัพพา, อะริปัญญาสิกขา สิกขิตัพพา.....ตัตถะ อูปะมาเทนะ สัมปาเทตัพพัง.

จบพิธีการให้บรรพชาอุปสมบทแบบเดิม

การให้บรรพชาอุปสมบทแบบใหม่

.....วิธีบรรพชาอุปสมบทแบบเอสาหัง

กุลบุตรผู้มีศรัทธามุ่งอุปสมบท พึงรับผ้าไตรอุ้มประนมมือเข้าไปในสังฆสนนิบาต วางผ้า
 ไตรไว้ข้างตัวด้านซ้าย รับเครื่องสักการะถวายพระอุปัชฌายะ แล้วกราบลงด้วยเบญจาง
 คประดิษฐ์ ๓ ครั้งแล้วนั่งคุกเข่าอุ้มผ้าไตรประนมมือเปล่งวาจา ถึงสรณะและขอบรรพชา
 ด้วยคำมคธ หยุดตามจุดจุลภาคว่า

.....เอสาหัง ภันเต, สุจิระปะรินิพพุตัมปิ, ตัง ณะคะวันตัง สาระณัง คัจฉามิ, รัมมัญจะ
 ภิกขุสังฆัญจะ, ละเภยยาหัง ภันเต, ตัสสะ ณะคะวะโต, รัมมะวินะเย ปัพพัชชัง, ละเภยยัง
 อูปะสัมปะทัง

.....ทุติยัมปาหัง ภันเต, สุจิระปะรินิพพุตัมปิ, ตัง ณะคะวันตัง สาระณัง คัจฉามิ, รัมมัญ
 จะ ภิกขุสังฆัญจะ, ละเภยยาหัง ภันเต, ตัสสะ ณะคะวะโต, รัมมะวินะเย ปัพพัชชัง, ละเภย
 ยัง อูปะสัมปะทัง

.....ตะติยัมปาหัง ภันเต, สุจิระปะรินิพพุตัมปิ, ตัง ณะคะวันตัง สาระณัง คัจฉามิ, รัมมัญ
 จะ ภิกขุสังฆัญจะ ละเภยยาหัง ภันเต, ตัสสะ ณะคะวะโต, รัมมะวินะเย ปัพพัชชัง, ละเภยยัง
 อูปะสัมปะทัง

.....อะหัง ภันเต, ปัพพัชชัง ยาจามิ, อิมานิ กาสายานิ วัตถานิ คะเหตวา, ปัพพาชละ มัง
 ภันเต, อะนุกัมปัง อูปาทายะ

.....ทุติยัมปิ อะหัง ภันเต, ภันเต, ปัพพัชชัง ยาจามิ, อิมานิ กาสายามิ วัตถานิ คะเหตวา,
ปัพพาชณะ มัง ภันเต, อะนุกัมปัง อุปาทายะ

.....ตะติยัมปิ อะหัง ภันเต, ปัพพัชชัง ยาจามิ, อิมานิ กาสายานิ วัตถานิ คะเหตวา,
ปัพพาชณะ มัง ภันเต, อะนุกัมปัง อุปาทายะ

.....ถ้าบวชเป็นสามเณร ยกคำว่า ละเภยยัง อุปะสัมปะทัง ออกเสียในลำดับนั้น พระ
อุปัชฌายะรับเอาผ้าไตรจากผู้มุ่งบรรพชาวางไว้ตรงหน้าตัก แล้วกล่าวสอนถึงพระรัตนตรัย
เป็นต้น และบอก ตะจะปัญจะกะกัมมัญฐาน ให้ว่าตามไปที่ละบท โดยอนุโลมและปฏิโลม
ดังนี้

.....เกสา โลมา นะขา ทันตา ตะโจ (อนุโลม)

.....ตะโจ ทันตา นะขา โลมา เกสา (ปฏิโลม)

.....ครั้นสอนแล้วพระอุปัชฌายะซึ่งอังสะออกจากไตร สวมให้แล้ว สั่งให้ออกไปครอง
ไตรจีวรตามระเบียบ ครั้นเสร็จแล้วเข้าไปหาพระอาจารย์ รับเครื่องสักการะถวายท่านแล้ว
กราบ ๓ หน นั่งคุกเข่า ประนมมือเปล่งวาจาขอสรณะและศีลดังนี้

คำขอไตรสรณคมน์และศีลแบบใหม่

.....อะหัง ภันเต, สระณะสีลัง ยาจามิ

.....ทุติยัมปิ อะหัง ภันเต, สระณะสีลัง ยาจามิ

.....ตะติยัมปิ อะหัง ภันเต, สระณะสีลัง ยาจามิ

.....ลำดับนั้น พระอาจารย์กล่าวคำนมัสการให้ผู้มุ่งบรรพชาว่าตามไป
ดังนี้

.....นะโม ตัสสะ ภะคะวะโต อะระหะโต สัมมาสัมพุทธัสสะ

ว่า ๓ หน

.....แต่นั้นท่านจะสั่งด้วยคำว่า เอวัง ะเทหิ หรือ ะมะหัง ะทามิ

ตั้ง ะเทหิ ฟังรับว่า อามะ ภันเต.....ครั้นแล้วท่านนำไปเปล่งวาจาว่าสรณคมน์ตามไปที่ละพาทย์
ดังนี้

.....พุทัง สระณัง คัจฉามิ

.....ธัมมัง สระณัง คัจฉามิ

.....สังฆัง สระณัง คัจฉามิ

.....ทุติยัมปิ พุทัง สระณัง คัจฉามิ

.....ทุติยัมปิ รัชมัง สระฉัง คัจฉามิ

.....ทุติยัมปิ สังฆัง สระฉัง คัจฉามิ

.....ตะติยัมปิ พุทฺธัง สระฉัง คัจฉามิ

.....ตะติยัมปิ รัชมัง สระฉัง คัจฉามิ

.....ตะติยัมปิ สังฆัง สระฉัง คัจฉามิ

.....เมื่อจบแล้ว ท่านบอกว่า ติสระณะคะมะนัง นิฏฐิตัง พึงรับว่าอามะ ภันเต ลำดับนั้นพระ
อาจารย์จะบอกให้รู้ว่า การบรรพชาเป็นสามเณรสำเร็จด้วยสรณคมน์เพียงเท่านี้ ที่นั่นพึงสมาทาน
สิกขาบท ๑๐ ประการ
ว่าตามท่าน ไปดังนี้

.....ปาณาติปาตา เวระมะณี

.....อะทินนาทานา เวระมะณี

.....อะปรัหมะจะริยา เวระมะณี

.....มุสาวาทา เวระมะณี

.....สุราเมระยะมัชชะปะมาทัฏฐาณา เวระมะณี

.....วิกาละโภชะนา เวระมะณี

.....นัจจะคีตะวาทิตะวิสสุกะทัสสะนา เวระมะณี

.....มาลาคันธะวิลปะนะธาระณะมัณฑะนะวิสุสะนัฏฐาณา เวระมะณี

.....อุจจาสะยะนะมะหาสะยะนา เวระมะณี

.....ชาตะรุปะระชะตะปะภิกคะหะณา เวระมะณี

.....อิมานิ ทะสะ สิกขาปะทานิ สะมาทียามิ ฯ (ว่า ๓ หน)

.....ในลำดับนั้น สามเณรพึงรับบาตร อุ่มเข้าไปหาพระอุปัชฌายะในสังฆสันนิบาตวางไว้ข้างตัว
ด้านซ้าย รับเครื่องสักการะถวายท่าน แล้วกราบ ๓ หน นั่งคุกเข่าประนมมือกล่าวคำขอนิสัย ว่าดังนี้

คำขอนิสัยแบบใหม่

.....อะหัง ภันเต, นิสะยัง ยาจามิ

.....ทุติยัมปิ อะหัง ภันเต, นิสะยัง ยาจามิ

.....ตะติยัมปิ อะหัง ภันเต, นิสะยัง ยาจามิ

.....อุปัชฌายะ เม ภันเต, โหหิ ว่า ๓ หน

.....พระอุปัชฌายะกล่าวว่า โอปายิกัง, ปะฏิรูโปง, ปาสาทิเกนะ

สัมปาทิ บทใดบทหนึ่งพึงรับว่า สาธุ กันเต ทุกบทไป แต่นั้นสามเณรพึงกล่าวรับเป็นฐะให้ท่าน
ว่าดังนี้

.....อชชะตักเคทานิ เถโร, มัยหัง ภาโร, อะหัมปิ เถรสสะภาโร

.....ว่า ๓ หน เสร็จแล้วกราบลง ๓ หน

.....ลำดับนั้น พระอุปัชฌายะแนะนำสามเณร ไปตามระเบียบแล้ว พระอาจารย์ผู้เป็นกรรมวาจา เอา
บาตรมีสายคล้องตัวผู้มุ่งอุปสมบท บอกบาตรและจีวร ผู้มุ่งอุปสมบทพึงรับว่า อามะ กันเต ๔ หน
ดังนี้

คำบอกบาตรจีวร คำรับ

คำบอกบาตรจีวร

คำรับ

๑. อะยันเต ปัตโต

อามะ กันเต

๒. อะยัง สังฆาญิ

อามะ กันเต

๓. อะยัง อุตตะราสังโก

อามะ กันเต

๔. อะยัง อันตะระวาสะโก..... อามะ กันเต

.....ต่อจากนั้นพระอาจารย์ท่านบอกให้ออกไปข้างนอกว่า คัจจะอะมุหิ โอกาเส ติญญาหิ พึงถอย
ออกลุกขึ้นเดิน ไปยืนอยู่ในที่ที่กำหนดไว้พระอาจารย์ท่านแสดงสมมติตนเป็นผู้สอนซ้อม แล้ว
ออกไปสวดตามอันตราสิกกรรม พึงรับว่า นัตถิ กันเต ๕ หน อามะ กันเต ๘ หน ดังนี้

.....ถาม

ตอบ

๑. กุญฺฐัง

นัตถิ กันเต

๒. คัมโภ

นัตถิ กันเต

๓. กิลาส

นัตถิ กันเต

๔. โสโส

นัตถิ กันเต

๕. อะปะมาโร

นัตถิ กันเต

๑. มะนุสโสสิ

อามะ กันเต

๒. ปริโสสิ

อามะ กันเต

๓. กุชิสโสสิ

อามะ กันเต

๔. อะนะโณสิ

อามะ กันเต

๕. นะสิ ราชะกะญุ

อามะ กันเต

๖. อะนุญญาโตสิ มาตาปีตฺหิ

อามะ กันเต

๗. ประิปุณณะวีสะติวัสโสสิ

อามะ กันเต

๘. ประิพจน์ันเต ปัตตะจีวะรัง..... อามะ ภัันเต

๑. กินนาโมติ

อะหัง ภัันเต..นามะ

๒. โก นามะ เต อุปัชฌาย

อุปัชฌาย เม ภัันเต

อายัสมา...นามะ

.....ถ้าตอบพร้อมกันให้เปลี่ยน เม เป็น โน

ช่องที่...ไว้ พระอุปัชฌายะหรืออาจารย์ท่านจะตั้งชื่อของ อุปสัมปทาเปกขะ กรอกลงช่องให้ไว้ก่อน
วันบวช และช่องที่ ... ไว้ในช่องชื่อของพระอุปัชฌาย์ ก็เช่นเดียวกัน ให้กรอกตามชื่อของพระ
อุปัชฌายะ ซึ่งท่านจะบอกและกรอกให้ไว้ก่อนวันบวช

.....ครั้งสวดสอนซ้อมแล้ว ท่านกลับเข้ามาสวดขอเรียกอุปสัมปทาเปกขะเข้ามา อุปสัมปทา
เปกขะ ฟังเข้ามาในสังฆสนนิบาต กราบลงตรงหน้าพระอุปัชฌายะ ๓ หน แล้วนั่งคุกเข่าประนมมือ
เปล่งวาจาขออุปสมบท ว่าดังนี้

คำขออุปสมบทเดี่ยว

.....สังฆัมภัันเต, อุปะสัมปะทัง ยาจามิ, อุลลุมปะตุ มัง ภัันเต, สังโฆ อะนุกัมปัง อุปายทาเย

.....ทุติยัมปิ ภัันเต, สังฆัง อุปะสัมปะทัง ยาจามิ, อุลลุปะตุ มัง ภัันเต, สังโฆ อะนุกัมปัง อุปทาเย

.....ตติยัมปิ ภัันเต, สังฆัง อุปะสัมปะทัง ยาจามิ, อุลลุมปะตุ มัง ภัันเต, สังโฆ อะนุกัมปัง อุปาทา
เย

.....ถ้าว่าพร้อมกันให้เปลี่ยน ยาจามิ เป็น ยาจามะ เปลี่ยน มัง เป็น โน

.....ในลำดับนั้น พระอุปัชฌายะกล่าวเผด็จสงฆ์แล้ว และพระอาจารย์สวดสมมติตน ถาม
อันตรายิกกรรมอุปสัมปทาเปกขะ ฟังรับว่า นัตติ ภัันเต ๕ หน อามะ ภัันเต ๘ หน ตอบชื่อตนและ
อุปัชฌายะรวม ๒ หน โดยนัยหนหลัง แต่นั้นนั่งฟังท่านสวดกรรมวาจาอุปสมบทไปจนจบ ครั้นจบ
แล้วท่านเอาขาตรออกจากตั้ง แล้วพึงกราบ ๓ หน นั่งพับเพียบประนมมือนั่ง
พระอุปัชฌายะบอกอนุสาสน์ไปจนจบแล้วรับว่า อามะ ภัันเต แล้วกราบ ๓ หน ถวายไทยทาน
กรวดน้ำ เหมือนกล่าวแล้วในแบบ อูกาสะ

คำพระอุปัชฌายะกล่าวเผด็จสงฆ์

.....อิทานิ โข อาวุโส (ภัันเต) อะยัง โอภาโส มานะ สามะเณโร

มะมะ อุปะสัมปะทาเปกโข อุปะสัมปะทัง อากังขะมาโน, สังฆัง ยาจะติ,

อะหัง สัพพะมิมัง สังฆัง อัจฉะสามิ, สาธุ อาวุโส (ภัันเต) สัพ โพยัง

สังโฆ, อิมัง โสภาสัง นามะ สามะเณรัง, อันตะรานิกะ ชัมเม ปุจฉิตวา,
 ตัตตะ ปัตตะกัลลิตตัง ฉุตวา. ฉุตติจะตุตเถนะ กัมเมนะ อะกุเปเนะ
 ฐานาระเหนะ อุปะสัมปาเทมาติ, กัมมะสันนิฏฐานัง กะโรตุ, ที่ประชุม
 สงฆ์รับพร้อมกันว่า สาธุ
หมายเหตุ บทว่า อาวุโส นั้น ถ้ามีภิกษุแก่พรรษากว่าอุปัชฌาย์
 ร่วมประชุมอยู่ด้วย ฟังใช้ กันเด แทน

คำสมมติคนเพื่อถามอันตรายิกธรรม

.....สุณาคู เม กันเด สังโฆ, อะยัง โสภาโส, อาหังสมะโต โสกะณัสสะ อุปะสัมปะทาเปกโข, ะหิ
 สังฆัสสะ ปัตตะกัลลิตัง, อะหัง โสภาสัง อันตะรายิกะ ชัมเม ปุจฉะยัง.

คำถามอันตรายิกธรรม

.....สุณะสี โสภาสะ, อะหังเด สังจะกาโล ภูตะกาโล, ยัง ชาตัง ตัง ปุจฉามิ, สันตัง อัตถิติ วัตตัพ
 พัง, อะสันตัง นัตถิติ วัตตัพพัง, สันติ เต เอวะรูปา อาพาธา? (ถาม) กุญฺจิง ฯลฯ โก นามะ เต
 อุปัชฌาโย, (ตอบ) นัตถิ กันเด ฯลฯ อุปัชฌาโย เม กันเด อาหังสมา โสกะโน นามะ.

ผู้ตัจจุตถกรรมวาทจาอุปสมบทเดี่ยว กรรมวาทจาอุปสมบท

.....สุณาคู เม กันเด สังโฆ, อะยัง โสภาโส, อาหังสมะโต โสกะณัสสะ อุปะสัมปะทาเปกโข
 , ปะริสุทโธ อันตะรายิกะหิ ชัมเมหิ, ปะริปุณณัสสะ ปัตตะจีวะรัง, โสภาโส สังฆัง อุปะสัมปะ
 ทัง ยาจะติ, อาหังสมะตา โสกะเณนะ อุปัชฌาเยนะ, ะหิ สังฆัสสะ ปัตตะกัลลิตัง สังโฆ โสภาสัง อุ
 ปะสัมปะทาเทยยะ, อาหังสมะตา โสกะเณนะ อุปัชฌาเยนะ, เอสา ฉุตติ.

.....สุณาคู เม กันเด สังโฆ, อะยัง โสภาโส, อาหังสมะโต โสกะณัสสะ อุปะสัมปะทาเปกโข,
 ปะริสุทโธ อันตะรายิกะหิ ชัมเมหิ, ปะริปุณณัสสะ ปัตตะจีวะรัง, โสภาโส สังฆัง อุปะสัมปะทัง ยา
 จะติ, อาหังสมะตา โสกะเณนะ อุปัชฌาเยนะ, สังโฆ โสภาสัง อุปะสัมปะทาเทติ, อาหังสมะตา โสกะเณ
 นะ อุปัชฌาเยนะ, ยัสสาหังสมะโต ะหังสมะติ, โสภาสัสสะ อุปะสัมปะทา, อาหังสมะตา โสกะเณนะ
 อุปัชฌาเยนะ, โส คุณหัสสะ, ยัสสะ นะ ะหังสมะติ, โส ภาเสยยะ.

.....ทุติยัมปิ เอตะมัตถัง วะทามิ, สุณาคู เม กันเด สังโฆ, อะยัง โสภาโส, อาหังสมะโต
 โสกะณัสสะ อุปะสัมปะทาเปกโข ฯลฯ โสภาเสยยะ

.....ตะติยัมปิ เอตะมัตถัง วะทามิ, สุณาคู เม กันเด สังโฆ ฯลฯ โสภาเสยยะ.

.....อุปะสัมปันโน สังฆะนะ, โสภาโส อาหังสมะตา โสกะเณนะ อุปัชฌาเยนะ ะหังสมะติ สังฆัส
 สะ, ตัสมา คุณะหิ, เอวะเมตัง, ธาระยามิ,

.....หมายเหตุ อนุสาวนาที่ ๒ ที่ ๓ ซึ่ง ๗๗ ใ้้นั้นฟังสวดเต็มความเหมือนอนุสาวนาที่ ๑
การลงเวลาสำเร็จความเป็นภิกษุภาวะ

เมื่อพระกรรมวาจาจารย์สวดอุตติจตุตถกรรมวาจาถึงคำว่า “โสภาสยยะ” ครั้งที่ ๓ แล้ว พระ
อุปัชฌาย์ฟังลงเวลาที่อุปสัมปทาเพกข์สำเร็จความเป็นภิกษุภาวะในพระพุทธศาสนาสมบูรณ์แล้ว

คำบอกอนุสาสน์แบบใหม่

.....อนุญญาตี โข ภะคะวา อุปะสัมปทาเทตวา จัตตาโณ นิสสยะ เขตตารี จะ อะกะระณียานิ อา
จิกขิตุง

.....๑. ปิณชียาโลปะโกชะนัง นิสสายะ ปัพพัชชา, ตัตตะ เต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) ยาวะ
ชีวัง อุตสาโห กระณีโย.อะติเรกะลาโก, สังฆะภัตตัง อุเทสะภัตตัง นิมันตะนัง สะลกะภัตตัง
ปักกิกัง อุโปสะถิกัง ปาฎิปะทิกัง.

.....๒. ปังสุกุละจีวะรัง นิสสายะ ปัพพัชชา, ตัตตะ เต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) ยาวะชีวัง
อุตสาโห กระณีโย อะติเรกะลาโก, โขมัง กัปปาสิกัง โกเสยยัง กัมพะลัง สามัง กังคัง,

.....๓. รุกขะมูละเสนาสะนัง นิสสายะ ปัพพัชชา, ตัตตะ เต ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) ยาวะชี
วัง อุตสาโห กระณีโย.อะติเรกะลาโก, วิหาโร อัฑฒะโยโค ปาสาโท หัมมิยัง कुหา.

.....๔. ปุติมุตตะเกสัชชัง นิสสายะ ปัพพัชชา, ตัตตะ เต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) ยาวะชีวัง
อุตสาโห กระณีโย. อะติเรกะลาโก. สัปปิ นะวะนีตัง เตลัง มะธู ผาณิตัง.

(อกรณียกิจ ๔)

.....๑. อุปะสัมป็นเนนะ ภิกขุณา เมถุนโน ชัมโม นะ ปะฎิเสวิตัพโพ อันตะมะโส ตีรัจจานะคะตา
ยะปี.

.....โย ภิกขุ เมถุยัง ชัมมัง ปะฎิเสวะติ, อัตตะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย.

.....เสยยะถาปี นามะ ปุริโส สีสัจฉินโน อะภัพโพ เคนะ สะริระพันชเนนะ ชีวิตุง,

.....เอวะเมวะ ภิกขุ เมถุนัง ชัมมัง ปะฎิเสวิตวา, อัตตะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย.

.....ตันเต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน ตันเต เป็น ตัง โว) ยาวะชีวัง อะกะระณียัง

.....๒. อุปะสัมป็นเนนะ ภิกขุณา อะทินนัง เถยยะสังขาตัง นะ อาทาตัพพัง, อันตะมะโส ตินะสะ
ลากัง อุปาทายะ.

.....โย ภิกขุ ปาทัง วา ปาทาระหัง วา อะติเรกะปาตัง วา อะทินนัง เถยยะสังขาตัง อาทิบะติ. อัตตะ
มะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย.

.....เสยยะถาปี นามะ ปันทุปะลาโส พันธะนา ปะมุตโต อะภัพโพ หะริตตดาเย.

.....เอวะเมวะ ภิกขุ ปาทัง วา ปาทาระหัง วา อะติเรกะปาหัง วา อะทินนัง เถยยะสังขาตัง อาทิตยวา
อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย.

.....ตันเต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน ตันเต เป็น ตัง โว) ยาวะชีวัง อะกะระณียัง.

.....๓. อุปะสัมปันเนนะ ภิกขุณา สัจจิงจะ ปาโณ ชีวิตา นะ โวโรเปตัพโพ. อันตะมะโส กุณณะ
กิปิลลิกัง อุปาทาเย.

.....โย ภิกขุ สัจจิงจะ มะนุสสะวิกะหัง ชีวิตา โวโรเปติ. อันตะมะโส กัปกะปาตะนัง อุปาทาเย,
อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย.

.....เสยยะถาปี นามะ ปุณฺณสิลา ทวิชา ภินนา อัปะภูสิสัณฐิกา โหติ,

.....เอวะเมวะ ภิกขุ สัจจิงจะ มะนุสสะวิกะหัง ชีวิตา โวโรเปตวา, อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะ
ปุตติโย.

.....ตันเต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน ตันเต เป็น ตัง โว) ยาวะชีวัง อะกะระณียัง.

.....๔. อุปะสัมปันเนนะ ภิกขุณา อุตตะริมะนุสสะธัมโม นะ อุลละปีตัพโพ อันตะมะโส สุตตญา
การ อะภิระมามีติ.

.....โย ภิกขุ ปาปัจโจ อิจฉาปะกะโต อะสันตัง อะภุตัง อุตตะริมะนุสสะธัมมัง อุลละปะติ, ฌานัง
วา วิโมกขัง วา สะมาธัง วา สะมาปัตตัง วา มัคคัง วา ฆะลัง วา, อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย.

.....เสยยะถาปี นามะ ตาโล มัตตะกัจฉินโน อะภัพโพ ปุณะ วิรุฬหิยา,

.....เอวะเมวะ ภิกขุ ปาปัจโจ อิจฉาปะกะโต อะสันตัง อะภุตังอุตตะริมะนุสสะธัมมัง อุลละปีตวา
อัสสะมะโณ โหติ อะสัถยะปุตติโย

.....ตันเต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน ตันเต เป็น ตัง โว) ยาวะชีวัง อะกะระณียันติ.

.....อะเนกะปะริยาเยนะ โข ปะนะ เตะนะ ณะคะวะตา ซานะตาปัสสะตา อะระหะตา สัมมาสัมพุท
เธนะ, สีลัง สัมมะทักขาตัง สะมาธิสัมมะทักขาโต ปัญญา สัมมะทักขาคา.

.....ยาวะเทวะ ตัสสะ มะทะนิมมะทะนัสสะ ปิปาสะวินะยัสสะอาละยะสะมุคฆาตัสสะ วัฏฏุปัจ
เจทัสสะ ตัณห์กะยะยัสสะ วิราตัสสะนิโรธัสสะ นิพพานัสสะ สังฆิกิริยาเย.

.....ตัตตะ สีสะปะริภาวิโต สะมาธิ มะหัพพะโล โหติ มะหานิสังโส

.....สะมาธิปะริภาวิตา ปัญญา มะหัพพะลา โหติ มะหานิสังสา

.....ปัญญาปะริภาวิตัง จิตตัง สัมมะเทวะ อาสะเวหิ วิมูจจะติ

.....เสยยะถิทัง. กามาสะวา ณะวาสะวา อะวิชชาสะวา.

.....ตัสมาติหะ เต (ถ้าหลายรูปเปลี่ยน เต เป็น โว) อิมัสมิง ตะถาคะตูปะเวทิตะ ชัมมะวินะเย,
สัถักังจิง อะธิสีละสิกขา สิกขิตัพพา, อะธิจิตตะสิกขา สิกขิตัพพา, อะธิปัญญาสิกขา สิกขิตัพพา.

.....ตัดละ อ้ปะปะมาเทนะ สัมปาเทศัพพัง.

จบพิธีการให้บรรพชาอุปสมบทแบบใหม่



ภาคผนวก จ

รายนามพระมหาเถระและผู้เชี่ยวชาญพระพุทธศาสนา

ตอบแบบสัมภาษณ์

รายนามพระมหาเถระและผู้เชี่ยวชาญพระพุทธศาสนา ตอบแบบสัมภาษณ์

๑. พระราชสิริธรรมเมธี (สัมพันธ์ ป.ธ.๕) รองเจ้าคณะภาค ๑๘ วัดกุหาสวรรค์ จังหวัดพัทลุงสัมภาษณ์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2554
๒. พระราชปริยัติมุนี (อักษร ยติโก ป.ธ.๕) เจ้าคณะจังหวัดพัทลุง วัดกุหาสวรรค์ จังหวัดพัทลุง สัมภาษณ์ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2554
๓. พระศรีกิตติโมลี (สุรพล สุรพล ป.ธ.๕) ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเฉลิมพระเกียรติ อดีตเจ้าคณะอำเภอเมืองนนทบุรี สัมภาษณ์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554
๔. พระครูโกศลธรรมสุนทร (บุญผูก) เจ้าคณะอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี สัมภาษณ์วันที่ 16 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553
๕. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ป.ธ. ๖ ผศ., ดร. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สัมภาษณ์วันที่ 15 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2553
๖. พระมหาเจิม สุวโจ ป.ธ. ๓ ผู้บริหารและอาจารย์สอนด้านพระพุทธศาสนา และศาสตร์สมัยใหม่. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สัมภาษณ์วันที่ 15 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553
๗. อำนาง บัวศิริ (ดร.) ผู้อำนวยการสำนักเลขานุการมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สัมภาษณ์ วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ.2554

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล พระมหาบุญเสริม (ชินตฺโต) ขุนฤทธิ์
สังกัดวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี
ประวัติการศึกษา นักธรรมชั้นเอก, เปรียญธรรม ๓ ประโยค, พธ.บ. มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2547
หน้าที่การงาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
วัดชลประทานรังสฤษฎ์ พ.ศ.2548 – 2553