

ศึกษาการพัฒนาวิธีเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ  
ของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ  
The approach of student training for religious practice in  
foreign countries of Sisaket Buddhist college

---

<sup>1</sup>พระอธิการเจียมรัตน์ แสงพยัพ, <sup>2</sup>พระมหาธงชัย ธรรมทวี,  
<sup>3</sup>พระพรสวรรค์ ใจตรง และ <sup>4</sup>พระจรรย์ สุวโจ

<sup>1</sup>Phra Athikarn Jiamrat Saengphayap, <sup>2</sup>Phramaha Thongchai Thammathawee,  
<sup>3</sup>Phra Ponsawan Jaitrong and <sup>4</sup>PhraJaran Suwajo

<sup>1,2,3</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ, ประเทศไทย  
<sup>4</sup>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

<sup>1,2,3</sup>Sisaket Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.  
<sup>4</sup>Mahamakut Buddhist University Northeast campus

<sup>4</sup>sunmoon@hotmail.com

Received February 19, 2020; Revised March 2, 2020; Accepted May 14, 2020

---

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของพระสงฆ์ไทยในการปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ 2) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนานิสิตส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนานิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของพระสงฆ์ไทยในการปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ คือ ภาษาในการสื่อสารกับคนต่างชาติ ปัจจัยในการดำเนินงานด้านเอกสารต่างๆขาดความเข้าใจในขั้นตอนในการขำดินแดน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อมที่ต่างภาษาและวัฒนธรรม รวมไปถึงปัญหาขั้นตอนของการส่งตัวจากทางมหาวิทยาลัยในการคัดเลือกนิสิต มีความล่าช้า แนวทางในการจัดการปัญหา คือ ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้และจัดพิมพ์เอกสาร ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ วิธีการดำเนินการต่างๆในเรื่องของการเดินทางไปต่างประเทศตั้งแต่เริ่มต้น ควรจัดการอบรมให้ความรู้ โดยคณาจารย์ อาจารย์ และรุ่นพี่ที่ผ่านการปฏิบัติศาสนกิจมาก่อนเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงสมณะเพศใน

ต่างประเทศ อบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น เพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** การพัฒนานิสิต, ปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ

## Abstract

The objectives of this research are; 1) to study the problems and obstacles of Thai monks in religious practice in foreign countries; 2) to study the process of student development for religious practice in foreign countries; 3) to propose the guidelines for student development towards religious practice in foreign countries of Sisaket Buddhist College. The result of this research shows that the problems and obstacles of Thai monks in religious practice in foreign countries include: the language to communicate with foreigners; immigration documents and cross-border procedures; adaptation in the different climate, environment, languages and cultures; and also the delay of the stages of recruiting and delivering the students. The guidelines for tackling the problems are: to provide documents on laws, rules, and procedures for traveling abroad; to provide training courses on how to behave in monkhood in foreign countries by the experienced lecturers and former students who passed the religious practice abroad; and to provide short-term English courses for effective communication in religious practice in foreign countries.

**Keywords:** Student development, Religious practice in foreign countries

## บทนำ

งานพระธรรมทูตเริ่มต้นขึ้นภายหลังจากที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้และทรงแสดงธรรมแก่พราหมณ์ปัญจวัคคีย์เป็นกลุ่มเป้าหมายแรกจนได้บรรลุธรรมเป็นพระอรหันต์ทั้งหมด ต่อมาก็แสดงธรรมโปรดยสกุลบุตรและสหายรวม 55 ท่านจนได้บรรลุธรรมเช่นเดียวกัน เป็นอันว่าได้มีพระอรหันต์เกิดขึ้นแล้ว 61 องค์ รวมทั้งพระองค์ด้วย เมื่อทรงเห็นว่าเหล่าพระสาวกมากเพียงพอที่จะประกาศศาสนาได้แล้ว พระพุทธเจ้าตรัสสั่งพระอรหันต์สาวกทั้งหลายว่า (พระครูสิริธรรมวิสุทธิ, 2555 : 1) “จรถ ภิกขเว จาริกัม พหุชนหิตาย พหุชนสุขาย โลกานุกมปาย อตถาย หิตาย สุขาย เทวมนุสสานัม” (วิ.ม.(บาลี) 4/32/27) ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์โลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ (วิ.ม. (ไทย) 4/34/40)

ในประเทศไทย พระพุทธศาสนาได้เข้ามาเผยแผ่ในยุคแรกคือสมัยของพระเจ้าอโศกมหาราช ได้ส่งพระธรรมทูตสายที่ 8 มีพระโสณะและพระอุตตระเป็นหัวหน้าเข้ามาเผยแผ่พระพุทธศาสนาประมาณปีพ.ศ.303 และเป็นเหตุให้พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย

ตราบเท่าทุกวันนี้ (สิริวัฒน์ คำวันสา, 2534 : 24) นับตั้งแต่การปรินิพพานของพระพุทธเจ้าเป็นต้นมา การเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยพระธรรมทูต มีพัฒนาการมาโดยลำดับ จนกระทั่งถึงรัชสมัยของพระเจ้าอโศกมหาราช กษัตริย์แห่งราชวงศ์โมริยะ เป็นยุคที่พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองที่สุด พระองค์ทรงเป็น ราชอาอุปถัมภ์การสังคายนาครั้งที่ 3 ในปี พ.ศ. 235 เมื่อทำการสังคายนาสำเร็จแล้ว พระองค์ก็ทรงให้การสนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยการจัดส่งพระธรรมทูตออกไปยังประเทศต่างๆรวมทั้งประเทศไทยด้วย (สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์, 2545 :23-24) ปัจจุบันคณะสงฆ์ได้ให้ความสำคัญแก่งานพระธรรมทูตเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นงานที่เป็นหลักแห่งความมั่นคงของพระพุทธศาสนา หากพระภิกษุทำแต่หน้าที่ศึกษาและปฏิบัติเฉพาะตนโดยไม่ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ประชาชนแล้ว พระพุทธศาสนาก็คงไม่ดำรงมั่นคงเป็นที่พึ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไทยอยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ (กรมการศาสนา, 2535 : 27)

ในส่วนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ดำเนินนโยบายด้านกิจการต่างประเทศ ตามวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ ในหลายโครงการ เช่น การประชุมชาวพุทธนานาชาติ การรับวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาในต่างประเทศเข้าเป็นสถาบันสมทบและการจัดอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ อันเป็นการสนองงานของคณะสงฆ์ ส่งพระสงฆ์ที่มีคุณภาพไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศและการอบรมทุกครั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นการปรับพื้นฐานให้เกิดการเรียนรู้ และรู้จักแก้ไขปัญหาเมื่อต้องไปใช้ชีวิตในต่างแดน ซึ่งจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคนานาประการ ฉะนั้น การพัฒนานิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ ของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ ก็เพื่อเป็นการฝึกฝนให้นิสิตมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็มีปัญหาหลายด้านเหมือนกันกับพระธรรมทูตทั่วไป ด้านปัญหาและอุปสรรคพบว่า ในภาควิชาการมีปัญหาด้านการใช้ภาษาอังกฤษของพระธรรมทูตในการสื่อสารเพื่อการสอนนักเรียนและเยาวชน และการถ่ายทอดพุทธธรรมแก่ชาวต่างประเทศ ในภาคจิตภาวนามีปัญหาที่ยังมาจากภาควิชาการคือ ด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานแก่ชาวต่างชาติ วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มุ่งปฏิบัติพันธกิจสำคัญ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยจัดการเรียนการสอนในลักษณะของการนำความรู้ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ ที่นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาการศึกษาการพัฒนาจิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ ของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนานิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของพระสงฆ์ไทยในการปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนานิสิตส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนานิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนา นิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพ และภาคสนาม ทำการศึกษาใน 2 วิธี คือ ศึกษาเอกสาร และเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของพระสงฆ์ไทยในการปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ เพื่อศึกษาการพัฒนา นิสิตส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนานิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ ของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสารและคุณภาพ ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อประมวลองค์ความรู้ ศึกษาแนวคิด หลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ศึกษาการพัฒนา นิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ ของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ โดยศึกษาจากคัมภีร์ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานวิจัยที่มีผู้รู้ได้ศึกษาไว้ รวมถึงการเก็บข้อมูลเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เช่น การสัมภาษณ์และร่วมจัดกิจกรรม ซึ่งเรียกอีกอย่างว่าเป็นการเก็บข้อมูลเชิงภาคสนาม

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพ กล่าวคือ

2.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ในการศึกษาข้อมูลทางเอกสารสำรวจกระทำก่อนที่จะเข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม และในขณะระหว่างเก็บข้อมูลภาคสนาม ข้อมูลที่ทำการศึกษาได้แก่ เอกสารงานวิจัยต่างๆ จากห้องสมุด ข้อมูลจากหน่วยงานราชการและแหล่งข้อมูลอื่นๆ

2.2 เก็บข้อมูลภาคสนาม ข้อมูลเชิงกายภาพใช้วิธีสังเกตการณ์โดยใช้แบบสังเกตชนิดไม่มีส่วนร่วม เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทั่วไป เพื่อทราบถึงแนวคิด หลักการ การพัฒนานิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ ของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

2.3 รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง สำหรับข้อมูลพื้นฐานและคำถามที่ตั้งไว้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูล ตามสภาพความเป็นจริงของแต่ละสถานการณ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาการพัฒนาจิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ก่อนการลงเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจในเบื้องต้นว่า การรู้และเข้าใจในความเป็นมนุษย์ของผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัย จะต้องอาศัยการยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัย ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและตอบคำถามการวิจัย จึงใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การสำรวจ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสำรวจ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพื้นที่ที่ทำการวิจัยในด้านประวัติความเป็นมา ลักษณะทางกายภาพของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ เพื่อจัดทำแผนที่ข้อมูลด้านสังคม

2) การสัมภาษณ์ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์โดยตั้งคำถามแบบปลายเปิด เป็นคำถามที่กว้าง เพื่อให้เกิดคำตอบและคำถามที่หลากหลาย

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาทั้งในเชิงเอกสาร และจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นการวิเคราะห์โดยการสรุปตามสาระสำคัญด้านเนื้อหาที่กำหนด โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

### 5. การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

การนำเสนอข้อมูลจะอยู่ในลักษณะพรรณนาความ ประกอบตารางและการพรรณนาความประกอบการบรรยายที่เกี่ยวข้องกับศึกษาการพัฒนาจิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า การส่งพระนิสิตไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีจุดแข็งคือนิสิตมีจิตอาสาที่จะไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ มีโครงสร้างในการทำงานตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย มีความมั่นคงภายใต้ความคุ้มครองของรัฐบาลท้องถิ่นของประเทศนั้นๆ มีจุดอ่อนคือไม่มีการวางแผนการเผยแผ่ที่ชัดเจน ขาดกิจกรรมแผนการเผยแผ่ ไม่มีแผนรองรับในระยะยาวมีโอกาส คือ ชาวไทยและชาวท้องถิ่นมีความรู้ความสนใจพระพุทธศาสนาพระนิสิตและพระธรรมทูตมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง มีอุปสรรค คือ การเดินทางเข้าประเทศของพระนิสิตและพระธรรมทูต การสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่น รวมถึงสภาพภูมิอากาศที่ไม่คุ้นเคย ควรมีการพัฒนาพระนิสิต โดยมีแผนงาน/โครงการ ดังนี้

1) อบรมพัฒนาความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและการเผยแผ่

2) อบรมพัฒนาความรู้ด้านการสอนวิปัสสนากรรมฐาน

3) อบรมด้านการบริหาร การเผยแผ่ การศึกษาและการสาธารณูปการ อบรมพัฒนาความรู้ด้านสาธารณูปการ ความรู้เรื่องศิลปกรรม ปะติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม ศิลปะต่างๆ งานช่างซ่อมแซม งานช่างออกแบบอาคารและงานช่างต่างๆ เช่น งานช่างก่อสร้าง งานช่างไม้ งานช่างปูน เป็นต้น ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น หรือประเทศ ที่จะไปปฏิบัติศาสนกิจ

การพัฒนานิสิตนั้นเป้าหมายสำคัญคือการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ขั้นตอนการจัดสรรในการกำหนดกลยุทธ์จะเริ่มจากการลำดับความจำเป็นของความต้องการ ซึ่งต้องเริ่มจากการกำหนดการระบุความต้องการการพัฒนา การวางแผนพัฒนา การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรม การประเมินผลการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนาโดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์ของการพัฒนา จะช่วยให้พระนิสิตสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนา นิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศของวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ” ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

### 1. สภาพปัญหาและอุปสรรคของพระสงฆ์ไทยในการปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ

วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการส่งพระธรรมทูตและนิสิตไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ ยังไม่มีการวิจัยประเมินผลปัญหาต่างๆ และการปฏิบัติงานของนิสิตอย่างจริงจัง เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมที่นิสิตต้องไปทำงานหรือพื้นฐานของประชาชนแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางศีลธรรม เยาวชนไทยในต่างประเทศห่างเหินพระพุทธศาสนา ผู้คนส่วนใหญ่ไม่ทราบวิธีการเผยแผ่กิจกรรมของพระสงฆ์ไทย พระธรรมทูต คือ พระสงฆ์ที่จะไปปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างท้องถิ่น ในต่างจังหวัดแล้วแต่ทางราชการจะกำหนดสายงานเอาไว้ พระสงฆ์เข้าไปในท้องถิ่นนั้น ทั้งการเข้าไปในท้องถิ่นนั้นน้อยๆ ที่สุดเราก็ต้องรู้จักหลายประการที่เป็นปัจจัยสำคัญอยู่ในท้องถิ่น ประการแรก คือพระธรรมทูตจะไปอบรมสั่งสอนประชาชนในท้องถิ่น เพราะฉะนั้น พระธรรมทูตต้องรู้จักประชาชนในท้องถิ่นนั้น การรู้จักประชาชนในท้องถิ่นนั้นก็คือการรู้จักวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั่นเอง วัฒนธรรม ก็คือเป็นวิถีชีวิตของคนทุกคนในชาติในโลกนี้เพื่อเราจะไปทำงานกับใครสถานที่ใดนั่นเอง เราต้องศึกษาวัฒนธรรมเป็นเบื้องต้นเพื่อที่จะได้เข้าไปในวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่นั้นได้ถูกต้อง ซึ่งวัฒนธรรมพื้นบ้านนั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละภาค เพราะฉะนั้น การที่จะรู้ว่าคนในท้องถิ่นนั้นมีนิสัยใจคอ มีวัฒนธรรม มีความเป็นอยู่ มีศิลป มีอะไรเป็นเครื่องผูกมัดจิตใจความเชื่อต่างๆ ก็คือต้องรู้จักวัฒนธรรมพื้นบ้าน ซึ่งเป็นประการสำคัญ (อดุลย์ รัตตานนท์, 2528 : 1) คำว่าพระธรรมทูต ใช้เฉพาะในวงการพระพุทธศาสนา หมายถึง การเผยแผ่คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า หน้าที่ของพวกเราไม่เพียงแค่รักษาคำสั่งสอน ต้องการเผยแพร่อำนาจคำสั่งสอนด้วย

ในอดีตเพียงแต่รักษาก็เพียงพอเพราะพระพุทธศาสนาไม่มีคู่แข่ง แต่ในยุคปัจจุบันนี้พระพุทธศาสนา มีคู่แข่งมาก จึงจำเป็นที่เราทั้งหลายนอกจากจะรักษาแล้วต้องทำให้แพร่ขยายด้วย การพระธรรมทูตเป็นวิธีหนึ่งที่จะให้พระพุทธศาสนาแพร่หลายขยายไปทั่วโลกพระพุทธศาสนามีหลักฐานยืนยงก็จริง แต่ว่าพอเข้าไปในประเทศใดท้องถิ่นใดมักจะไปบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมชนบประเพณีท้องถิ่นนั้นๆจนบางที่เราก็กหาจุดเดิมหรือแก่นของเราไม่พบ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2551 : 51)

## 2. กระบวนการพัฒนานิสิตส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ

กระบวนการพัฒนานิสิตด้วยการศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆนับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเพื่อจะได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนของสภาพแวดล้อมได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ซึ่งในที่นี้จะได้อธิบายถึงแนวคิดการจัดลำดับขั้นของเฮอร์เบิร์ต จี ฮีนีแมนและคณะ (Herbert G. Heneman et al) ที่ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์การไว้ 4 ขั้นตอน (ปภาวดี ประจักษ์สุขนิมิต, 2545 : 94-95) ซึ่งมีรายละเอียดที่สามารถกล่าวได้ ดังนี้

1) การระบุความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ ปัญหานี้มีความสำคัญต่อองค์การ และสามารถแก้ไขได้โดยการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

2) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลังจากที่ได้ระบุความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักจะมีมากมายเกินกว่าที่จะจัดการได้ทั้งหมด ภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัดขององค์การ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้ตอบสนองต่อความต้องการให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ภายใต้ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มี ขั้นตอนการจัดสรรในการกำหนดกลยุทธ์จะเริ่มจากการลำดับความจำเป็นของความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนต่อไปจะจัดสรรทรัพยากรให้แก่แต่ละโครงการตามลำดับ ขั้นสุดท้ายจึงเป็นการบูรณาการโครงการต่างๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ อนึ่งในการตัดสินใจลำดับความจำเป็นของความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักต้องมีเกณฑ์ซึ่งปรากฏในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับประเด็นที่ว่า “ใครจะเป็นผู้รับการพัฒนา และบุคคลที่รับผิดชอบเป็นใครอะไร เป็นโปรแกรมหรือรายการหลักในการพัฒนาขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดการพัฒนา คือเมื่อใดทรัพยากรและอุปกรณ์หรือเครื่องมืออะไรที่มีความจำเป็นต้องใช้”

3) การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นนี้เป็น การคัดเลือกและออกแบบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องเริ่มจากการกำหนดการระบุความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไป แล้ววัตถุประสงค์ของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกได้ลักษณะ ได้แก่ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ วัตถุประสงค์ด้าน ทักษะ วัตถุประสงค์ด้านทักษะ วัตถุประสงค์ด้านพฤติกรรมการทำงาน และวัตถุประสงค์ด้าน ผลที่ได้รับขององค์การวัตถุประสงค์ 3 ลักษณะแรกเป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้น ส่วนอีกสอง ลักษณะหลังเป็นวัตถุประสงค์ระยะยาว เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการ กำหนดหลักสูตรที่จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในโครงการ ซึ่งขั้นตอน ต่อมาจะเป็นการกำหนดวิธีการและเทคนิคที่จะใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลังจากนั้น ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์

4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนสุดท้ายของ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือการประเมินผล ซึ่งสามารถกระทำได้ใน 2 ระดับระดับ แรก คือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละโครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สอง เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดว่าตอบสนองต่อความ ต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การหรือไม่โนอีและคณะ (Noe et al) ได้อธิบาย กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย การออกแบบการสอนว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้อง กับความจำเป็น (สมชาย สรรประเสริฐ, 2552 : 17-18)

### 3. แนวทางการพัฒนานิสิตเพื่อส่งไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศของวิทยาลัย สงฆ์ศรีสะเกษ

นักวิชาการได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่าในยุค โลกาภิวัตน์นี้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศ หนึ่ง มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพและจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันใน โลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบ

แนวความคิดพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติ ดังนี้

**1) ระดับจุลภาค** เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งการเรียนรู้ในระดับคือ

1.1 การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

1.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกันและการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

**2) ระดับมหภาค** เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ ระดับแล้วก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาในระดับมหภาคต่อไป ซึ่งมีอยู่ระดับเช่นกัน คือ

2.1) การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศ เป็นการพัฒนางานองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของ เราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่เป็นสติปัญญาหรือมันสมองให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

2.2) การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

2.3) การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าในสู่เวทีโลกระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยี การจัดการและทุน เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการ และวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต 5 และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตัวอย่าง เช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เรื่องตั้งแต่การรับเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อเข้ามาบวชในทางพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรม และการศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชา 5 พรรษา (พระธรรมโกศาจารย์, 2549 :39) การพัฒนาองค์กรในเรื่องขอบเขตหรือองค์ประกอบ

การพัฒนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะไม่แตกต่างกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักกล่าวคือ มีทั้งการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร สิ่งที่น่าสนใจคือ ขอบเขตหรือจุดเน้นในการพัฒนาจะมีผลถึงการเลือกวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาที่แตกต่างกัน กล่าวคือการพัฒนาในระดับบุคคลกับการพัฒนาในระดับองค์กรจะมีเทคนิคที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์กรจะมีตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร กระบวนการในการทำงานเทคโนโลยีที่องค์กรใช้และวัฒนธรรมการทำงานเพิ่มเติมเข้ามา ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจึงต้องพิจารณาปัจจัยนี้ เพื่อที่จะไม่ดำเนินการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลแล้วคาดหวังว่าการพัฒนาในระดับองค์กรจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ ดังนั้นในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สองปัจจัยแรกที่ต้องกำหนดเป็นตัวปัจจัยอิสระคือ เป้าหมายการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายหรือขอบเขตที่ต้องการพัฒนาในระดับบุคคลหรือองค์กร

### องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและนิสิตไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ ยังไม่มีการวิจัยประเมินผลปัญหาต่างๆและการปฏิบัติงานของนิสิตอย่างจริงจัง เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมที่นิสิตต้องไปทำงานหรือพื้นฐานของประชาชนแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางศีลธรรม เยาวชนไทยในต่างประเทศห่างเหินพระพุทธศาสนา ผู้คนส่วนใหญ่ไม่ทราบวิธีการเผยแผ่กิจกรรมของพระสงฆ์ไทย พระธรรมทูต คือ พระสงฆ์ที่จะไปปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างท้องถิ่น ในต่างจังหวัดแล้วแต่ทางราชการจะกำหนดสายงานเอาไว้ พระสงฆ์จะเข้าไปในท้องถิ่นนั้น ทั้งการเข้าไปในท้องถิ่นนั้นน้อยๆที่สุดเราก็ต้องรู้จักหลายประการที่เป็นปัจจัยสำคัญอยู่ในท้องถิ่น ประการแรก คือพระธรรมทูตจะไปบรมสั่งสอนประชาชนในท้องถิ่น เพราะฉะนั้น พระธรรมทูตต้องรู้จักประชาชนในท้องถิ่นนั้น การรู้จักประชาชนในท้องถิ่นนั้นก็คือการรู้จักวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั่นเอง วัฒนธรรม ก็คือเป็นวิถีชีวิตของคนทุกคนในชาติในโลกนี้เพื่อเราจะไปทำงานกับใครสถานที่ใดนั่นเอง เราต้องศึกษาวัฒนธรรมเป็นเบื้องต้นเพื่อที่จะได้เข้าไปในวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่นั้นได้ถูกต้อง ซึ่งวัฒนธรรมพื้นบ้านนั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละภาค เพราะฉะนั้น การที่จะรู้ว่าคนในท้องถิ่นนั้นมีนิสัยใจคอ มีวัฒนธรรม มีความเป็นอยู่ มีศิลป์ มีอะไรเป็นเครื่องผูกมัดจิตใจความเชื่อต่างๆ ก็คือต้องรู้จักวัฒนธรรมพื้นบ้าน

## เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรมการศาสนา. (2535). *ระเบียบกองงานพระธรรมทูต*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขานุการ วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ.
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิมิต. (2546). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การหน่วยที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฝ่ายเผยแผ่พระพุทธศาสนา กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2551). *คู่มือพระธรรมทูต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระครูสิริธรรมวิสุทธิ (ทองสอน สิริธมฺโม). (2555). “การศึกษาแนวทางการพัฒนางานพระธรรมทูตในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์”. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิถีการบริการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมชาย สรรประเสริฐ. (2552). “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยวสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้าภูมิภาไพนา. (2545). *สมัยแรกพระพุทธศาสนาเป็นประธานของประเทศ ในสุวรรณภูมิอยู่ที่นี่ ที่แผ่นดินสยาม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- สิริวัฒน์ คำวันสา. (2534). *ประวัติพระพุทธศาสนาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อดุลย์ รัตตานนท์. (2528). “วัฒนธรรมแห่งชาติ”. เอกสารประกอบการบรรยายฝึกอบรมพระธรรมทูต ปี 2528 รุ่นที่ 4. กรุงเทพฯ: กองงานพระธรรมทูต วัดจักรวรรดิราชาวาส.