

บทที่ 2

แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมพระนวกะ” ได้นำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์
4. แนวคิดความพึงพอใจ
5. แนวคิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
6. โครงการฝึกอบรมพระนวกะวัดชลประทานรังสฤษฎ์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

ความหมายของการประเมิน

การประเมิน เป็นขั้นตอนหนึ่งของการดำเนินโครงการฝึกอบรมหรือโครงการอื่นๆ ที่ผู้บริหารโครงการจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญ การประเมินเป็นกระบวนการตัดสินใจว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างเป็นระบบ และตัดสินคุณค่ากับสิ่งที่วัดได้ เป็นกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่ต้องการ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นประโยชน์ในการให้การตัดสินใจ และให้แนวทางเลือกต่างๆ การประเมินจะช่วยตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของโครงการว่า หลังจากการอบรมแล้วสามารถเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ความรู้ ทักษะได้หรือไม่ และจะปรับปรุงไปในทิศทางใด (นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ, 2544, น. 138) ความหมายของการประเมินนั้นได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเอาไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529, น. 7) กล่าวถึงความหมายของการประเมิน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า นโยบาย แผนงาน โครงการ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นหรือไม่ ระดับใด

รัตนะ บัวสนธ์ (2540, น. 17) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการเพื่อนำข้อมูลที่ได้นั้นมาเทียบกับเกณฑ์ แล้วตัดสินใจให้คุณค่าต่อข้อมูลหรือโครงการดังกล่าว และเป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงประยุกต์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาค้นหา รวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากกิจกรรมบางประการ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการตัดสินใจตีค่าผลการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงไร

ฐาปนา ฉิมไพศาล และ อัจฉรา อีระตระกูลกิจ (2542, น. 10) กล่าวถึงความหมายของการประเมิน หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมและวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือสิ่งที่กำหนดไว้ว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด โดยที่มาตรฐานดังกล่าวอาจเป็นวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย เวลา หรือ งบประมาณ เป็นต้น

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542, น. 10-11) กล่าวว่า การประเมิน เป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีทางสังคม เพื่อตัดสินและพัฒนาโครงการด้านการวางแผนและการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการทางสังคม รวมทั้งการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงจากการนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปปฏิบัติ

สมชาย ดุรงค์เดช (2542, น. 4) กล่าวถึงความหมายของการประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และการให้คุณค่าอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการประเมินจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนและการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ การประเมินจะเกี่ยวข้องกับการวัด ซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน มีเกณฑ์การเปรียบเทียบเพื่อการให้คุณค่า

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543, น. 298) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง การพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้รับด้วยการเปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นกับความต้องการที่กำหนดไว้

สต๊อฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1990, p. 156) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการบรรยายเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินงานและผลกระทบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ

สรุปการประเมิน หมายถึง กระบวนการที่มีการศึกษาวิเคราะห์ กำหนดเกณฑ์ วางแผน และการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะตัดสินคุณสมบัติ คุณค่า หรือคุณภาพของสิ่งที่เราสนใจ จากการวัดผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนด แล้วตัดสินใจว่าจะพัฒนา

ปรับปรุงโครงการนั้นต่อไปอย่างไร หรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้นเสีย หรือนำข้อมูลปัญหาอุปสรรคที่พบไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกันต่อไป

ขั้นตอนการประเมินโครงการ

ขั้นตอนหรือกระบวนการประเมินโครงการได้มีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้
 สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540, น. 120) ได้กล่าวว่า กระบวนการประเมินโครงการมีขั้นตอน
 ดังนี้

1. หลักการเหตุผล และความสำคัญของการประเมินโครงการ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ(ประเมินโครงการเพื่ออะไร)
3. การวิเคราะห์โครงการ (ประเมินอะไร)
4. การออกแบบการประเมิน (ประเมินได้อย่างไร)
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ข้อมูลที่ต้องการมีอะไรบ้างหรือจะได้ข้อมูลเหล่านั้นด้วยวิธีใด)
6. การวิเคราะห์ข้อมูล (จะแยกและย่อสรุปข้อมูลเพื่อให้มีความหมายได้อย่างไร)
7. การเขียนรายงานและการรายงานผลการประเมิน ผลการประเมินเป็นอย่างไรจะให้ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจทราบได้อย่างไร)

ขั้นตอนการประเมินโครงการนั้น สามารถประเมินได้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการแต่สรุปโดยย่อได้ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ 1. การประเมินก่อนการดำเนินการ เป็นการประเมินความพร้อมก่อนการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องที่พบก่อนเริ่มดำเนินงาน ก่อนที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อโครงการ 2. การประเมินระหว่างดำเนินการ เป็นการประเมินตรวจสอบความเรียบร้อย ปัญหาอุปสรรคที่ผู้วางแผนโครงการคาดไม่ถึง ในขั้นตอนการวางแผนโครงการ เพื่อทำการแก้ไขให้โครงการดำเนินไปอย่างราบรื่น 3. การประเมินหลังการดำเนินการ เป็นการประเมินตรวจสอบผลการดำเนินงานว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่อย่างไร และเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงให้การดำเนินงานในอนาคตมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

ในการดำเนินการประเมินโครงการใดๆ ก็ตามจะต้องมีจุดมุ่งหมายเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงของกระบวนการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งจะช่วยในการตรวจสอบ และจัดทำข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน จัดทำโครงการ หรือเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารโครงการให้เกิดความเหมาะสม ซึ่งได้มีนักวิชาการได้อธิบายรายละเอียดไว้หลายท่าน ดังนี้

วัลลภ กันทรัพย์ (2541, น. 54) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการวิจัยประเมินว่า เพื่อทราบ ปัญหาหรือการพัฒนาเป็นการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปว่างานที่ดำเนินไปเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนานั้น ได้ผลสมดังจุดประสงค์หรือความมุ่งหมายเพียงใดต้องแก้ไขปรับปรุงวิธีการอย่างไรหรือควรจะทำอย่างไรต่อไป

เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ (2542, น. 13) การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อหา แนวทางการตัดสินใจ (Decision Making) โดยมุ่งศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของโครงการและนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อตัดสินใจว่าควรหยุดหรือทำแผนนั้นต่อไป
2. เพื่อให้มีแผนทำนองเดียวกันมากขึ้นหรือมีการขยายผลต่อไปอย่างกว้างขวาง
3. เพื่อปรับกลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ
4. เพื่อปรับปรุงแนวทางและวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจคัดเลือกแผนที่ดีมีประสิทธิภาพมากกว่า และตัดแผนที่มีประโยชน์หรือคุ้มค่าน้อยกว่าออกไป
6. เพื่อเป็นการตรวจสอบทฤษฎีและวิธีการปฏิบัติต่างๆ ทางด้านแผนว่าควรจะยอมรับหรือปฏิเสธ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2543, น. 15) ได้กล่าววัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ ให้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของโครงการ หรือเพื่อการตัดสินใจก่อนการใช้โครงการ
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจแก้ไขและปรับปรุงส่วนประกอบของโครงการขณะดำเนินงาน

3. เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการขยายโครงการให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการล้มเลิกโครงการ

4. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีหรือข้อจำกัดของโครงการเพื่อการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ

5. เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าการดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการสามารถสรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงของการดำเนินงานตามโครงการ เป็นการศึกษาประเมินเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของโครงการ และนำผลการศึกษามาปรับปรุงแนวทางและวิธีการดำเนินงานของโครงการให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่อไป

ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

ประชุม รอดประเสริฐ (2535, น. 75) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ดังนี้

1. ช่วยทำให้โครงการชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลมากกว่าโครงการที่ไม่ได้รับการประเมิน

2. ทำให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

3. ทำให้โครงการดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ช่วยควบคุมคุณภาพของงานส่วนใดมีปัญหาจะมีการพิจารณาย้อนกลับ เพื่อให้มีการดำเนินการใหม่จนกว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

5. ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะดำเนินโครงการนั้นต่อไปหรือยุติโครงการ

6. เป็นประโยชน์ แก่การวางแผนในโครงการต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และได้มีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะการประเมินผลโครงการ มิใช่เป็นการควบคุมหรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไข และเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติโครงการโดยลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจ ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปและมากขึ้น

สรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการ เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่า การดำเนินโครงการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้ส่วนงานต่างๆ ในขั้นตอนของโครงการอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะปรับปรุงพัฒนาโครงการอบรมนั้นหรือจะดำเนินโครงการนั้นต่อไปหรือไม่อย่างไร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ทางหน่วยงานหรือองค์กรได้จัดขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างทักษะและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาแก้ไข ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญแก่ตัวเองและองค์กรต่อไป

จากการสำรวจนิยามความหมายของการฝึกอบรม ในทัศนะของนักวิชาการหลายท่าน ผู้ศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิดใด เช่น

ชูชัย สมितिไกร (2542, น. 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) อันจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544, น. 12) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงานและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

สมคิด บางโม และ วิบูลย์ บุญยชโลธร (2545, น. 1) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องประกอบกัน ตามความจำเป็นที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์กร ซึ่งรวมถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมก็คือ เป็นการใช้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ และปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความจำเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อนำไปใช้งานทันที หรือในอนาคตอันใกล้หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ถนอมศักดิ์ สุภิกภักดิ์ (2545, น. 15) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้านพฤติกรรม (Behavior) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากการให้คำจำกัดความของการฝึกอบรมจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีระเบียบแบบแผน โดยมีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมาย โดยที่มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาการในด้าน พฤติกรรม (Behavior) ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) ด้านทัศนคติ (Attitude) ตลอดจนสามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวัน ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2541, น. 30) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยทั่วไปแล้วจะมีวัตถุประสงค์ 4 อย่าง คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ วัตถุประสงค์ในข้อนี้ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ หลักการ ทฤษฎีในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงเป็นการบรรยายอภิปราย สรุปเนื้อหา สารที่เกี่ยวกับความรู้นั้น อบรมที่เกี่ยวกับ ความรู้ แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่ ซึ่งเกิดจากการทดลอง ค้นคว้า วิจัย แล้วนำความรู้นั้นมาเผยแพร่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้และแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้น
2. เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน วัตถุประสงค์ในข้อนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความชำนาญ คล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือฝึกปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือ หรือวัสดุเกี่ยวหนุน หรือคล้ายคลึงกับเครื่องมือหรือวัสดุเกี่ยวหนุนเช่นเดียวกับที่ใช้ในองค์การ
3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้เหมาะสมวัตถุประสงค์ในข้อนี้ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนความประพฤติหรือพฤติกรรมให้เป็นพฤติกรรมที่ดี เป็นที่ต้องการของสังคม การฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม จึงเป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นทางด้านจิตใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นคุณค่าของการประพฤติตามกฎของสังคม กฎของ

สังคมเป็นข้อตกลงที่เกิดจากความเห็นดีเห็นชอบของคนกลุ่มใหญ่ การประพฤติตามกฎจึงเป็นที่ปรารถนาของคนส่วนมากในสังคมนั้น

4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ การที่บุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์การ บุคลากรจะต้องมีเจตคติที่ตรงกับเจตคติขององค์การ องค์การที่ดีจะต้องมีบุคลากรที่มีความตั้งใจตรงกันในการจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย องค์การจึงมีหน้าที่ที่จะต้องปรับเปลี่ยนเจตคติของ บุคลากรทุกคนให้มีเจตคติตรงกับองค์การ

สรุปถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ว่า การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาความรู้ (Knowledge) พัฒนาทักษะ (Skill) และพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่แล้วกลับไปปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีหรือเกิดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior change) ในการปฏิบัติงานให้ผลดีขึ้น

กระบวนการในการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงาน หรือการทำกิจกรรมการฝึกอบรมให้บังเกิดผล ซึ่งการฝึกอบรมจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยขั้นตอนหลายขั้นตอนด้วยกัน คือ ตั้งแต่เริ่มกล่าวถึงปัญหาที่จำเป็นในการฝึกอบรม จนกระทั่งขออนุมัติโครงการจากผู้บริหารเพื่อของบประมาณสำหรับจัดฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบในการจัดโครงการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้ลุล่วงไปด้วยดี (นิรชรา ทองธรรมชาติ, 2544, น. 30)

อย่างไรก็ตาม กระบวนการหรือขั้นตอน ของการจัดโครงการฝึกอบรมย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละองค์การ กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับ เรื่องงบประมาณค่าใช้จ่าย หรือ ปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในที่นี้ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมเอาไว้ ดังนี้

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2544, น. 51-54) ได้แบ่งกระบวนการในการฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Investigates & Analyses Training need) เป็นการสำรวจปัญหาขององค์การแล้ววิเคราะห์ว่า การฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาขององค์การได้หรือไม่ เนื่องจากปัญหาบางปัญหาไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้เสมอไป แต่หากปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมก็จะพิจารณาดำเนินการแก้ปัญหานั้นต่อไป

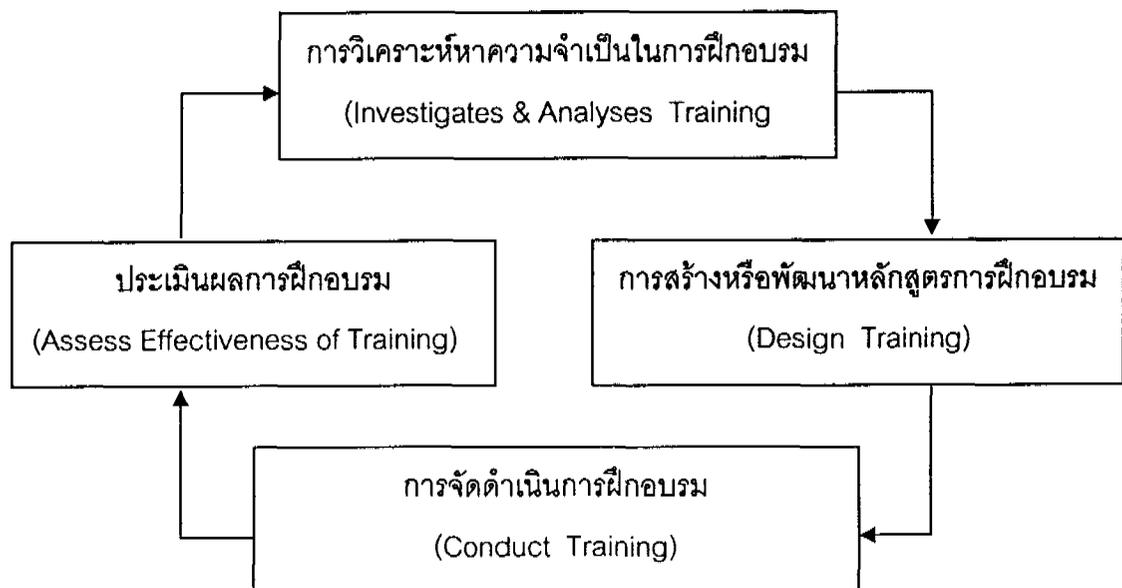
2. การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Design Training) เป็นขั้นตอนสืบเนื่องมาจากขั้นตอนการสำรวจ คือ เมื่อทำการศึกษาลักษณะและปัญหาที่จะดำเนินการแก้ปัญหาเรียบร้อยแล้วจึงนำผลการวิเคราะห์มาสร้างเป็นหลักสูตรเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาดังกล่าว

3. การจัดดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training) เริ่มตั้งแต่การขออนุมัติการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้สร้างไว้ ลงมือจัดการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้วยพฤติกรรมกับเป้าหมาย รวมถึงการดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

4. ประเมินผลการฝึกอบรม (Assess Effectiveness of Training) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกอบรม สามารถกระทำได้ตั้งแต่ก่อนการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมและทันทีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรม หรือผ่านการฝึกอบรมไปได้ระยะเวลาหนึ่งก็ได้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้นำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานจริง การประเมินผลในความหมายนี้ เรียกว่า การติดตามผลการฝึกอบรม (Follow-up study) ซึ่งผลการประเมินที่ได้รับจะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมในเรื่องเดิมว่ามีความจำเป็นจะต้องใช้การฝึกอบรมอยู่หรือไม่ หรือเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมในเรื่องอื่นๆ ต่อไป ซึ่งสามารถนำมาเสนอเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 1

กระบวนการในการฝึกอบรม



ที่มา: จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544, น. 15

สรุปในกระบวนการฝึกอบรม จะมีขั้นตอนต่างๆ สำหรับผู้จัดอบรมหรือผู้ดำเนินการ อบรมที่ต้องเตรียมในการอบรม เพื่อให้การอบรมนั้นเป็นไปอย่างไม่มีปัญหาและควรที่จะวางแผน ล่วงหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ทราบว่าขาดสิ่งใดบ้าง ซึ่งในการดำเนินงานการอบรมนั้นกล่าวโดยสรุป สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ช่วง คือ 1. ช่วงก่อนการอบรม เป็นช่วงเวลาที่ต้องเตรียมความพร้อม ก่อนถึงเวลาการอบรม เช่น เตรียมความพร้อมเรื่องเอกสาร รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม สถานที่ อุปกรณ์ และสื่อการสอนต่างๆ 2. ช่วงระหว่างการอบรม เป็นการดูแลวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรม หรือเอกสารเพิ่มเติมที่จำเป็นต้องใช้ รวมถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่และอุปกรณ์ ต่างๆ 3. หลังการอบรม เป็นการดูแลเรื่องการประชุมผลหลักสูตร วิทยากร เจ้าหน้าที่ และ ตรวจสอบค่าใช้จ่ายต่างๆ เป็นต้น

วิธีการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม และระหว่างผู้เข้ารับการอบรม ด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ความสามารถและทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรม (ชูชัย สมितिไกร, 2542, น. 172)

วิธีการฝึกอบรมนั้นสามารถจำแนกได้หลายวิธีการทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการ จำแนก ดังที่นักวิชาการได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2542, น. 173-193) ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมออกเป็น 4 วิธี คือ

1. วิธีการที่มีวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ เป็นต้น

2. วิธีการที่มีผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การระดมสมอง กรณีศึกษา การสาธิต ฯลฯ

3. วิธีการที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การสอนงาน การใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยสอน การสอนโดยใช้โปรแกรมการเรียน เป็นต้น

4. วิธีการที่ใช้สื่อทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ การสอนโดยใช้สไลด์ หรือ เทป เป็นต้น

สรุปการแบ่งประเภทของวิธีการฝึกอบรม สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท โดยยึด เกณฑ์ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ช่วยให้ผู้ฝึกอบรมเลือกใช่วิธีการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม สำหรับประเภท ของวิธีการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์ของการอบรม ประกอบไปด้วย วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Knowledge) คือวิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสมและมากเพียงพอ วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ด้านทักษะและความสามารถ (Skill and Abilities) วิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้าน ทศนคติ (Attitude) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้อบรมมีทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในทางที่เหมาะสมและ เชื้ออำนวยการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะของการเรียนรู้หรือการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 วิธีด้วยกันคือ วิธีการที่ มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองเป็น รายบุคคล โดยอาจจะอาศัยเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนรู้ต่างๆ วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม คือ วิธีการซึ่งมุ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ร่วมกัน เป็นกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป (ชูชัย สมितिไกร, 2542, น. 174)

กล่าวโดยสรุป วิธีการฝึกอบรมมีความหลากหลายก็ขึ้นอยู่กับโครงการนั้นๆว่าจะ นำเอาวิธีการใดไปใช้ แต่โดยสรุปก็มี 2 วิธีการ กล่าวคือ วิธีการที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ กับวิธีที่เน้นวิทยากรผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ สำหรับโครงการฝึกอบรมพระนวกะวัดชลประทาน ได้นำวิธีการฝึกอบรมทั้ง 4 วิธี มาบูรณาการในการฝึกอบรม กล่าวคือ มีทั้งวิธีการที่มีวิทยากรเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ วิธีการที่มีผู้รับการ อบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ วิธีการที่เน้นพัฒนาการ เรียนรู้เป็นรายบุคคล และวิธีการที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

รูปแบบของการฝึกอบรม

ในองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการ พัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการฝึกอบรมและการพัฒนาจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุจินตนิท หนูชู, 2546, น. 11) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือ บุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น จนเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ (พัฒนา สุขประเสริฐ, 2540, น. 1) การฝึกอบรม (Tranning) จึงเป็น กระบวนการเสริมสมรรถภาพบุคลากรอย่างหนึ่ง ในงานพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อให้

สามารถปฏิบัติงาน เฉพาะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรืองานที่องค์การมอบหมายให้สำเร็จ และเกิดผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีคุณภาพ (ฐิระ ประवालพฤกษ์, 2538, น. 2)

การฝึกอบรมมีหลายรูปแบบและสามารถที่จะนำการฝึกอบรมแต่ละรูปแบบมาใช้ให้เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการฝึกอบรม รูปแบบที่ใช้ในการฝึกอบรมได้มีนักวิชาการแบ่งไว้หลายรูปแบบแตกต่างกันตามแนวความคิด ดังต่อไปนี้

เอ็น มาร์ทแวนน่า และ ชมาลา (Martwanna and Chamala อ้างถึงใน สุจินตนิพนท หนูชู, 2546, น. 11) ได้แบ่งรูปแบบการฝึกอบรมที่สำคัญออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. Content Model การฝึกอบรมรูปแบบนี้ได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวความคิดทางพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งจะมองมนุษย์ว่าเป็นสิ่งที่มีชีวิตมีการเรียนรู้เกิดขึ้นเนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์จากสิ่งเร้าภายนอก เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้นมนุษย์สามารถที่จะเรียนรู้ได้ถ้าถูกฝึกอบรมด้วยประสบการณ์เรียนรู้เฉพาะด้าน การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมในแนวนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดความรู้และทักษะในการฝึกอบรม สำหรับประสิทธิผลของการฝึกอบรมก็จะขึ้นอยู่กับองค์ความรู้และทักษะ รวมทั้งวิธีการถ่ายทอดการเรียนรู้ด้วย

2. Process Model การฝึกอบรมรูปแบบนี้พื้นฐานมาจากแนวความคิดทางมนุษยนิยม ซึ่งจะมองมนุษย์ในลักษณะที่มีการตื่นตัวและการริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยง่าย ๆ ที่สำคัญยังเป็นแหล่งที่มาของกิจกรรมเรียนรู้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มิได้เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ดังนั้น คนจะเรียนรู้ถ้าเข้าคิดว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ หรือมีความจำเป็นที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของเขา แรงจูงใจและการกำหนดทิศทางของแต่ละคน จะเป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรม นอกจากนี้การฝึกอบรมในรูปแบบนี้ผู้ฝึกอบรมจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เข้าอบรม บทบาทของผู้สอนก็จะเปลี่ยนไป จากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกผู้เข้าอบรมมีสิทธิที่จะเลือกเรียนอะไรและเลือกเรียนอย่างไรด้วย

สายใจ ชูปวา (2541, น. 8-9) ได้สรุปรูปแบบของการฝึกอบรมไว้ 8 รูปแบบ คือ

1. การบรรยาย (Lecture Method) การบรรยายเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เก่าแก่และใช้กันแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมประเภทใด เพราะการบรรยายเป็นการพูดให้ผู้ฟังเข้าใจความหมายเรื่องราวต่างๆ แต่การบรรยายในการฝึกอบรมนั้น ผู้บรรยายจำเป็นต้อง ใช้เทคนิค ใช้อุปกรณ์ประกอบการบรรยายด้วย และสิ่งสำคัญที่สุดคือผู้บรรยายจะต้อง สร้างบรรยากาศที่ตรงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดเวลา

2. การสาธิต (Demonstration Method) การฝึกด้วยการสาธิต เป็นวิธีที่ใช้กันมานาน เช่นเดียวกับการบรรยายเนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายและอำนวยความสะดวกเห็นเพราะเป็นการเรียน โดยวิธีอธิบายประกอบการแสดงจากของจริง ก่อให้เกิดความเข้าใจและจำได้อย่างติดตา

3. การระดมความคิด (Brain Storming) วิธีการกระตุ้นให้ได้ความคิดสร้างสรรค์โดยที่ไม่ต้องกังวลว่าความคิดนั้นจะถูกตองหรือไม่ การดำเนินการโดยมีผู้นำการอภิปรายขอให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นออกมาแล้วจดบันทึกไว้ จากนั้นให้สมาชิกช่วยกันอภิปรายและเลือกเฟ้นความคิดเห็นที่ดีและเหมาะสม

4. การสัมมนา (Seminar Method) วิธีการสัมมนาส่วนใหญ่จะใช้เพื่อพัฒนานักบริหาร นักวิชาการ หรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นสูง วิธีสัมมนาคือการจัดให้มีการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่นัก และเปิดโอกาสให้ที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรี โดยมอบหมายให้ผู้ร่วมสัมมนา อภิปรายปัญหาที่กำหนดให้ และมีผู้นำอภิปรายให้อยู่ในประเด็นที่พิจารณา โดยทุกคนร่วม ถกแถลงต่อผู้นำอภิปรายหรือวิทยากร

5. การประชุมอภิปราย (Conference Method) เป็นวิธีการฝึกอบรมวิธีหนึ่ง ส่วนใหญ่ จะใช้ในการฝึกอบรมระดับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะการประชุมอภิปรายเป็นการประชุมเพื่อหารือ กันแก้ปัญหา และเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในแนว เดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานการประชุมอภิปราย จึงมักจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี จำนวนเป็นกลุ่มเล็กๆ ในลักษณะของการแยกองค์ประชุมใหญ่ ออกเป็นการประชุมอภิปรายกลุ่ม ย่อย การฝึกอบรมที่ใช้วิธีประชุมอภิปรายทั่วไป จะใช้ในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับนโยบายหรือ แผนงานการแก้ปัญหาความขัดแย้งการวิเคราะห์ปัญหาและการชักซ้อมความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานที่ดำเนินไปแล้ว

6. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing Method) เป็นวิธีคล้ายกับการแสดงละคร โดยแจ้งเรื่องให้ผู้แสดงทราบ และผู้แสดงก็จะแสดงไปตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของ ตนเองโดยมิได้ปรุงแต่งหรือมีผู้กำกับว่าจะต้องทำอะไร เป็นการแสดงทำที่ออกมาเป็นการ ปฏิบัติงานจริงๆ ให้ผู้แสดงและผู้ร่วมรับการฝึกอบรมได้เห็นภาพพจน์และเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

7. กรณีตัวอย่าง (Case Method) เป็นวิธีที่วิวัฒนาการมาจากวิธีพิพากษาอรรถคดี ของศาลและได้นำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการศึกษากรณีตัวอย่างจะช่วยให้ มองเห็นความแตกต่างได้อย่างเด่นชัด เมื่อเปรียบเทียบกับการสร้างภาพพจน์ด้วยวิธีบรรยาย ถ้า หากยอมรับวิธีการบรรยาย เป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น

น้อยที่สุด ในทางกลับกันวิธีการศึกษากรณีตัวอย่างเป็น วิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากที่สุดอีกวิธีหนึ่ง

8. วิธีใช้วิธีการหรือเทคนิคอื่น นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ยังมีวิธีการฝึกอบรมอีกหลายวิธีด้วยกัน เช่น วิธีซินดิเกต (Syndicate) วิธีการทดลอง (Experimentation) วิธีโต้วาที (Debate) เกมจัดการ (Management Game) และวิธีการอื่นๆ ซึ่งแต่ละวิธีนั้นย่อมเหมาะสมกับการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

จากแนวความคิดรูปแบบของการฝึกอบรมที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่ารูปแบบต่างก็มีความสำคัญที่จะเสริมสร้างเพิ่มพูนและพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมในทุกๆ ด้าน กล่าวคือ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านประสบการณ์ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รูปแบบการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากรูปแบบการฝึกอบรมข้างต้นนั้น สามารถสรุปออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1. รูปแบบที่เน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ ซึ่งได้แก่ รูปแบบการบรรยาย (Lecture Method) รูปแบบการสาธิต (Demonstration Method) 2. รูปแบบที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ ได้แก่ รูปแบบการระดมความคิด (Brain Storming) รูปแบบการสัมมนา (Seminar Method) รูปแบบการประชุมอภิปราย (Conference Method) รูปแบบการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing Method) รูปแบบกรณีตัวอย่าง (Case Method)

สำหรับโครงการฝึกอบรมพระนวกะของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการฝึกอบรมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ มาเป็นหลักในการฝึกอบรม ตามสถานการณ์ ความสอดคล้องในด้านต่างๆ และเวลาที่จะสามารถเลือกอำนวย

เทคนิคการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมใดๆ ก็ตามจะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม ก็ควรจะได้รู้และเข้าใจความหมายและความสำคัญของ

เทคนิคการฝึกอบรม ข้อดีข้อจำกัดของเทคนิคการฝึกอบรม ก่อนที่จะมีการเลือกใช้เทคนิคให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการฝึกอบรม เพราะเทคนิคการฝึกอบรมจะเป็นกิจกรรม สื่อหรือเครื่องมือหรือวิธีการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ดังนั้น ถ้าได้มีการแบ่งเทคนิคการฝึกอบรมไว้อย่างเหมาะสมดีแล้วก็ย่อมจะช่วยให้การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการหรือวัตถุประสงค์ ของโครงการนั้นๆ ว่าประสงค์จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผู้เรียนในด้านใดบ้าง (ถนอมศักดิ์ สุภิกภักดิ์, 2545, น. 16)

จรรยาภรณ์ หาญณรงค์ (2527, น. 4) ได้แบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบ่งตามลักษณะของการใช้สื่อความหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น

1.1 วิธีการบอกเล่าจากผู้รู้ไปยังผู้ที่ยังไม่รู้ (Telling Method)

1.2 วิธีการที่ผู้รู้หรือผู้ชำนาญการแสดงวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องให้ผู้ที่ยังไม่เป็นหรือเป็นแต่ยังไม่ชำนาญ (Showing Method)

1.3 วิธีการให้ผู้ที่ยังไม่รู้หรือยังทำไม่เป็นหรือยังไม่มีควมชำนาญได้ทดลองทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญ (Doing Method)

2. แบ่งตามบทบาทและความรับผิดชอบที่มีต่อการเรียนการสอนของผู้เป็นวิทยากรและผู้รับการฝึกอบรม เช่น

2.1 เทคนิคการฝึกอบรมที่อาศัยวิทยากรเป็นหลักในการเรียนรู้

2.2 เทคนิคการฝึกอบรมที่อาศัยทั้งวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นหลักในการเรียนรู้

2.3 เทคนิคการฝึกอบรมที่อาศัยกลุ่มเข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักในการเรียนรู้

ถนอมศักดิ์ สุภิกภักดิ์ (2545, น. 18) กล่าว ถึงการแบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมไว้ว่าจะต้องครอบคลุมสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมนั้นผู้สอนมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดเนื้อหาวิชา มากกว่าหรือน้อยกว่าผู้เรียน

2. ลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมนั้น ผู้สอนเกี่ยวข้องกับการใช้วิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมในกระบวนการเรียนการสอนมากกว่าหรือน้อยกว่าผู้เรียน

3. ลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมนั้น ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ดูได้ฟังได้เคลื่อนไหวและได้กระทำด้วยตนเองอย่างน้อยเพียงใด

4. ลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมนั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปเทคนิคการฝึกอบรม คือ การใช้กิจกรรม สื่อ หรือเครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ ในการฝึกอบรม โดยเทคนิคการอบรมนั้นต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม เพื่อให้กระบวนการฝึกอบรมมีความน่าสนใจยิ่งขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เขจรันนท์ (2543, น. 19) ได้กล่าวว่า ปกติการประเมินโครงการฝึกอบรมที่นิยมปฏิบัติกันในการฝึกอบรม คือ การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการอบรมว่าพอใจในมิติต่างๆ ของการฝึกอบรมหรือไม่ ได้รับความรู้มากขึ้นหรือไม่ เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายและสะดวกในการดำเนินงาน ตลอดจนไม่มีแรงผลักดันให้ผู้จัดการอบรมต้องทำการประเมินที่สมบูรณ์และเป็นรูปธรรม ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจึงไม่สามารถให้ข้อสรุปที่ชัดเจน มีแต่เพียงความประทับใจ และในหลายกรณีอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง ในความเป็นจริง การประเมินโครงการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์สำคัญ 5 ประการต่อไปนี้

- 1) ตรวจสอบว่า การฝึกอบรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดหรือไม่
- 2) ค้นหาข้อดีและข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขของการฝึกอบรม เช่น วิธีการดำเนินงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตร วิทยากรและตารางเวลา เป็นต้น
- 3) ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโครงการกับประโยชน์ หรือคุณค่าที่ได้รับ
- 4) วินิจฉัยว่าผู้เข้ารับการอบรมทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด

5) รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรมในอนาคต

สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยย่อมี 2 ประการ คือ 1 เพื่อเสนอสารสนเทศ หรือข้อมูลข่าวสารที่ได้ต่อผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้ดีขึ้นกว่าเดิม 2 เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจว่า กระบวนการฝึกอบรมนั้นมีความคุ้มค่าคุ้มทุนและควรที่จะนำเนินการต่อไปหรือไม่อย่างไร

3. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเอาไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น

ชาญชัย อัจฉินสมาจารย์ (2544, น. 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

พิเชษฐ สุทธิวิวัฒน์ (2540, น. 6) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้ได้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2541, น. 146) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจแก่องค์กร

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2544, น. 3) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ การสร้างทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ปัจจุบัน หรือที่จะรับผิดชอบในอนาคต เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเกิดผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

สรุปการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการใดๆ ที่ทางองค์กรจัดกระทำขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความรู้สึกรู้จักคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

วิเชียร นามพรหม (2546, น. 10) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอัน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคลากรก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือจะแต่งตั้ง เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พิเชษฐ สุทธิวิวัฒน์ (2540, น. 15) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประการดังนี้

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อการเพิ่มผลผลิต

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เขามีโอกาสจะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน ในการเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ก็เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดีต่องานหรือองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การ ทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน ในกรณีองค์การ คือวัด การพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้วัดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการเผยแพร่ธรรมะ รวมถึงดำเนินการให้ภารกิจของวัดในด้านอื่นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ เพราะการพัฒนาบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากมายต่อองค์การเอง ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเอาไว้ดังนี้

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541, น. 194) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการด้วยกัน

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดีขึ้น มีการประสานงานที่ดีขึ้นเพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ย่อมจะสามารถนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ และยังสามารถนำเอาความรู้นั้นไปปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ความผิดพลาดก็ลดน้อยลง มีผลทำให้องค์การลดค่าใช้จ่ายในส่วนการซ่อมบำรุงลง รวมถึงการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ลงด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานหรือรับตำแหน่งใหม่

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เพราะบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งงานใหม่ในระยะแรกอาจจะมีความเข้าใจในลักษณะงานหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์การ มักจะคำนึงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งจะมีผลดีกับองค์การ

สรุปประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรได้ว่า เป็นการช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดีขึ้น มีการประสานงานที่ดีขึ้น ช่วยเร่งรัดกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานของบุคลากรให้เร็วขึ้น และเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การในที่สุด

4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

คำว่า ความพึงพอใจ นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ เอาไว้ดังนี้

สวาท หน่อจันทร์ (2543, น. 18) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองของความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ

เสียงเทียน จำลอง (2545, น. 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้หรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองของความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ ความพึงพอใจ เป็นความรู้หรือการแสดงออกที่พอใจต่อการตอบสนองความต้องการต่างๆ ตามที่ต้องการ เช่น การบริการ การดูแลรักษา การพูดจาอ่อนหวาน มีไมตรีจิตการให้ข้อมูลรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่าย รวมทั้งการแสดงออกถึงท่าทางการเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นไปตามที่คาดหวังและสิ่งที่ได้รับและสามารถประเมินได้จากคำพูด กิริยา ท่าทางที่แสดงออกมา

ความพึงพอใจนั้น เป็นนามธรรม เป็นความรู้สึกดี เป็นความพึงพอใจในเชิงบวก เป็นพฤติกรรมการแสดงออกทางอารมณ์ของมนุษย์ ที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจ โดยแสดงออกในรูปแบบของ ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจ อิ่มใจ เบิกบานใจ ต่อสิ่งที่ได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งผ่านทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น แม้ว่าจะมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจ” ที่แตกต่างกันออกไป แต่พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากรหรือสิ่งเร้าของเรื่องนั้นว่าเป็นอย่างไร ในกระบวนการฝึกอบรมพระนวกะของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ก็เช่นกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากรหรือสิ่งเร้าต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรมนั่นเอง

5. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior Modification) เป็นการประยุกต์หลักพฤติกรรม โดยใช้เทคนิคหรือวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการประสมประสานเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2530, น. 14)

พฤติกรรมเป็นการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาตอบสนองที่เลือกแล้วว่ามีความเหมาะสมตามลักษณะสถานการณ์นั้นๆ

พฤติกรรมมนุษย์จะสมบูรณ์และสิ้นสุดก็ต่อเมื่อ ผลที่ตามมาตรงกับความคาดหวัง หากไม่ตรงกับความคาดหวังก็จะมีปฏิกิริยาต่อไปอีก ซึ่งนักจิตวิทยาวิเคราะห์ก็กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นปัญหา มีสาเหตุมาจาก

1. มีความขัดแย้งทางด้านจิตใจ ลังเล ตัดสินใจไม่ได้ ทำให้เกิดความวิตกกังวล
2. ขาดทักษะประสบการณ์ไม่มีความชำนาญในการกระทำ จึงเกิดความเคอะเขิน
3. มีเจตคติไม่ดี จิตใจไม่ยอมรับ จึงอยากจะแสดงออกตามความรู้สึกของตนเอง
4. เซอร์วิญญาไม่ดี คิดไม่ถึง ตัดสินใจผิดพลาด
5. ความจำไม่ดี ซ้ำลืม ฉะนั้นจึงกระทำผิดๆ ถูกๆ
6. มีความวิตกกังวลต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดในอนาคตเกรงจะทำได้ไม่สำเร็จ ตัดสินใจไม่ถูก กังวลต่อความผิดพลาด อับยศ หมดหวัง
7. ความต้องการแข่งขัน เอาชนะ อยากเด่นดัง ทำให้เกิดความเครียด อิจฉาริษยา รุนวายใจ ไม่มีความสุข
8. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้เงอะงะ ซุ่มซาม
9. มีความจริงจังมากเกินไป ไม่รู้จักยืดหยุ่น แข็งกร้าว
10. ขาดข้อมูล ทำให้เกิดการคาดเดา
11. มีความคิดที่ไร้เหตุผล ก่อให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำที่ไร้เหตุผล

โดยสรุป พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น บทบาท กิริยา อากาณ ทำที่ การประพฤติ การปฏิบัติ หรือการกระทำที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ ประสบการณ์ชีวิต รวมถึงการฝึกฝนอบรมตน เป็นต้น ดังนั้นตามแนวคิดนี้ จะเห็นได้ว่ามนุษย์จะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้จะต้องผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์ในการฝึกฝนอบรมตนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะเป็นเหตุให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์นั้นเป็นไปด้วยความสมดุล โครงการฝึกอบรมพระนวกะของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการ

อบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้องดีงาม มีความรู้ ความสามารถ มีสติสัมปชัญญะ มีความรู้ตัวทั่วพร้อมอยู่ตลอดเวลาในการดำเนินชีวิต สามารถจะดำเนินชีวิตอยู่ในลักษณะของการครองตน ครองงาน ครองเรือนได้ กล่าวคือ สามารถควบคุมจิตใจของตนเองไม่ให้ลุ่มต่ออำนาจกิเลส ฝ่ายต่ำได้ มีความรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญสามารถทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกภายในครอบครัวได้อย่างดีและเป็นที่ยังพอใจของทุกฝ่าย

6. โครงการฝึกอบรมพระนวกะของวัดชลประทานรังสฤษฎ์

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ เป็นวัดสร้างขึ้น โดยการรวมเอาวัดโบสถ์และวัดเชิงท่าเข้าด้วยกัน และย้ายมาสร้างขึ้นใหม่ได้นามว่า "วัดชลประทานรังสฤษฎ์" โดยมีกรมชลประทานเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด เนื่องจาก กรมชลประทาน ต้องการใช้ที่ดินเพื่อสร้างท่าเทียบเรือ ซึ่งที่ดินอยู่ติดกับกรมชลประทาน และอยู่ติดกับแม่น้ำเจ้าพระยา โดยมีวัดโบสถ์ และวัดเชิงท่าตั้งอยู่ กรมชลประทานจึงได้ขอความกรุณาจากคณะสังฆมนตรีผ่านกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอแลกเปลี่ยนที่ดินของกรมชลประทาน กับที่ดินของวัด โดยขอย้ายวัดทั้งสองมาอยู่ในสถานที่ใหม่ กรมชลประทานจะสร้างโบสถ์ กุฏิพระ และสิ่งจำเป็นอื่นๆ ภายในวัดเป็นการชดเชยกัน ในที่ดินของกรมชลประทานด้านทิศตะวันออก โดยสร้างโบสถ์ กุฏิเจ้าอาวาส และกุฏิพระเณร จำนวน 10 หลัง ศาลาการเปรียญ หอระฆัง เมรุและศาลาพิธีศพ

การย้ายวัดเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2499 - 2502 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้ทำพิธีเปิดและมอบถวายสังฆิกเสนาสนะ ในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2503 และได้ตั้งชื่อว่า "วัดชลประทานรังสฤษฎ์" เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2503

โดยท่านอธิบดี ม.ล.ชูชาติ กำภู ได้อาราธนานิมนต์ พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ชื่อเดิม บั้น ฉายา ปญฺญานนฺโท จากวัดอุโมงค์ จังหวัดเชียงใหม่ มาเป็นเจ้าอาวาส โดยได้ขอพระราชทานวิสุงคามสีมาซึ่งได้รับพระบรมราชานุมัติ และได้ทำพิธีผูกพัทธสีมา เมื่อปี 2508

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้ดำเนินงานด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรมในรูปแบบต่างๆ ร่วมกับการพัฒนาวัด จนได้รับคัดเลือกจากกรมการศาสนา ให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง พ.ศ. 2525 เป็นการคัดเลือกตามกฎหมายเกณฑ์จากกรมการศาสนา โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกวัดพอสรุปคือ มีการปกครองพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัดเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มี

เสนาสนะประกอบกิจกรรมอันเป็นแนวทางในการช่วยเหลือ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในท้องถิ่นนั้น

6.1 นโยบายของวัดชลประทานรังสฤษฎ์

1. สร้างวัดให้เป็นที่พักผ่อนทางกายและจิต เป็นศูนย์แห่งความสงบแก่ประชาชนทั่วไป
2. แก้ไขประเพณีที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้ ความฉลาด เปลี่ยนแนวความเชื่ออันไร้เหตุผล ให้หมดสิ้นไป
3. ชักจูงให้ประชาชนประยุกต์ธรรมะไปใช้ในชีวิตประจำวันในการดำเนินชีวิต
4. ไม่สนับสนุนการศึกษาและการปฏิบัติตนอกรัตนกรอย
5. ไม่แสวงหาเงินบำรุงวัดจากความโง่เขลาของประชาชน

6.2 การดำเนินงานของวัด

การดำเนินงานของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้ดำเนินการอยู่ในกรอบของนโยบายหรือ หลักการของวัดทั้ง 5 ประการดังกล่าว โดยได้ดำเนินการอยู่ในรูปแบบของภารกิจ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

6.2.1 ภารกิจด้านการปกครอง

ในปีแรกมีพระอยู่จำพรรษา 11 รูป เป็นพระที่มีพรรษามากและมีความรู้สูง การปกครองโดยเจ้าอาวาสจึงดำเนินตามพระธรรมวินัยเพียงอย่างเดียว ในปัจจุบันมีพระเณรจำนวนมาก คือ พระภิกษุจำนวน 173 รูป สามเณรจำนวน 21 รูป (ข้อมูลปี พ.ศ. 2546) และมีอุบาสก อุบาสิกา รวมทั้งศิษย์วัดจำนวนกว่า 70 คน ซึ่งในบางปีมีพระเณรกว่า 200 รูป และศิษย์วัด ประมาณ 100 คน

วัดมีกฎเกณฑ์ สำหรับพระภิกษุสามเณรที่เข้ามาบวช และผู้อยู่ในวัดได้ถือปฏิบัติ

1. ต้องไม่ติดสิ่งเสพติดให้โทษทุกชนิด
2. ให้ศึกษาธรรมวินัย และปฏิบัติตามพระธรรมวินัย อย่างเคร่งครัด
3. รักษาและปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัด

6.2.2 ภารกิจด้านการศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในสมัยเริ่มแรกการศึกษาของวัด มี พระครูเมตตาวิহারี จากจังหวัดนครศรีธรรมราชจัดบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน หลังเสร็จสิ้นการ

อบรมแล้ว เหลือสามเณรอยู่ 10 รูป ได้ส่งมาเรียนบาลีที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ เจ้าอาวาสจึงได้มอบหมายให้รองเจ้าอาวาส (พระมหาผล) ดูแลด้านการศึกษา รุ่นแรกจึงมีสามเณร 8 รูป สอบบาลีได้เปรียญทั้งหมด และจบปริญญาโท 4 รูป เป็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กชนบทเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามเณรรุ่นแรกของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จึงประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้เปิดโรงเรียนสอนบาลีขึ้นนับเป็นการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี สำหรับภิกษุและสามเณร โดยใช้อาคารโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นอาคารเรียน และที่พักของพระภิกษุสามเณรนักเรียนในปีแรก ก่อนที่จะสร้างอาคารหอพักให้นักเรียน 2 หลังในปี พ.ศ. 2536 โดยมีพระเมธีวราภรณ์ (พระเทพปริยัติเมธี สมณศักดิ์ปัจจุบัน) เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนบาลี

6.2.3 ภารกิจด้านการศึกษาสงเคราะห์

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของเยาวชนมาตลอด มีความประสงค์ให้พ่อแม่ นำเด็กเข้าหาธรรมะ คือ มาวัดกับพ่อแม่ทุกวันอาทิตย์หรือวันพระตามแต่โอกาสจะอำนวย ในปี พ.ศ. 2512 วัดมีความพร้อมมากขึ้น จึงเริ่มงานสอนธรรมะแก่เยาวชน ดังนี้

โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ในวันอาทิตย์ เมื่อผู้ปกครองมาฟังปาฐกถาธรรม จะนำลูกหลานมาด้วย บริเวณวัดกว้างขวางเด็กชอบมาวิ่งเล่นกันไปมาในบริเวณวัด ทางวัดเลยมีความคิดว่าควรจะให้เด็กได้ศึกษาระบบที่เหมาะสมแก่เยาวชนอย่างจริงจัง จึงตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น โดยใช้หลักสูตรของมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย เป็นแม่แบบในการอบรมสั่งสอน วิชาที่เปิดสอน คือ พุทธประวัติ ธรรมะ ภาษาอังกฤษ ศาสนพิธี อาจารย์ผู้สอนทั้งหมดเป็นพระที่มีความรู้ สำหรับสถานที่เรียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 - 2526 วัดยังไม่ได้สร้างอาคารถาวร ต้องใช้โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์เป็นที่เรียนชั่วคราว ปี พ.ศ. 2526 จึงสร้างอาคารเรียน 2 ชั้น และเริ่มใช้เรียนครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2527 มีเยาวชนมารับการศึกษาอบรมโดยเฉลี่ยแล้วปีละประมาณ 700 คน แต่เมื่อถึงปลายปีจะเหลือประมาณ 400 คน เนื่องจากเด็กโต จะต้องเตรียมตัวสอบที่โรงเรียนที่เรียนอยู่ตามปกติจึงลาออกไปบางส่วนที่เหลือ ก็อยู่เรียนต่อไปจนหมดเทอม

โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นแหล่งตอบสนองการแสวงหาความรู้ทางพุทธศาสนาในยุคใหม่ เด็กๆ ยอมรับและเต็มใจ ทำนุปัญญาันนทะเล่เคยให้อิโวกาทแก่พระอาจารย์ที่สอนทุกๆ ท่านว่า “เด็ก ๆ ที่มาเรียนชุกชนบ้างก็เป็นธรรมดาของเด็ก ขอให้พวกเราตั้งใจปลูกฝังธรรมะในเด็ก ๆ เหล่านั้นให้ดีในวันนี้ อาจมีความหมายมากสำหรับพวกเขาในอีก 20 ปีข้างหน้าก็ได้” การเปิดสอนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในภาคบ่าย ได้เสริมวิทยาการชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีวิชาภาษาอังกฤษ ฟิสิกส์ วิทยาศาสตร์ เริ่มสอนตั้งแต่เวลา 12.30 - 15.30 น. และยังเปิดโรงเรียนอนุบาลพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งเปิดสอนในวัยก่อนอนุบาลและวัยอนุบาล วิชาที่สอนเกี่ยวกับศาสนาสำหรับเด็กใช้เพลงและนิทานหลักอนุบาล ตั้งแต่เวลา 08.00-12.00 น

พุทธศาสนบริการ

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้จัดการศึกษาธรรมะแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งในวัดและนอกวัด ดังนี้

- อบรมธรรมแก่นักเรียนตามโรงเรียน สถานศึกษาต่างๆ มีโรงเรียนมัธยมหลายโรงเรียน ในเขตกรุงเทพฯ นนทบุรี ได้นิมนต์พระวัดชลประทานรังสฤษฎ์ไปสอนศีลธรรมแก่เด็กเป็นประจำโรงเรียนเหล่านี้ เปิดโอกาสให้พระที่ไปทำการสอนได้ปรับปรุงเนื้อหาการสอนตามความเหมาะสม โดยมุ่งเน้นพัฒนาพฤติกรรม ด้วยพุทธธรรม ในจังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร ได้นิมนต์ให้พระวัดชลประทานรังสฤษฎ์ไปสอนติดต่อกัน ทางวัดพบว่า ได้ผลหลายอย่าง คือนักเรียนสนใจที่จะเรียนธรรมะมากขึ้น เพราะจำเป็นต้องเรียน และเกิดความต่อเนื่อง ก็พอใจและเพลิดเพลิน เห็นคุณค่าของธรรมะมากกว่าที่ครูสอน เนื่องจากครูมีภารกิจในด้านการสอนต้องเตรียมการสอน จะไม่มีเวลาที่จะสนทนาธรรม ครูบางกลุ่มอาจจะมีความรู้สึกว่าพระอาจจะมีความรู้ไม่พอไม่สนใจจะสนทนาธรรมด้วย แต่ทางวัดกลับพบว่า ครูส่วนใหญ่ชอบทำบุญ ทำให้ทราบว่าคุณครูได้ให้ทานอันเป็นส่วนบุญ ในด้านกุศลที่จะให้ครูสนใจพัฒนาภูมิธรรมยังไม่ปรากฏชัด แต่ผลดีตักแก่นักศึกษาเป็นอย่างมาก

- นักเรียนที่มาศึกษาธรรมะพิเศษที่วัดในวันธรรมดา หรือวันเสาร์ อาทิตย์ ทางวัดจะจัดคณะพระอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ในด้านการอบรมให้ทำหน้าที่อบรมเยาวชนให้เพลิดเพลินกับธรรมะที่อบรมนั้น นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา สถานศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา ทั้งในจังหวัดนนทบุรี กรุงเทพมหานคร หรือจากต่างจังหวัดไกลๆ ได้เดินทางมาศึกษาธรรมะในวันเสาร์ - อาทิตย์ ครั้งละหลายร้อยคน บางโรงเรียนจะมาขอพักคืน ตั้งแต่คืนวันศุกร์ เพื่อรับการปลุกฝังจริยธรรมทางศาสนาในรูปของการเจริญภาวนา ปฏิบัติกรรมฐาน พอรุ่งเช้าวันอาทิตย์ก็ฟังการปาฐกถาธรรมจากวัดแล้วจึงเดินทางกลับ

การให้ทุนการศึกษาแก่ศิษย์วัด

นอกจากการศึกษาของพระภิกษุแล้ว ศิษย์วัดที่เป็นนักเรียน นักศึกษาระดับต่างๆ ทางวัดยังได้ให้ทุนการศึกษา โดยมีสถิติย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2539 - 2543) มีศิษย์วัดศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จนถึงระดับปริญญาโท โดยเฉพาะระดับปริญญาตรีได้รับการศึกษาที่

มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหานคร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระดับปริญญาโทมีศิษย์วัดจากมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยให้ทุนโดยเฉลี่ย 50,000 บาท ต่อปีต่อทุน

6.2.4 ภารกิจด้านการเผยแผ่

เมื่อสมัยเริ่มแรกวัดได้ใช้ศาลาฉันเป็นที่แสดงปาฐกถาธรรม มีผู้ฟังประมาณ 10 กว่าคน ส่วนมากเป็นคนกรุงเทพฯ ที่เคยรู้จักกับหลวงพ่อบัณฑิตมานานทีละคนๆ แม้คนจะน้อย แต่ทางวัดก็จัดให้มีการปาฐกถาธรรม เป็นประจำทุกวันพระและวันอาทิตย์อย่างสม่ำเสมอ ต่อมาคนในกรมชลประทานมาอยู่ทำงานเพิ่มขึ้น คนมาฟังธรรมะก็เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ การเผยแผ่ธรรมะนอกสถานที่วัดก็มีมาเรื่อยๆ โดยหน่วยงานราชการ เอกชนประมาณ 2 ปีผ่านไป ผู้ฟังธรรมเริ่มมากขึ้น มีอยู่ทั้งในศาลาและนอกศาลาวัดจึงใช้เครื่องขยายเสียงให้ได้ยินอย่างทั่วถึง

ในปัจจุบันงานเผยแผ่ธรรมะเป็นภารกิจที่วัดดำเนินการในหลายรูปแบบ ทั้งในวัดและนอกวัด เนื่องจากวัดชลประทานรังสฤษฎ์ โดยหลวงพ่อบัณฑิตเป็นนักเผยแผ่ธรรมะนโยบายหลักของวัดก็คือการเผยแผ่ธรรมะ การอบรมเผยแผ่ธรรมเพื่อประโยชน์ในด้านความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอน นำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ทางวัดมีสถานที่ฟังธรรมฝึกกรรมฐาน และปฏิบัติธรรม ซึ่งพุทธศาสนิกชนได้สร้างถวาย นอกจากนี้แล้ววัดยังจัดให้มีหนังสือเอกสารเผยแผ่คำบรรยายปาฐกถาธรรม ของท่านด้วยโดยท่านบัณฑิต ได้เขียนหนังสือธรรมะไว้มากมายงานที่เขียนมีสำนักพิมพ์หลายแห่งมาขอพิมพ์จำหน่าย โดยวัดไม่เรียกร้องค่าลิขสิทธิ์เป็นเงินทองใดๆ ผู้ใดจะพิมพ์ขายหรือพิมพ์แจกทำได้ตามชอบใจ เพราะเป้าหมายอยู่ที่การเผยแผ่ธรรมะ ให้คนได้ศึกษากันกว้างขวางออกไป งานเขียนส่วนมากพิมพ์รวมเล่มเป็นปกแข็ง เล่มหนึ่งๆ พิมพ์หลายๆ ครั้ง แสดงถึงความนิยมของผู้อ่านมากขึ้น ส่วนเล่มเล็กปกอ่อนก็คือปาฐกถาสั้นๆ อ่านพอรู้ ส่วนมากเจ้าภาพงานต่างๆ ที่ใคร่ธรรม หรือองค์กรเผยแผ่ที่เลื่อมใสธรรมะได้จัดพิมพ์แจกหรือขายเพื่อจุดประสงค์ทางการกุศล

ปี พ.ศ. 2516 ปาฐกถาประจำวันอาทิตย์ เริ่มมีการบันทึกเทปและถอดเทปพิมพ์แจกแก่ผู้มาฟัง ได้รับความนิยมจากประชาชนอย่างรวดเร็วและยังเป็นอุปกรณ์ การเผยแผ่ธรรมะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือผู้ที่มาฟังธรรมวันอาทิตย์ มักจะซื้อหนังสือเหล่านี้ไปแจก

เพื่อนบ้านผู้ไม่มีโอกาสจะมาฟังได้ แต่จะอ่านเมื่อมีเวลาว่าง จึงมีหนังสือประเภทนี้อยู่ทุกหน่วยงาน ทั้งของรัฐและเอกชน

ในปี พ.ศ. 2521 วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้ริเริ่มจัดทำ ส.ค.ส.ธรรมะ โดยหลวงพ่อบัญญานันทะจะแสดงปาฐกถาอวยพรปีใหม่ ให้ข้อคิดประจำปี แล้วจึงนำมาพิมพ์จำหน่ายในราคาถูก เป็นที่นิยมของพุทธศาสนิกชนเพิ่มมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน

6.2.5 ภารกิจด้านการสาธารณสงเคราะห์

วัดได้ดำเนินภารกิจนี้ใน ๒ ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือหรือการสังคมสงเคราะห์ และด้านสงเคราะห์การบำเพ็ญกุศลและการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาในวัด มีกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

การบวชแบบประหยัด

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้ปรับปรุงประเพณีให้เหมาะสมกับยุคสมัย ได้ปฏิรูปการบวชโดยยึดแนวทางเรียบง่าย ได้ประโยชน์และประหยัด ผู้มุ่งอุปสมบทที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ต้องท่องคำขานนาคได้คล่องด้วยตนเอง ไม่มีการแนะนำ เพราะผู้มุ่งบวชต้องตั้งใจจริง การท่องคำขานนาคจึงเป็นการวัดความตั้งใจได้อย่างหนึ่ง

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้มีวิธีบวชนาคแบบประหยัดขึ้นมา โดยตั้งข้อปฏิบัติว่า ผู้มุ่งจะมาบวชจะต้องไม่จัดงานใหญ่โตใดๆ สาเหตุแห่งการเสียเงิน เสียเวลา เสียชีวิตให้ตัดออกไป ไม่มีการทำขวัญนาค ไม่มีการแห่นาค ไม่มีการฉลองพระใหม่ ผู้ที่จะบวชต้องปฏิบัติ คือ ท่องคำขานนาคให้คล่อง มาซ้อมกับพระก่อนเข้าพิธี 3 วันเป็นอย่างน้อย พอถึงวันบวช ใครจะมาร่วมก็มา ไม่จัดให้มีการเลี้ยง หากหิวอาจจะห่อข้าวมาก็ได้ หรือเจ้าภาพอาจจะนำอาหารแก้มื้อง่าย ๆ มาบ้างก็ได้ แต่ไม่ให้ใหญ่โตและลำบาก สิ้นเปลือง ของมีนเมาห้ามนำมาเลี้ยงเด็ดขาด พอได้เวลานาคก็จะโกนหัวนุ่งขาวห่มขาวหรือถ้าไม่มีก็ใช้ชุดธรรมดา เวลาเข้าโบสถ์ก็เข้าได้เลย นาคทุกรายไม่มีการแห่ไม่ว่าด้วยวิธีใดๆ ทั้งสิ้น เมื่อบวชเสร็จแล้วไม่มีพิธีใดๆ เพิ่มขึ้นอีก ค่าใช้จ่ายเพียงแต่ซื้อผ้าไตรซึ่งราคาไม่แพงนัก ถ้าหากจะทำบุญอีก ก็ให้เป็นคำบำรุงค่าน้ำค่าไปให้วัด ตามแต่ศรัทธา

พิธีศพแบบประหยัด

การจัดงานศพ เป็นประเพณีอีกประเภทหนึ่งที่สิ้นเปลืองทรัพย์สินเงินทองในการจัดงานมาก โดยทั่วไปเจ้าภาพนิยมตั้งศพไว้หลานคืน หลายวัน เพื่อรอญาติที่อยู่ต่างถิ่นให้มาทำบุญร่วมกัน ค่าใช้จ่ายที่แพงมากเสียให้กับเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับบุญกุศล เช่น จ่ายค่าพิณพาทย์ ค่าเลี้ยงสุราอาหารแขกที่มาร่วมงาน ภาพยนตร์หรือมหรสพ เมื่อได้พิจารณาถึงความฟุ่มเฟือยสิ้นเปลือง ไร่สาระ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้ริเริ่มให้มีการจัดงานศพให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดย

เน้นความประหยัด ได้สาระและประโยชน์ในด้านจิตใจเพิ่มพูนสติปัญญา ผู้มาร่วมงานไม่ต้องเสียเงินและเสียเวลามาก โดยให้ปฏิบัติในพิธีศพ คือ ไม่อนุญาตให้มีมหรสพทุกชนิด ไม่สวดหลายจบ เป็นการเสียเวลา ไม่ปรารถนาให้ตั้งศพไว้นาน เพราะสิ้นเปลือง เจ้าภาพไม่ต้องเฝ้าทั้งวันทั้งคืน พอสวดเสร็จแต่ละคืนเจ้าหน้าที่ก็ปิดศาลา เจ้าภาพกลับบ้านได้ แต่ละคืนจะมีพิธีตามลำดับคือ พระจะนำบูชาพระรัตนตรัย สมาทานศีล แสดงพระธรรมเทศนา และสวดพระอภิธรรมสั้นๆ หากเจ้าภาพปรารถนาจะเลี้ยงพระก่อนฌาปนกิจก็อนุญาตให้เลี้ยงได้ ทางวัดปรารถนาให้ตั้งศพอย่างมากเพียง 3 คืน ยกเว้นมีกรณีพิเศษ อาจจะพิจารณาเป็นรายบุคคลไป

พิธีมัจฉกฐณในวัด

การจัดพิธีมัจฉกฐณในวัดได้จัดเป็นพิธีแบบประหยัดโดยจัดพิธีอยู่ในขอบเขต กล่าวคือ มีการสวดมนต์ให้ศีลกับคู่บ่าวสาวแล้ว ก็แสดงธรรมเรื่อง การครองเรือน ให้ใช้ธรรมะเป็นโชทองคล่องใจ จะได้มีความสุข ผลดีของการจัดงานแต่งงานในวัดก็คือ จะได้ฟังธรรมะจากพระไม่ฟุ่มเฟือยสิ้นเปลือง จัดแบบเรียบง่าย โดยมีคู่บ่าวสาวมาจัดพิธีมัจฉกฐณในวัดชลประทานรังสฤษฏ์อยู่เสมอ ส่วนมากจะจัดในวันอาทิตย์ เวลา 06.00 น. ถ้ามาอยู่พร้อมกันหลายคู่ ทางวัดก็จะจัดให้ศีล ฟังธรรม พร้อมกัน

การสังคมนาคราะห์

สร้างตึกให้โรงพยาบาล วัดชลประทานรังสฤษฏ์ โดยมีเจ้าอาวาสท่านปัญญานันทะ เป็นประธานในการจัดหาทุนสร้างตึกให้โรงพยาบาลชลประทานซึ่งขณะนั้นท่านมีอายุครบ 80 ปี พุทธศาสนิกชน และศาสนิกอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศได้ร่วมกันบริจาคเงินผ่านท่านเจ้าอาวาส เพื่อสร้างตึกราคา 150 ล้านบาท มอบให้แก่โรงพยาบาลกรมชลประทาน ชื่อว่า "ตึก 80 ปี ปัญญานันทะ" ตั้งแต่ตึกเริ่มลงมือก่อสร้างก็มีเงินบริจาคจำนวนมาก จึงได้จัดซื้ออุปกรณ์การแพทย์เครื่องใช้ทุกชนิดภายในโรงพยาบาล จากจำนวนเงินบริจาคมหาศาลในเวลาประมาณ 10 เดือน (สิงหาคม 2532 - พฤษภาคม 2533) เป็นเครื่องวัดงานเผยแผ่ธรรมะของท่านเจ้าอาวาส โดยท่านมุ่งสร้างประโยชน์แก่ประชาชนทั้งทางวัตถุและจิตใจ แต่เมื่อสร้างวัดคือตึกให้โรงพยาบาล มหาชนก็มีมติเป็นเอกฉันท์ให้การสนับสนุน ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ ปรากฏผลดังที่ได้ประจักษ์ เป็นเครื่องวัดค่านิยมที่ประชาชนมีต่อธรรมะของพระพุทธรเจ้าซึ่งท่านปัญญานันทะเป็นผู้อาสาประกาศเท่านั้น

สร้างศูนย์ฝึกอบรมและปฏิบัติงาน มูลนิธิแผ่นดินธรรม - แผ่นดินทอง ที่อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นเงิน 30,000,000 บาท และซื้อที่ดิน 500 ไร่

ทุนการศึกษาแก่เยาวชน วัดชลประทานฯ ได้ให้ทุนการศึกษาแก่ เยาวชน เป็นประจำทุกปี ทุนการศึกษาดังแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับอุดมศึกษา

อื่นๆ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้บริจาคเงินสร้างอุโบสถวัดอุโมงค์ (สวนพุทธธรรม) จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเงิน 3,500,00 บาท บริจาคเงินสร้างโรงอาหารแก่โรงเรียนประภัสสรวิทยา จังหวัดพัทลุง บริจาคเงินซื้อเครื่องมือแพทย์ให้โรงพยาบาลวชิระ จังหวัดภูเก็ต เป็นประธานจัดหาทุนสร้างวัดปัญญานันทาราม จังหวัดปทุมธานี บริจาคเงินเป็นทุนอาหารกลางวันเด็กในโรงเรียนต่างๆ เป็นต้น

6.3 การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการดำเนินภารกิจของวัด

วัดได้รับความศรัทธาจากพุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมาก การทำกิจกรรมของวัดจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายและนับวันรายจ่ายมีมากขึ้น วัดจึงตั้งองค์การเพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจของวัดต่างๆ วัดได้จัดตั้งมูลนิธิขึ้นเป็นแหล่งทรัพยากร สนับสนุนการทำงานของวัด ดังนี้

1. มูลนิธิวัดชลประทานรังสฤษฎ์
2. มูลนิธิปัญญานันทะ
3. มูลนิธิศูนย์สืบอายุพระพุทธศาสนา

กิจกรรมต่างๆ ของวัดส่วนหนึ่งจึงดำเนินไปภายใต้การดูแลรับผิดชอบของมูลนิธิ

6.4 การบริหารจัดการ

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้ดำเนินการบริหารในรูปแบบของสังฆสภา โดยมีพระธรรมวินัยและกฎระเบียบที่ทางวัดได้กำหนดขึ้นเพื่อให้การปกครองและการบริหารจัดการเป็นอย่างเรียบร้อย โดยมีเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ช่วยดูแลพระเณร และรับผิดชอบภารกิจของวัด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ด้านการปกครอง วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 3 เขต คือ เขตพุทธาวาส เป็นเขตสำหรับที่อยู่อาศัยของพระภิกษุ เขตสังฆาวาส เป็นเขตสำหรับที่อยู่ของอุบาสกอุบาสิกาและเขตกัมมัฏฐานเป็นเขตสำหรับบุคคลที่สนใจปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน

ด้านการศึกษา ได้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม ทั้งแผนกนักธรรมและบาลี

ด้านการเผยแผ่ศาสนาประกอบด้วย โรงเรียนพุทธธรรม โครงการอบรมพระธรรมทายาท โครงการฝึกอบรมพระนวกะ การเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุ,โทรทัศน์ การผลิตสื่อ และศูนย์สืบอายุพระพุทธศาสนา

ด้านการสาธารณูปการ ประกอบด้วย การก่อสร้างและบูรณะปฏิสังขรณ์อาคารเสนาสนะ สถานที่ภายในวัด

ด้านการสาธารณสงเคราะห์ เช่น โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัย การช่วยเหลือผู้ขาดแคลนในถิ่นทุรกันดาร การให้ความสงเคราะห์ ฌาปนกิจ

ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ประกอบด้วย โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การให้ที่พักทุนการศึกษาแก่ศิษย์วัด การเข้าค่ายคุณธรรม การสอนศีลธรรมตามสถาบันต่างๆ

6.5 โครงการฝึกอบรมพระนวกะ

โครงการฝึกอบรมพระนวกะ เป็นส่วนหนึ่งของงานด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ซึ่งเป็นลักษณะงานที่สำคัญและถือว่าเป็นภารกิจหลักของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ที่จะต้องดำเนินการให้มีอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

6.5.1 ความเป็นมาของโครงการ

โครงการอบรมพระนวกะเป็นโครงการที่พระเดชพระคุณหลวงพ่อบัณฑิตนันทะ ได้จัดให้มีขึ้น สืบเนื่องมาจากมีผู้เข้ามาบวชยังวัดชลประทานเป็นจำนวนมาก เมื่อบวชแล้วก็ได้รับการอบรมบ้างไม่ได้รับการอบรมบ้าง หลวงพ่อบัณฑิตเห็นว่าจะเป็นการเสียเวลาเปล่าแล้วจะไม่ได้อะไรติดตัวกลับไปหลังจากลาสิกขาแล้วเพราะการบวชก็เป็นการขัดเกลาทางสังคมอย่างหนึ่งดังที่หลวงพ่อบัณฑิตกล่าวไว้ในนวกะ ธรรมสมโภชน์ 93 ปี (หนังสือรุ่น ของพระนวกะ) การเข้ามาบวชในระยะสั้น เพื่อศึกษา เพื่อปฏิบัติ เพื่อขัดเกลาจิตใจสร้างชีวิตใหม่ให้เป็นไปตามแนวที่ถูกต้องเพื่อความสุขความเจริญในชีวิต ให้เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเป็นการขัดเกลาที่ถูกต้องแล้ว เพราะว่าคนหนุ่มกำลังคะนองไหลไปตามสิ่งแวดล้อม ไม่เป็นตัวของตัวเอง บังคับตนเองไม่ได้ ขาดความอดทน ขาดการบังคับตัวเอง ขาดความรู้สึกนึกคิดในตัวเอง แต่มักจะคิดในทางเป็นภาคของวัตถุ สิ่งแวดล้อมด้วยประการต่างๆ ใช้เงินเปลือง เกิดความสนุกไม่ได้รู้ว่าเราเกิดมาทำไม เรามีชีวิตอยู่เพื่ออะไร สิ่งที่ดีที่สุดของเราคืออะไร ยังไม่รู้ไม่เข้าใจ เพราะว่าไม่ได้สนใจในเรื่องแบบนี้ สนใจแต่เรื่องความสนุกสนานเฮฮา ไม่เป็นตัวของตัวเอง หรือพูดอีกอย่างหนึ่งว่าไม่เป็นไท ไม่เป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ชีวิตจึงลำบากเดือดร้อนด้วยประการต่างๆ ดังนี้ในการที่เราเข้ามาบวช มาปฏิบัติตนตามหลักธรรมวินัยของพระผู้มีพระภาคเจ้า ในโอวาทของพระผู้มีพระภาคเจ้าสอนให้เราปฏิบัตินั้น เป็นไปเพื่อการขัดเกลาสิ่งที่ชั่วร้ายอันมีอยู่ในใจของเราให้หมดไป มีชีวิตที่สุจริตขึ้น รื่นเริง มีชีวิตที่ถูกต้องมีความสุขโดยไม่ต้องลงทุนไม่ต้องแสวงหา ทำให้ใจสะอาด ใจสว่าง ใจสงบ เราควรจะมี

อุดมการณ์ประจำใจข้อหนึ่งว่า “น อนริย์ กริสฺสาม” แปลว่า เราจะไม่กระทำสิ่งที่ต่ำทราม “อะไรที่ไม่ดีไม่งามเราจะไม่ทำ กำกับตนเองไม่ให้ไหลไปตามอำนาจชั่วร้าย อยู่อย่างไท อยู่อย่างมนุษย์ อยู่อย่างพุทธบริษัท” (ปัญญาบัณฑิต, 2547, น. 15)

เพราะฉะนั้น เพื่อให้การบวชพระนวกะได้รับสาระของการบวชอย่างถูกต้อง จึงได้ปรารภจัดให้มีโครงการอบรมพระนวกะขึ้น ก็เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาบวชได้พบกับสาระที่แท้จริงของการบวชและได้นำเอาองค์ความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ในการดำเนินชีวิต ลักษณะการบวชที่วัดชลประทานรังสฤษฏ์ บวชเพียงเดือนละครึ่ง มีการศึกษาและปฏิบัติธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่องตลอดการบวช เป็นการบวชตามพระธรรมวินัยทุกประการโดยไม่มีพิธีที่ไม่จำเป็น เช่น การโปรยทาน แหนคาด ฯลฯ และไม่มีการดูฤกษ์ในการลาสิกขาและหลังจากบวชแล้วก็จะมีการอบรมสืบต่อไป

6.5.2 หลักการและเหตุผล

การเผยแผ่ศาสนาธรรมนับเป็นภารกิจหนึ่ง ที่สำคัญและจำเป็นยิ่งของวัดและองค์การศาสนา เพื่อให้กิจการพระศาสนาดำเนินไปด้วยดี สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักพุทธธรรมแก่ประชาชน การเผยแผ่ศาสนาธรรมจึงเป็นการจรรโลงและธำรงพระพุทธศาสนาให้คงมั่นวัฒนาสถาพร เพราะตราบไต่ที่พุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ยังคงศึกษาธรรม สันทนาธรรม ปฏิบัติธรรม และเผยแผ่ธรรมะ ศาสนาก็สามารถดำรงคงอยู่ได้ จะเห็นได้ว่าในช่วงที่ผ่านมา การเผยแผ่ศาสนาธรรมมักจะมุ่งเน้นไปยังอุบาสก อุบาสิกาโดยส่วนมาก แม้กระนั้นประสิทธิผลก็ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจอันเนื่องมาจากการขาดการวิเคราะห์ กระบวนการวิธีการในการเผยแผ่ ตลอดจนจนถึงการกำหนดกลยุทธ์ในการเผยแผ่ศาสนาธรรม จึงทำให้เกิดช่องว่างในการเผยแผ่ศาสนาธรรมในกลุ่มพระภิกษุสามเณร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระนวกะ (พระบวชใหม่) ซึ่งโดยส่วนมากก็บวชตามประเพณีในช่วงระยะเวลาสั้นๆ 7 วัน 15 วัน หรือ 3 เดือน ในช่วงเข้าพรรษา ยังขาดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่เหมาะสม ในระยะเวลาดังกล่าว

อนึ่ง แม้จะมีการจัดการศาสนศึกษาด้านพระปริยัติธรรม แผนกบาลี นกธรรม และแผนกสามัญก็ตาม ก็จัดไว้เป็นภาคส่วนเฉพาะ ของพระภิกษุสามเณรที่จะบวชเป็นระยะเวลา นานานทั้งสิ้น เพื่อที่จะเป็นกำลังพระศาสนาต่อไปในอนาคต ดังนั้นวัดโดยทั่วไป จึงไม่สามารถฝึกอบรมและสนองตอบความต้องการ ความพึงพอใจ และประสบการณ์ ทางศาสนาเชิงลึกที่ดีแก่พระนวกะได้ จึงนับเป็นเรื่องที่น่าเสียดายยิ่ง ชำร่ายบางรายภายหลังลาสิกขาไปแล้วยังพุดในเชิงตำหนิติติง มีอคติ และทัศนคติเชิงลบต่อพระศาสนาเพราะตนไม่ได้รับประโยชน์ จากการบวช อัน

เป็นผลมาจากการขาดการฝึกอบรมในระหว่างที่ตนบวชอยู่ จึงนับว่าเป็นจุดด้อยและภัยคุกคามอันน่าสะพรึงกลัวและน่าหวั่นวิตกเป็นอย่างยิ่งต่อสถาบันศาสนา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น โครงการฝึกอบรมพระนวกะ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จึงเกิดขึ้น เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมทั้งแปรวิกฤติให้เป็นโอกาสแก่กุลบุตรผู้ที่มีความสนใจ และประสงค์ที่จะบวชให้ได้มีโอกาสบวชตามประเพณี และมีโอกาสฝึกฝนพัฒนาตนตามหลักพระธรรมวินัยเชิงลึกอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างศาสนทายาทที่เป็นศักดิ์ศรีแก่พระศาสนา และเป็นคนดีมีคุณค่าแก่สังคมต่อไป

6.5.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแผ่ศาสนธรรมและฝึกอบรมเชิงลึกแก่พระนวกะที่บวชในแต่ละเดือน
2. เพื่อสงเคราะห์และเปิดโอกาสให้กุลบุตรได้อุปสมบทตามความเหมาะสมในแต่ละเดือน
3. เพื่อเตรียมความพร้อมให้พระนวกะมีทางเดินชีวิตที่ถูกต้องหลังการลาสิกขาบท
4. เพื่อสร้างฐานการเป็นศาสนทายาทที่ดี ของพระศาสนาอย่างยั่งยืน

6.5.4 เป้าหมาย

1. เป้าหมายเชิงคุณภาพ : พระนวกะมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีต่อพระศาสนา สามารถประยุกต์หลักธรรมนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีงามตามหลักพระศาสนา
2. เป้าหมายเชิงปริมาณ: ฝึกอบรมพระนวกะที่บวชในแต่ละเดือนที่วัดชลประทานรังสฤษฎ์ จำนวน 150 รูป /เดือนโดยประมาณ

6.5.5 คุณสมบัติของผู้สมัครบวชเข้ารับการฝึกอบรม

1. มีอายุครบ 20 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป
2. ได้รับอนุญาตจากบิดามารดา ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา
3. ไม่อยู่ในระหว่างต้องคดี
4. มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่ทุพพลภาพ และไม่เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ
5. มีสุขภาพจิตปกติ
6. ไม่ติดสิ่งเสพติดทุกชนิด
7. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
8. ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องมีใบอนุญาตให้ลาบวช
9. มีจิตศรัทธาในพระพุทธศาสนาและพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัด

10. ต้องผ่านการทดสอบคัดเลือกตามที่วัดได้กำหนดไว้

6.5.6 วิธีการดำเนินการ

1. ประชุมคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาจัดทำโครงการ
2. จัดทำโครงการ ตารางอบรม และเอกสารที่จำเป็น
3. ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการแผนกต่างๆ
4. รับสมัคร กุลบุตรผู้บวชเข้ารับการฝึกอบรม
5. จัดบวชและฝึกอบรม

6.5.7 ระยะเวลาดำเนินการ

1. วันเสาร์สัปดาห์ที่สองของแต่ละเดือนลงชื่อสมัครบวช เวลา 12.30 - 13.00 น.

โรงเรียนพุทธธรรม

2. ประชุมนิเทศ ชี้แจงรายละเอียด รับระเบียบและหนังสือที่ต้องนำไปท่งจำ เพื่อ

เตรียมสอบ

3. สอบประเมินในวันเสาร์ปลายเดือนนั้นๆ
4. ผู้ที่สอบผ่านแล้วให้ติดต่อทางวัดจัดส่งหลักฐานการสมัครบวช
5. ผู้ที่สอบผ่านและจัดส่งหลักฐานการสมัครบวชแล้วให้ติดต่อทางวัดเพื่อ

ฝึกซ้อมการบวช

6. บวชและฝึกอบรม

6.5.8 สถานที่และกำหนดการอบรม

1. ติดต่อรายละเอียด ณ ภูภิเกิดพาณิช ทุกวันเวลาทำการ
2. ลงชื่อรับสมัครบวช ณ โรงเรียนพุทธธรรม เวลา 12.30 - 13.00 น.
3. สอบประเมิน ณ ภูภิเกิดพาณิช / ลานหินโค้ง / โรงเรียนพุทธธรรม
4. บรรพชา ณ ลานหินโค้ง เวลา 07.00 น.
5. สถานที่พัก ณ ภูภิสี่เหลี่ยม
6. ฝึกอบรม ณ โรงเรียนพุทธธรรม ลานหินโค้ง และศาลาการรมฐาน

6.5.9 แนวทางการฝึกอบรมพระนวกะ

1. ภาควิสนากัมมัฏฐาน (พระนวกะที่บวชนอกพรรษา อบรม 5 วัน พระนวกะที่บวชในพรรษาอบรม 15 วัน)

2. ภาควิชาการ (พระนวกะที่บวชนอกพรรษา อบรม 10 วัน พระนวกะที่บวชในพรรษาอบรม 60 วัน)

3. ภาคกิจกรรม ประสพการณ์ ทางศาสนา (ปฏิบัติสมณกิจทุกวัน)

6.5.10 หลักสูตรการฝึกอบรม

1. ภาควิปัสสนากัมมัฏฐาน ได้มุ่งเน้นให้พระนวกะได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ตามสติปัฏฐาน 4 เพื่อนำไปปฏิบัติและพัฒนาตนเอง ซึ่งพระธรรมปิฎกได้ให้ความหมายของสติปัฏฐาน 4 ไว้ว่า หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งสติ การตั้งสติกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายโดยรู้เท่าทันตามสภาวะของมัน (ตามความเป็นจริง) ไม่ถูกครอบงำด้วยความยินดียินร้าย มี 4 ประการ คือ

1. กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย การมีสติกำกับดูรู้เท่าทันกายและเรื่องทางกาย

2. เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา การมีสติกำกับดูรู้เท่าทันเวทนา

3. จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต การมีสติกำกับดูรู้เท่าทันจิตหรือสภาพและอาการของจิต

4. ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม การมีสติกำกับดูรู้เท่าทันธรรม รวมเรียกสั้นๆ ว่า กาย เวทนา จิต ธรรม เป็นแนวหลักการปฏิบัติวิปัสสนาตามแนวสติปัฏฐาน 4

2. ภาควิชาการ ซึ่งเน้นหลักการเบื้องต้นของพุทธศาสนา ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

- พุทธประวัติ

- ศาสนพิธี

- พระวินัยและพระไตรปิฎกเบื้องต้น

- หลักธรรมสำหรับการพัฒนาชีวิต เช่น ธรรมกับการทำงาน ธรรมะกับการ

ดำเนินชีวิต ธรรมะกับการพัฒนาตนเอง

3. ภาคประสบการณ์ทางศาสนา (กิจกรรม) เน้นการปฏิบัติสมณกิจ กล่าวคือ การไหว้พระสวดมนต์ การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมที่ทางวัดได้ดำเนินการและจัดให้มีขึ้น เช่น กิจกรรมวันอาทิตย์ กิจกรรมวันพระ กิจกรรมวันสำคัญทางพระศาสนา และกิจกรรมลงปาฏิโมกข์

6.5.11 การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระนวกะ

1. ประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิทยากร เนื้อหาวิชา และเทคนิคการถ่ายทอด โดยการแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านการเรียนรู้ ทักษะ และพฤติกรรม โดยการสังเกตจากการฝึกอบรม

3. ประเมินผลจากการเกี่ยวข้อง การมาทำบุญที่วัดภายหลังจากลาสิกขาบท

6.5.12 งบประมาณและทรัพยากรที่ต้องใช้ (ประมาณการค่าใช้จ่าย)

1. ค่าอัฐบริวาร

2. ค่าถวายพระอุปัชฌาย์ พระคู่สวด พระนั่งอันดับ

3. ค่าจัดเลี้ยงฉลองพระใหม่ โดยถัวเฉลี่ยรายละ 2,500 บาท เท่านั้น เนื่องจากวัดเน้นการประกอบศาสนพิธีโดยความเรียบง่าย ประหยัดสุด ประโยชน์สูง

6.5.13 ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้เผยแผ่ศาสนาธรรม และการฝึกอบรมเชิงลึกแก่พระนวกะที่บวชในแต่ละเดือน

2. ได้มีการบวชสืบอายุพระศาสนาในแต่ละเดือนอย่างไม่ขาดตอน

3. ทำให้พระนวกะทราบรูปแบบทางเดินชีวิตที่ถูกต้องตามหลักพุทธธรรม

4. ได้ศาสนทายาทที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการพัฒนาโครงการฝึกอบรมพระนวกะ ซึ่งเป็นการอบรมคุณธรรมอยู่หลายเรื่องด้วยกัน ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาดังนี้

เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ (2542, น. 123) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินโครงการภาคพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการปริญญาตรีภาคพิเศษ สาขาสถิติ โดยพิจารณาจากคุณภาพของนักศึกษา ตั้งแต่ก่อนเข้าศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนในเรื่องหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร การปฏิบัติงานของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง การใช้สื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนรวมทั้งคุณภาพของบัณฑิตที่จบการศึกษา โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาภาคพิเศษกับภาคปกติ รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สาขาสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาภาคพิเศษมาจากครอบครัวที่มีฐานะดีกว่านักศึกษาภาคปกติ และส่วนใหญ่เลือกเรียนสาขาสถิติเพราะชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและสอบเอนทรานซ์ที่อื่นไม่ได้ ในขณะที่นักศึกษาภาคปกติ เลือกเรียนสาขาสถิติส่วนใหญ่เพราะชอบ/สนใจ นอกจากนี้ยังพบว่านักศึกษาทั้งภาคพิเศษและภาคปกติ ในแต่ละชั้นปีมีความสนใจในการเรียนส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ นักศึกษาทั้งสองกลุ่มประเมินตนเองว่า มีความสนใจในการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าเกรดเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย และคะแนนสอบเอนทรานซ์รวมทั้ง 4 วิชา มีอิทธิพลต่อผลการเรียนของนักศึกษา การประเมินการจัดการเรียนการสอนในส่วนของหลักสูตร พบว่า กลุ่มบัณฑิตทั้งภาคพิเศษและภาคปกติประเมินว่า โดยภาพรวมแล้วหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง แต่จัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติค่อนข้างน้อย ส่วนกิจกรรมเสริมหลักสูตรและชมรมภายในคณะ/ภาควิชา ตลอดจนการส่งเสริมให้นักศึกษาทำกิจกรรมนั้นยังมีค่อนข้างน้อย ส่วนในด้านการสอนของอาจารย์นั้น พบว่า ผลประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ธุรการนั้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง การประเมินความเพียงพอและความทันสมัยของสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านข้อเสนอแนะ พบว่า ควรพิจารณากำหนดเกณฑ์การคัดเลือกนักศึกษาเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาสถิติให้สูงกว่าปัจจุบัน ภาควิชาฯ ควรเร่งทำการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมให้มากขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักศึกษามากขึ้น สม่าเสมอ เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่ธุรการที่ให้บริการนักศึกษาโครงการภาคพิเศษ ควรมีการปรับปรุงการให้บริการที่ดีขึ้น ภาควิชาฯ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อนำไปพัฒนาหรือจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและเพียงพอ ควรเร่งพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้สูงมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และอาจารย์ที่สอนควรมีเอกสารประกอบการสอน แบบฝึกหัดพร้อมเฉลยทุกรายวิชา ควรปรับปรุงให้มีการฝึกปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

ปรีชา พงษ์พัฒนะ (2544, น. 115) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การติดตามผลและประเมินผลโครงการอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะ : พระธรรมทูตไทยในสหรัฐอเมริกา” มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของพระธรรมทูตผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาหลักสูตรต่อการนำไปปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติศาสนกิจ

และเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า พระธรรมทูตส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 40 มีพรรษาระหว่าง 11- 20 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นเปรียญธรรม นอกจากนี้ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ และครอบครัวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพระธรรมทูตในภาควิชาการ พบว่า เนื้อหาหลักสูตรของ ภาควิชาการมีประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติศาสนกิจในสหรัฐอเมริกาในระดับปานกลางถึง ระดับสูง เช่นเดียวกับภาคจิตภาวนา พบว่า เนื้อหาหลักสูตรของภาคจิตภาวนามีประโยชน์ใน ระดับปานกลางถึงระดับสูง ส่วนในภาคสาธารณูปการ พบว่า เนื้อหาหลักสูตรของภาค สาธารณูปการมีประโยชน์ในระดับปานกลางในทุกข้อ ด้านเนื้อหาหลักสูตรอบรม พบว่า เนื้อหา หลักสูตรอบรมสอดคล้องกับอุดมการณ์ของพระพุทธเจ้า และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โครงการฯ ในระดับปานกลางในทุกข้อ ด้านการนำไปใช้ของเนื้อหาภาควิชาการ พบว่า การ นำไปใช้ของเนื้อหาภาควิชาการอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ด้านการนำไปใช้ของเนื้อหา พบว่า เนื้อหาหลักสูตรของภาคสาธารณูปการมีประโยชน์ในระดับปานกลางในทุกข้อ ด้านการ นำไปใช้ของเนื้อหาภาควิชาการ พบว่า การนำไปใช้ของเนื้อหาภาควิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ด้านการนำไปใช้ของเนื้อหาภาคจิตภาวนา พบว่า การนำไปใช้ของเนื้อหาภาคจิต ภาวนาอยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง ด้านการนำไปใช้ของเนื้อหาภาคสาธารณูปการ พบว่า การนำไปใช้ของเนื้อหาภาคสาธารณูปการอยู่ในระดับปานกลางถึงในระดับสูง ด้านปัญหาและ อุปสรรค พบว่า ในภาควิชาการมีปัญหาด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ของพระธรรมทูตในการสื่อสาร เพื่อการสอนนักเรียนและเยาวชนและการถ่ายทอดพุทธธรรมแก่ชาวต่างประเทศ ในภาคจิตภาวนา มีปัญหาที่โยงมาจากภาควิชาการคือ ด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดการปฏิบัติ วิปัสสนากกรรมฐานแก่ชาวต่างชาติ ส่วนในภาคสาธารณูปการมีปัญหาในด้านกฎหมายของเมือง และรัฐในสหรัฐอเมริกา ที่ต้องขออนุญาตในการก่อสร้างก่อน

ด้านข้อเสนอแนะพบว่า โดยภาพรวมพระธรรมทูตสายต่างประเทศคิดว่าหลักสูตรมี ประโยชน์ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.53 ระยะเวลาในการอบรมตลอดหลักสูตรพระธรรมทูตมี ความเห็นที่ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 58.14 ส่วนค่าลงทะเบียน 2,000 บาท พระธรรมทูต ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 12 ท่าน ในด้าน ประโยชน์ของเนื้อหาหลักสูตร พบว่า โดยภาพรวมเนื้อหาหลักสูตรอบรมมีประโยชน์ในระดับหนึ่ง ด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า โดยภาพรวมภาควิชาการพระธรรมทูตมีปัญหาและอุปสรรคด้าน ภาษาอังกฤษมาก ภาคจิตภาวนาพระธรรมทูตมีปัญหาที่โยงมาจากภาควิชาการคือภาษาอังกฤษ และด้านภูมิธรรมความลึกซึ้งในวิปัสสนากกรรมฐานและความหนักแน่นมั่นคงในพระธรรมวินัย

พอสมควร ส่วนในภาคสาธารณสุขการพระธรรมทูตมีปัญหาด้านกฎหมายของประเทศในการก่อสร้าง ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวมการดำเนินงานของโครงการอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการได้ดีในระดับหนึ่ง ด้านข้อเสนอแนะ ประมวลได้ว่า ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรม ควรสร้างจิตสำนึกพระธรรมทูตควรตั้งองค์การเผยแผ่ ควรตั้งโรงเรียนพระธรรมทูตโดยเฉพาะ ควรบรรจุเป็นหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และควรเพิ่มบุคลากร เครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ วิชาภาษาอังกฤษและวิชาธรรมะให้มากขึ้น

ประจวบ ตรีภักดิ์ (2544, น. 110) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การติดตามผลเยาวชนที่ผ่านโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนของเยาวชนไปใช้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคม โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากร คือ เยาวชนที่ผ่านการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ของวัดปัญญานันทาราม จังหวัดปทุมธานี รุ่นที่ 3-4 จำนวน 395 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านการมีนิสัยที่ดีงามและควบคุมตนเองได้ เช่น การคิดดี พูดดี กระทำดี สัมพันธ์ภาพดี เสียสละ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ด้านการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ด้านการได้เรียนรู้พระพุทธศาสนาและรู้จักประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และด้านการช่วยป้องกันปัญหาอันเกิดจากเยาวชน 2. กลุ่มตัวอย่างนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาสังคมในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ในบ้าน, ในโรงเรียน, และชุมชน และ 3. เยาวชนมีปัญหา/อุปสรรคในการนำความรู้ไปใช้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลรอบข้าง เช่น บิดามารดา, ครูที่โรงเรียน, เพื่อนๆ และแม้กระทั่งบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในชุมชนและสังคม เยาวชนขาดโอกาสขาดการสนับสนุน และขาดความร่วมมือในการทำกิจกรรม เยาวชนยังต้องการให้บุคคลต่างๆ ที่กล่าวมารวมทั้งบุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับสื่อสารมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ได้ให้โอกาสและสนับสนุนตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

ศิริพร มีรัตน์ (2546, น. 113) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและการประยุกต์ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลประชากรที่ศึกษา คือ ผู้จัดการในหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง จำนวน 260 และขนาดใหญ่ จำนวน 85 แห่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ สถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง ร้อยละ 63.5 และขนาดใหญ่ ร้อยละ 90.6 ส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจผลิตสินค้าประเภทไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีอายุการก่อตั้ง 11 ปีขึ้นไป สถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 91.7 มีการจัดระบบและมีแบบแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติในเรื่องค่าจ้างเงินเดือนมากที่สุด ส่วนใหญ่ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานคือผู้บังคับบัญชาโดยตรง ความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1-2 ครั้ง วิธีการประเมินผลให้สังเกตหรือมาตราส่วนให้คะแนน และใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ในด้านเกณฑ์การวัดผล สถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด ในด้านเกณฑ์การวัดผล สถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรมผลิตส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ยึดหลักผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์ในระดับมากที่สุด ส่วนใหญ่มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบโดยใช้วิธีการแจ้งและแนะนำ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนหรือให้โบนัสประจำปี ข้อจำกัดและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตระบุถึงมากที่สุด ได้แก่ประเมินการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดและสัญชาติเจ้าของสถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรม การผลิตกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ขนาดของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน แต่มีความสัมพันธ์กับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งผลการประเมิน และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนสัญชาติไม่มีความสัมพันธ์กับการแจ้งผลการประเมินและการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่มีความสัมพันธ์กับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงาน คือ สัญชาติของเจ้าของสถานประกอบการมีผลต่อการใช้เครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การวัดผลการประเมินที่แตกต่างกัน

กรรณิกา เคลือบวันฉวีรัตน์ (2545, น. 1) ได้ทำการศึกษาวิจัย “การประเมินโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้รูปแบบจำลองซิป (CIPP Model) ประเมินในด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงานและผลผลิต

ของโครงการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริการโรงเรียน 42 คน ครูผู้สอน 254 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 322 คน และผู้เกี่ยวข้องโครงการ 10 คน รวมทั้งสิ้น 628 คน

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องโครงการ ประเมินความสอดคล้องระหว่างนโยบายกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ความต้องการความจำเป็นและความคาดหวัง ผลกระทบจากสังคมที่มีต่อโครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องโครงการ ประเมินว่า บุคลากรงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนักเรียนประเมินว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องโครงการ ประเมินการวางแผนงาน การจัดกิจกรรม การประชาสัมพันธ์และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนนักเรียนประเมินว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลผลิตของโครงการ ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องโครงการ ประเมินความก้าวหน้าของโครงการและพัฒนาการของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นักเรียนส่วนใหญ่มีพัฒนาการอยู่ในระดับดีและพอใช้

สุจินตนิพนธ์ หนูชู (2546, น. 158) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการอบรมพระธรรมทายาท ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ. ปากเกร็ด จ.นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของพระธรรมทายาทผู้ผ่านการอบรม เกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรการอบรม และประโยชน์ในการนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติศาสนกิจ ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการอบรม ผลการศึกษา ความคิดเห็นในด้านหลักสูตร พบว่าภาควิชาการ ก. ภาคความรู้เรื่องพระพุทธศาสนาได้รับความรู้ในระดับมากทุกข้อ ข. ภาคความรู้คุณธรรมได้รับความรู้ในระดับมากถึงมากที่สุด และ ค. ภาคความรู้เสริมทักษะได้รับความรู้ในระดับมากทุกข้อ ภาคกรรมฐานเห็นว่ามีประโยชน์และได้รับความรู้ในระดับมาก ภาคสนามเห็นว่ามีประโยชน์ในการนำความรู้ และทักษะไปใช้ในระดับมากทุกข้อ สำหรับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดับมาก ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติศาสนกิจมีระดับน้อยยกเว้นปัญหาขาดการสนับสนุนด้านเงินทุนที่มีระดับมากที่สุด

สุทธินันท์ จันทนา (2546, น. 123) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การติดตามผลเยาวชนที่ผ่านโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตร" ของวัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อประเมินความรู้ในหลักธรรมของศาสนาที่ใช้ในโครงการอบรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ของเยาวชน ที่ผ่านโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตร เพื่อประเมินการนำหลักธรรมของศาสนาไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันของ

เยาวชนที่ผ่านโครงการอบรมคุณธรรมค้ำชูพุทธบุตร และเพื่อประเมินเจตคติด้านความรู้สึกรู้ใจของ เยาวชนที่ผ่านโครงการอบรมคุณธรรมค้ำชูพุทธบุตร ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ในหลักธรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีความรู้ในหลักธรรมคือการเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ การเป็นศิษย์ที่ดีของ อาจารย์ การเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อน การเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย และการเป็นสาวกที่ดี ของศาสนา ผลการศึกษา การนำหลักธรรมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นำหลักธรรมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันบ่อยครั้ง ผลการศึกษาเจตคติของเยาวชนต่อ โครงการอบรมคุณธรรมค้ำชูพุทธบุตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติที่ดีต่อโครงการอบรมคุณธรรม ค้ำชูพุทธบุตร ปัญหาในการนำหลักธรรมไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหาอันดับหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง ใน การนำหลักธรรมไปปฏิบัติที่บ้าน คือ ไม่มีผู้นำปฏิบัติ ปัญหาในการนำไปปฏิบัติที่โรงเรียนอันดับ หนึ่ง คือ ไม่กล้าปฏิบัติเพราะอายเพื่อน และปัญหาในการนำไปปฏิบัติในสังคม/ ชุมชนอันดับหนึ่ง คือ ไม่กล้าแสดงออก

วิโรจน์ พรหมสุด (2547, น. 1) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การบวช : กระบวนการขัดเกลา เพื่อความเป็นศาสนทายาทคุณภาพ" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและแรงจูงใจในการบวชของ พระสงฆ์ กระบวนการขัดเกลาทางสังคมของสถาบันสงฆ์ ผลจากการศึกษาพบว่า ก่อนที่ผู้บวชจะ เข้ามาสู่การบวชและกระบวนการขัดเกลาของสถาบันสงฆ์นั้น ผู้บวชจะต้องมีความศรัทธาใน พระศาสนาเป็นเบื้องต้น แล้วจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการบวชโดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะทดแทนบุญคุณบิดามารดา เพื่อมุ่งพ้นทุกข์และกำจัดกิเลส และเพื่อได้มีโอกาสศึกษา หลักธรรมต่างๆ อย่างลึกซึ้งจากนั้นจึงได้เลือกวัดที่จะบวชให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และเตรียมตัวให้พร้อมก่อนที่จะบวช

ในระยะเข้าสู่กระบวนการขัดเกลา ซึ่งผู้บวชจะต้องผ่านกระบวนการขัดเกลาตาม โครงสร้างของกระบวนการซึ่งแต่ละวัดได้กำหนดไว้ โดยวัดสังฆทานมีพระธรรมวินัย กฎระเบียบ ข้อบังคับของวัดและตารางกิจวัตรประจำวันเป็นเครื่องมือ มีพระเจ้าหน้าที่เป็นบุคลากร ผู้รับผิดชอบในการอบรมขัดเกลา มีรูปแบบในการดำเนินการ คือ การสัมนคร ตรวจสอบหลักฐาน การบวชผ้าขาว การพิจารณาผ้าขาว และการบวช การให้การอบรมซึ่งมีเนื้อหาที่เน้นทางด้านการ ปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน 4 และธุดงค์ 13 ส่วนในวัดชลประทานรังสฤษฎ์ มีพระธรรมวินัย กฎระเบียบของวัดและตารางกิจวัตรประจำวันเป็นเครื่องมือ มีพระอาจารย์ที่จัดการด้านการศึกษา เป็นบุคลากรผู้รับผิดชอบ มีรูปแบบการดำเนินการ คือ การสัมนคร การตรวจสอบหลักฐาน การ สอบการบวชภาค และการบวช การให้การศึกษอบรมตามตารางอบรมซึ่งมีเนื้อหาที่เน้นทางด้าน ปรัชญาศาสนา ผลของการศึกษาพบว่า ผลของการบวชและกระบวนการขัดเกลา ทำให้ผู้บวชได้

ฝึกความอดทนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การมาอยู่ภายในธรรมวินัยทำให้เป็นคนมีระเบียบวินัย ศึกษารู้ในตัวเองได้ ได้เรียนรู้การใช้ชีวิตอย่างพระสงฆ์ การใช้ชีวิตเพื่อผู้อื่นทำให้เห็นคุณค่าของตนและได้รู้จักตนเองได้มากยิ่งขึ้น ส่วนผลที่จะได้แก่ผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ที่เป็ญญาติ ซึ่งได้ทดแทนคุณของผู้มีพระคุณตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ญาติได้มีโอกาสได้ใกล้ชิดกับพระศาสนาได้มีโอกาสได้ประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของศาสนา ส่วนผลที่จะได้กับสังคม จะได้เป็นเนือนาบุญให้แก่คนในสังคม ได้เป็นแบบในการปฏิบัติในเส้นทางแห่งความดี โดยมีสังคมสงฆ์เป็นแบบอย่าง ได้มีโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ ชัดเเกลา ตามวิธีทางที่พระสงฆ์ได้ลองปฏิบัติและสั่งสอนให้ความรู้ และที่สำคัญได้สืบอายุพุทธศาสนาต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดการประเมินโครงการฝึกอบรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นการประเมินทั้งระบบคือประเมินตั้งแต่สภาพแวดล้อม ประเมินเนื้อหาของโครงการ ประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประเมินกระบวนการฝึกอบรม และประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศสำหรับช่วยในการตัดสินใจ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของโครงการ เพื่อการตัดสินใจก่อนการใช้โครงการเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจแก้ไข และปรับปรุงส่วนประกอบของโครงการขณะดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการขยายโครงการให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการล้มเลิกโครงการและที่สำคัญเพื่อนำผลการประเมินหรือสารสนเทศที่ได้ ไปพัฒนาขีดความสามารถของโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อกระบวนการฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบว่า กระบวนการฝึกอบรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดได้หรือไม่ ค้นหาข้อดีและข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขของการฝึกอบรม เช่น วิธีการดำเนินงาน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตร วิทยากร และตารางเวลา เป็นต้น เพื่อตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโครงการกับประโยชน์ หรือคุณค่าที่ได้รับ วิจัยจ้ยว่าผู้เข้ารับการอบรมทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป

ดังนั้นการประเมินโครงการฝึกอบรม จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการฝึกอบรม เพื่อนำผลการประเมินหรือสารสนเทศที่ได้เสนอต่อผู้บริหารโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้ดีขึ้นกว่าเดิม และเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการตัดสินใจว่า กระบวนการฝึกอบรมนั้นมีความคุ้มค่าคุ้มทุน และควรที่จะนำเนือนาการต่อไปหรือไม่อย่างไร

กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา การประเมินโครงการฝึกอบรมพระนวกะ ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ตามกรอบแนวคิดดังนี้

