

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การอนุรักษ์ผู้ทรงปาฏิโมกข์ ของคณะสงฆ์สังกัดมหานิกายเขตการปกครองจังหวัดจันทบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของพระปาฏิโมกข์
2. แนวคิดเกี่ยวกับสังฆกรรมและการสวดพระปาฏิโมกข์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ (Structural – Functional Theory)
 - 4.2 ทฤษฎีอัตลักษณ์
 - 4.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

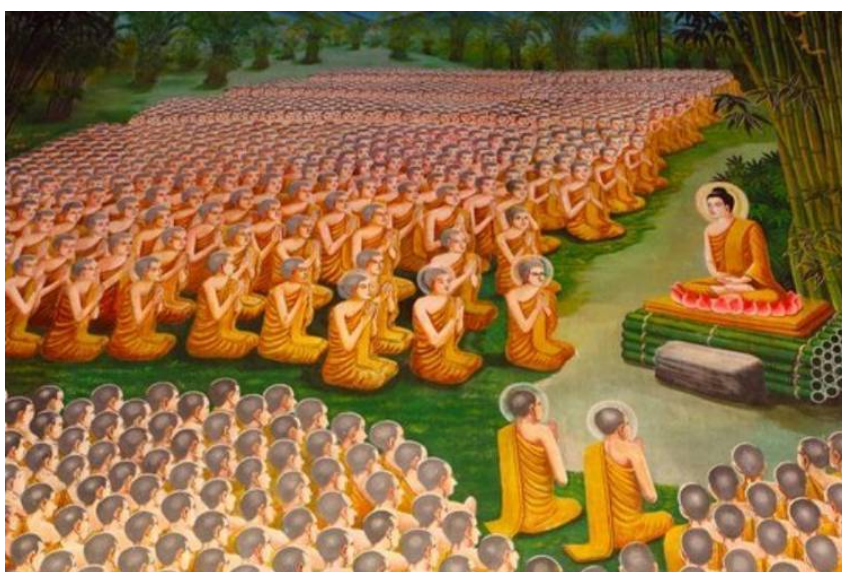
ประวัติความเป็นมาของพระปาฏิโมกข์

การสวดพระปาฏิโมกข์ของพระสงฆ์ไทยมีความเป็นมาดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของพระปาฏิโมกข์

องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดง โอวาทปาฏิโมกข์อันเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา ได้แก่ พุทธพจน์ 3 อย่างที่ตรัสแก่พระอรหันต์ 1,250 รูป ที่มาประชุมโดยมิได้นัดหมาย ณ พระเวฬุวนาราม ในวันเพ็ญเดือน 3 ที่เรียกกันว่า วันมาฆบูชา ทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์นี้แก่ที่ประชุมสงฆ์ตลอดมาเป็นเวลา 20 พรรษา ก่อนที่จะมีพุทธบัญญัติให้สวดปาฏิโมกข์มาจนถึงปัจจุบัน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 11) พระเจ้าพิมพิสารทรงเห็นพวกนักบวชลัทธิอื่นประชุมกล่าวธรรมในวัน 8 ค่ำ 14 ค่ำ หรือ 15 ค่ำ แห่งปักข์ จึงเกิดความเลื่อมใสศรัทธา พระเจ้าพิมพิสารทรงประสงค์ให้พระพุทธศาสนาทำอย่างลัทธินั้นบ้างจึงได้เฝ้าพระพุทธเจ้า แล้วกราบ

ทูลพระราชดำรินั้นให้พระพุทธเจ้าทรงทราบ พระพุทธเจ้าก็ทรงอนุมติให้ภิกษุทั้งหลายประชุมกันในวัน 8 ค่ำ 14 ค่ำ หรือ 15 ค่ำ ในครั้งแรกภิกษุทั้งหลายประชุมกันแต่นั่งนิ่ง พระพุทธเจ้าจึงทรงอนุญาตให้ภิกษุทั้งหลายประชุมกันเพื่อกล่าวธรรมได้ ต่อมาพระพุทธเจ้าได้อนุญาตให้นำสิกขาบทที่พระองค์ทรงบัญญัติให้เป็นปาฏิโมกข์ขุทเทสของพระภิกษุ ปาฏิโมกข์ขุทเทสจึงเป็นอุโบสถของพระภิกษุสงฆ์ พระพุทธเจ้าได้มีบัญญัติตามที่ทรงดำริแล้วอนุญาตให้สวดปาฏิโมกข์และทรงแสดงวิธีสวดปาฏิโมกข์ พุทธสาวกจึงนำมาศึกษาและปฏิบัติสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 12)



ภาพที่ 2.1 แสดงการทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์ของพระพุทธเจ้า

ที่มา : <http://www.dailynews.co.th/article/215325>

ก่อนที่พระพุทธเจ้าจะได้ทรงบัญญัติสิกขาบท พระสารีบุตรเกิดความวิตกจึงกราบทูลให้พระพุทธเจ้าบัญญัติสิกขาบทแก่พระภิกษุเพื่อให้พระพุทธศาสนาตั้งอยู่ได้นาน พระพุทธเจ้าตรัสเตือนให้พระสารีบุตรรอก่อน ผู้เดียวจะรู้กาลในกรณีนั้น บรรดาภิกษุ 500 รูปนี้ มีพระภิกษุที่ทรงคุณธรรมอย่างต่ำก็เป็นโสดาบันมีความไม่ตกต่ำเป็นธรรมดา เป็นผู้ที่ตรัสรู้ในเบื้องหน้ากล่าวคือพระภิกษุทั้ง 500 รูปนั้นต่างก็เป็นพระอริยบุคคลจึงรู้ว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ ไม่ทำในสิ่งที่ผิดพลาดให้เกิดความเสื่อมเสีย จึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องบัญญัติพระวินัยในตอนนั้น (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553 หน้า 33) พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงกาลเวลาแห่งการที่จะบัญญัติสิกขาบทและการแสดงปาฏิโมกข์ว่าจะกระทำเมื่อมีอาสวัฏฐานิยธรรม คือ ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งอาสวะ เช่น การเสพมถุน การลักทรัพย์ การอวดคุณวิเศษที่ไม่มีในตนเกิดขึ้นในสงฆ์ หรือในศาสนานี้เมื่อใด อาสวัฏฐา

นิยธรรมเหล่านั้นปรากฏขึ้นเมื่อนั้น พระพุทธเจ้าจะบัญญัติสิกขาบทปาฏิโมกข์แก่สาวกเพื่อกำจัด
อาสวัฏฐานิยธรรม การที่อาสวัฏฐานิยธรรมจะปรากฏในสงฆ์หรือในศาสนานั้นมีเหตุผลอยู่ 3
ประการ คือ

(1) สงฆ์เป็นหมู่ใหญ่โดยภิกษุผู้บวชนานแล้วหมายถึงเป็นหมู่ใหญ่เพราะมีภิกษุ
เถระจำนวนมากซึ่งบวชมานานเพราะจะมีเหตุให้พระพุทธเจ้าบัญญัติสิกขาบทเกี่ยวกับพระเถระเช่น
พระเถระรูปใดโง่เขลาไม่ฟังให้อุปสมบท เป็นต้น

(2) สงฆ์เป็นหมู่ใหญ่โดยแพร่หลายแล้วหมายถึงมีแพร่หลายทั้งพระเถระ
พระภิกษุปานกลางและพระภิกษุผู้บวชใหม่เพราะจะมีเหตุให้พระพุทธเจ้าบัญญัติสิกขาบทเกี่ยวกับ
การวางตัวระหว่างภิกษุที่ต่างพรรษากัน

(3) สงฆ์เป็นหมู่ใหญ่เลิศโดยลาภแล้วเพราะจะมีเหตุให้พระพุทธเจ้าบัญญัติ
สิกขาบทเกี่ยวกับเรื่องลาภสักการะเช่นภิกษุใดให้ของควรเคี้ยวหรือของควรบริโภคมือของ
แก่นักบวชเปลือยก็ดีแก่ปริพาชกก็ดีแก่ปริพาชกาภิกษุนั้นต้องอาบัติปาจิตตีย์ เป็นต้น (มหาจุฬา
ลักรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 206)

ก่อนที่พระสารีบุตรจะกราบทูลให้พระพุทธเจ้าบัญญัติสิกขาบทพระสารีบุตรได้ทูล
ถามถึงพระศาสนาของพระพุทธเจ้าทั้งหลายที่ล่วงลับไปแล้วว่าพระศาสนาของพระพุทธเจ้า
พระองค์ไหนดำรงอยู่ได้ไม่นานพระองค์ใดดำรงอยู่ได้นาน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553,
หน้า 139) พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่าศาสนาของพระพุทธเจ้าพระนามว่าพระวิปัสสีพระสิขีพระเวสสกุ
ดำรงอยู่ไม่นานเพราะทรงแสดงธรรมไว้น้อยทั้งมิได้ทรงบัญญัติสิกขาบทและมิได้แสดงปาฏิโมกข์
แก่สาวกทั้งหลายนี้คือเหตุที่พระศาสดาดังดำรงอยู่ได้ไม่นาน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553)
ศาสนาของพระพุทธเจ้าพระนามว่าพระกุกสันธะพระโกนาคมนะและพระกัสสปะดำรงอยู่ได้นาน
เพราะแสดงธรรมไว้มากทรงบัญญัติสิกขาบทและทรงแสดงปาฏิโมกข์ (มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, 2553) จากนั้นพระสารีบุตรจึงกราบทูลให้พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติสิกขาบทและทรงสวด
พระปาฏิโมกข์ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553) ความสำคัญของพระปาฏิโมกข์พระพุทธเจ้าได้
ตรัสกับพระมหากัปปินะ (ผู้เป็นพระอรหันต์) คิดว่าท่านเป็นผู้บริสุทธอยู่แล้วจะควรไปทำอุโบสถ
สังฆกรรมหรือไม่เมื่อพระพุทธเจ้าทรงทราบจึงตรัสตอบว่าถ้าเธอไม่สักการะเคารพนับถือบูชาใน
อุโบสถแล้วใครเล่าจะทำเช่นนั้นและตรัสสั่งให้ไปทำอุโบสถจึงเป็นที่ยอมรับของพระภิกษุสงฆ์ว่า
เมื่อถึงวัน 14 ค่ำหรือ 15 ค่ำวันปวารณาและวันสังฆสามัคคีพระภิกษุสงฆ์ต้องมาลงอุโบสถ (มหาจุฬา
ลักรณราชวิทยาลัย, 2553) เมื่อมีพระภิกษุปฏิบัติอยู่ในวินัยจึงขึ้นชื่อว่างามในเบื้องต้นงามใน
ท่ามกลางงามในที่สุดเพราะมีข้อปฏิบัติในวินัยเป็นเหตุมีความงามเป็นผลคือข้อปฏิบัติของพระภิกษุ
สงฆ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553)

สรุป จากประวัติความเป็นมาของพระปาฏิโมกข์พระพุทธศาสนาจะดำรงอยู่ได้นาน ต่อเมื่อพระพุทธเจ้าได้บัญญัติพระวินัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรของคณะสงฆ์และการทรงจำไว้ซึ่งการสวดพระปาฏิโมกข์ทุก 14 คำหรือ 15 คำก็จะทำให้สิกขาบัญญัติในธรรมวินัยของพระพุทธเจ้าไม่คลาดเคลื่อน

2. พัฒนาการของการสวดพระปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนา

พัฒนาการของการสวดพระปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนานั้น กล่าวได้ว่าองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้สั่งสอนพระธรรมในคราวแรก มีชื่อว่า “ธรรมจักกัปปวัตตนสูตร” ในส่วนของพระวินัยพระพุทธเจ้าไม่ได้ทรงบัญญัติไว้ล่วงหน้าเป็นกฎสำเร็จรูปก่อนมีความเสียหายเกิดขึ้นแต่เมื่อมีพระสงฆ์เกิดขึ้นและอยู่ร่วมกันจำนวนมากมีความประพฤติเสียหายเกิดขึ้นในหมู่พระสงฆ์พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติสิกขาบทห้ามประพฤติเช่นนั้นอีกต่อไปดังจะเห็นได้ว่าในตอนต้นพุทธกาลคือตั้งแต่พรรษาที่ 1 ถึงพรรษาที่ 11 พระพุทธเจ้ายังไม่ได้ทรงบัญญัติสิกขาบทไว้เพราะภิกษุสงฆ์ล้วนมีวัตรปฏิบัติที่ดีงามครั้งต่อมาในพรรษาที่ 11 ขณะประทับอยู่ ณ เมืองเวรัญชาพระสารีบุตรกราบทูลอาราธนาให้ทรงบัญญัติสิกขาบทดังปรากฏในเวรัญชกถว่า “ถึงเวลาแล้วพระพุทธเจ้าข้าที่พระพุทธเจ้าจะทรงบัญญัติสิกขาบททรงยกปาฏิโมกข์ขึ้นแสดงแก่พระสาวกอันจะเป็นเหตุให้พรหมจรรย์ดำรงอยู่ได้ยืนนาน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553) ถึงกระนั้นพระพุทธเจ้าก็ไม่ทรงบัญญัติสิกขาบทเพราะในระยะนั้น ภิกษุสงฆ์ส่วนใหญ่เป็นพระอริยบุคคลทั้งนั้นการรักษาศีลของภิกษุสงฆ์ในขณะนั้นจึงเป็นลักษณะจารีตประเพณีตามแบบอย่างพระพุทธเจ้าทรงปฏิบัติมาที่เรียกว่าสารีตตศีลดังที่พระพุทธเจ้าตรัสตอบพระสารีบุตรว่า จงรอไปก่อนเถิดสารีบุตรตถาคตรู้เวลาในเรื่องที่จะบัญญัติสิกขาบทนั้นพระพุทธเจ้าจะยังไม่บัญญัติสิกขาบทแก่สาวกไม่ยกปาฏิโมกข์ขึ้นแสดงตลอดเวลาที่ยังไม่เกิดอาสวัฏฐานิยธรรม (ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งอาสวะความชั่วต่างๆเช่นการกล่าวร้ายคนอื่นความเดือดร้อน เป็นต้น) ในหมู่สงฆ์เมื่อเกิดอาสวัฏฐานิยธรรมบางอย่างขึ้นในหมู่สงฆ์พระพุทธเจ้าจึงจะบัญญัติสิกขาบทจะยกปาฏิโมกข์ขึ้นแสดงแก่สาวกเพื่อจัดธรรมเหล่านั้นสารีบุตรภิกษุสงฆ์ยังไม่มีเสียดไม่มีโทษไม่มีสิ่งมีมัวหมองในภิกษุ 500 รูปนี้ภิกษุเหล่านี้มีคุณธรรมอย่างต่ำก็ขึ้น โสดาบัน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553) ต่อมาเมื่อสงฆ์มีความพร้อมและมีผู้กระทำความผิดในคราวแรกที่เรียกว่าอาทิกัมมิกะพระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติวินัยหรือสิกขาบท 38 ซึ่งเป็นมารยาทและข้อบังคับที่เรียกว่าศีล 5 ศีล 8 ศีล 10 ศีล 227 ศีล 311 แบ่งออกเป็นศีลสำหรับประพฤติดังร่างกายและทางวาจาตามสมควรแก่เพศและฐานะของบุคคล (เสถียร พันธรั้งยี, 2543, หน้า 16)

เมื่อพระพุทธเจ้าได้บัญญัติสิกขาบทสมบูรณ์ก็อนุญาตให้ทำอุโบสถสวดปาฏิโมกข์ ซึ่งหมายถึงการทรงจำแล้วทำการสวดเนื้อหาในคัมภีร์ที่รวมวินัยของสงฆ์หรือคัมภีร์ที่ประมวลพุทธ

บัญญัติที่ทรงตั้งขึ้นเป็นพุทธอาณัติและมีพุทธาณัติให้ภิกษุสวดในที่ประชุมสงฆ์เรียกกันว่าสงฆ์ทำอุโบสถปาฏิโมกข์หรือการสวดข้อบัญญัติทางพระวินัย 150 ข้อ ย่อมมาสู่อุเทศทุกกิ่งเดือนซึ่งกุลบุตรทั้งหลายผู้ปรารถนาศึกษากันอยู่เรียกว่าลิกขา 3 คือ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา อธิปัญญาสิกขา ลิกขา 3 นี้ที่เป็นลิกขาบท 150 ข้อ รวมอยู่ด้วยทั้งหมดในเบื้องต้นแรก 40 และ 227 ข้อ ในคราวหลัง (พระอมราภิรักขิต, 2539, หน้า 252-254) ต่อมาพระพุทธเจ้าได้มอบหมายหน้าที่การสวดปาฏิโมกข์ให้กับพระเถระเป็นผู้สวดปาฏิโมกข์สมัยนั้นการเผยแพร่พระธรรมวินัยยังไม่มีกัณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นหลักฐานทางพระพุทธศาสนาการสวดปาฏิโมกข์จึงเป็นแบบมุขปาฐะ (คือการว่าปากเปล่า) ต่อมาเกิดเรื่องขึ้นเรียกว่าอริกถ์ถึงขั้นแตกแยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องของวินัยที่วาสุกรรมเมืองเวสาลีแคว้นวัชชีเมื่อพุทธศักราช 100 ในวันอุโบสถมีพระภิกษุได้ประกาศเรียกรับเงินจากชาวบ้านจนทำให้เกิดอริกถ์ขึ้นสงฆ์จึงได้มอบหมายการสวดปาฏิโมกข์ให้กับพระอจิระพรรษา 10 เพื่อวินัยจะเข้มแข็งเนื้อความในพระวินัยให้ถูกต้อง (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 430-458)

พัฒนาการของการสวดพระปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนาว่าด้วยเรื่องของหลักฐานทางพระพุทธศาสนาเรียกว่าพระไตรปิฎกซึ่งถูกถ่ายทอดต่อกันมาโดยการท่องจำด้วยปากเปล่าจนกระทั่งราว พ.ศ. 460 จึงมีการจารึกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาสืบทอดมาพร้อมกับพระไตรปิฎกและคัมภีร์พระปาฏิโมกข์ที่จัดอยู่ในพระวินัยปิฎกจากสมัยพุทธกาลจนถึงวันนี้เป็นเวลากว่า 2,500 ปี พระไตรปิฎกฉบับบาลีของพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นบันทึกคำสอนของพระพุทธเจ้าที่เก่าแก่ที่สุดดั้งเดิมที่สุดสมบูรณ์ที่สุดและถูกต้องแม่นยำที่สุดในสมัยพุทธกาลการสวดพระปาฏิโมกข์ก็นิยมใช้ภาษาบาลีเมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไปพระพุทธศาสนาจากอินเดียได้เข้ามาเผยแพร่ในประเทศไทยสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกทรงเลื่อมใสพระพุทธศาสนาทรงสร้างอุโบสถและปฏิสังขรณ์พระอุโบสถเพื่อให้พระสงฆ์ได้ทำสังฆกรรมปาฏิโมกข์ต่อมาสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีพระราชโองการให้สืบดูว่าวัดไหนมีการทำอุโบสถสวดพระปาฏิโมกข์เสมอทุกวันอุโบสถแล้วจึงได้ทรงพระราชอุทิศกระजाดพระปาฏิโมกข์ให้ถวายพระสงฆ์ที่สวดพระปาฏิโมกข์ทุกวันอุโบสถบางครั้งเงินที่จะถวายพระปาฏิโมกข์ไม่พอก็พระราชทานเงินในท้องพระคลังเพิ่มเติมอีกจนเป็นธรรมเนียมถึงสมัยปัจจุบัน (มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2512, หน้า 166-169)

การสวดพระปาฏิโมกข์ในปัจจุบันบางวัดก็มีการสวดพระปาฏิโมกข์แปลเป็นภาษาไทยแทนการสวดพระปาฏิโมกข์แบบภาษาบาลีและแบบภาษาไทยก็เป็นข้อมูลทางพระวินัย 227 ข้อที่พระพุทธองค์บัญญัติไว้ให้พระภิกษุทั้งหลายต้องศึกษา การยกพระปาฏิโมกข์ขึ้นแสดงต้องเป็นภาษาบาลี (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553) และเป็นการกล่าวทบทวนข้อบัญญัติทาง

พระวินัยทุก 15 วัน ถ้าขาดโดยไม่มีเหตุสมควรต้องถูกปรับอาบัติการสวดปาฏิโมกข์เป็นตัวอย่าง
อันหนึ่งของการบังคับให้ท่องจำข้อบัญญัติทางพระวินัย

สรุป พัฒนาการของการสวดพระปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนาในตอนต้นพุทธกาล
ยังไม่มีการบัญญัติพระวินัยปาฏิโมกข์เพราะพระสงฆ์สาวกในขณะนั้นส่วนใหญ่บรรลุมรรคผล
นิพพานถูกระเบียบจึงเกิดขึ้นแก่ตนเองโดยอัตโนมัติแต่เมื่อมีพระสงฆ์หมู่ใหญ่มีเจตนาในการบวช
ตลอดถึงพื้นเพื่อธำช้อยต่างกันความประพฤติไม่เหมาะสมจึงเกิดขึ้นจากนั้นพระพุทธเจ้าก็ทรง
บัญญัติสิกขาบทตามลำดับคือ 150 ข้อในลำดับแรกและ 227 ข้อ ต่อมาภายหลังใช้สำหรับสวด
ปาฏิโมกข์ และการทำหน้าที่สวดพระปาฏิโมกข์แรกเริ่มเดิมทีพระพุทธเจ้าให้เป็นหน้าที่ของ
พระเถระเท่านั้น แต่ถ้าพระเถระไม่สามารถสวดได้ก็ให้พระภิกษุผู้ฉลาดมีความสามารถเป็นผู้สวด
เมื่อพระพุทธศาสนาเข้าสู่ประเทศไทยการสวดพระปาฏิโมกข์เดิมทีเป็นภาษาบาลีแต่บางวัดก็มีการ
สวดแปลไทยและมีการถวายกระเจาเงินให้กับพระผู้สวดพระปาฏิโมกข์จนเป็นธรรมเนียมมาจน
ทุกวันนี้

จากความรู้ที่ได้ทราบในเรื่องประวัติของพระปาฏิโมกข์นี้ จักรณาไปสู่กระบวนการ
สอบสวนทวนความรู้เพื่อชักนำเข้าสู่คำถามในการสนทนากลุ่ม เพื่อคัดกรองความรู้จากผู้ร่วม
สนทนา และช่วยชี้ชัดถึงความรู้ที่ได้ทั้งยังบ่งถึงความชัดเจนถูกต้องอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับสังฆกรรมและการสวดพระปาฏิโมกข์

ในการทำสังฆกรรมและสวดพระปาฏิโมกข์นั้น มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องอันเป็นหลัก
สำหรับประเพณีปฏิบัติสำหรับพระสงฆ์สายเถรวาท ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสังฆกรรม

การทำสังฆกรรมกล่าวคือกิจอันสงฆ์จะพึงทำร่วมกันมีความเป็นมา ความหมายและ
ความสำคัญดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของสังฆกรรม

สังฆกรรม มาจากคำว่า สังฆ (หมู่) + กรรม (การกระทำ) หมายถึง กรรมที่สงฆ์
จะพึงกระทำ หรือ กิจที่จะต้องกระทำเป็นการสงฆ์ สงฆ์ คือ หมู่ หมายถึง หมู่ของพระภิกษุ 4 รูปขึ้นไป
คณะ คือ พระภิกษุ 2-3 รูป บุคคล คือ พระภิกษุรูปเดียว

สังฆกรรม หมายถึง กิจอันสงฆ์จะพึงทำเนื่องด้วยสีมา (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า
กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2552, หน้า 272) เป็นกิจที่พระสงฆ์ตั้งแต่ 4 รูปขึ้นไป ร่วมกันทำภายใน
สีมา เช่น การทำอุโบสถ การสวดปาติโมกข์ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) หรือกิจที่พระสงฆ์จะต้อง

ประชุมกันทำกิจบางอย่างมีพระพุทธบัญญัติให้กระทำโดยการประชุมสงฆ์ และรับมติจากสงฆ์ก่อน จะทำโดยพลการมิได้ (เปลื้อง ณ นคร, 2555) งานหรือกิจอันสงฆ์พึงกระทำร่วมกัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ พระพุทธเจ้าประทานอนุญาตให้สงฆ์ปฏิบัติให้สำเร็จ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและด้วยความ เห็นชอบพร้อมเพรียงของสงฆ์ (กองพุทธศึกษา, 2556, หน้า 256) กล่าวได้ว่า สังฆกรรม คือกรรม อันสงฆ์พึงทำ หมายถึงกิจกรรมทางพระวินัยที่มีกิจจํานวน 4 รูปขึ้นไปซึ่งถือว่าเป็นสงฆ์จะพึง ร่วมกันทำเป็นสังฆสามัคคี ในการทำสงฆ์จะต้องพร้อมเพรียงกันทำ ต้องทำในเขตสีมาที่เรียกว่า อุโบสถหรือโบสถ์ ต้องนั่งให้ได้หัตถบาทอยู่ในที่ประชุมตลอดเวลาที่ทำ เวลามิมติต้องเป็นเอกฉันท์ โดยใช้วิธีเงียบหรือรับว่าสาธุ และเป็นไปโดยถูกต้องเป็นธรรม ไม่มีอคติสรุปได้ว่า สังฆกรรม คือ งานของสงฆ์ กรรมที่คณะสงฆ์พึงทำ กิจที่คณะสงฆ์จะพึงกระทำร่วมกัน จะทำเพียงรูปเดียวหรือ สองรูป สามรูป ไม่ได้เพราะถือว่าเป็นกิจของคณะสงฆ์ทั้งหมดซึ่งจะใช้สงฆ์จํานวนที่รูปนั้นก็สุดแท้ แต่กรรมที่สงฆ์พึงกระทำ เช่น การบวชพระต้องใช้สงฆ์ 5 รูป 10 รูป หรือมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับพระ วินัยบัญญัติไว้ (พระจักรกริช ปิยธมฺโม (โสภณ), 2554, หน้า 44)

สรุป สังฆกรรม หมายถึง กิจกรรมทางพระวินัยที่พระสงฆ์จํานวน 4 รูปขึ้นไป พึงกระทำร่วมกันเป็นสังฆสามัคคี จะต้องทำกันโดยพร้อมเพรียง ในเขตสีมาที่เรียกว่าอุโบสถหรือ โบสถ์ และต้องนั่งให้ได้หัตถบาทอยู่ในที่ประชุมตลอดเวลาที่ทำ และเวลามิมติต้องเป็นเอกฉันท์ โดยใช้วิธีเงียบหรือรับว่าสาธุ และเป็นไปโดยถูกต้องเป็นธรรม ไม่มีอคติ

1.2 ประเภทของสังฆกรรม

พระพุทธเจ้ามีความประสงค์จะทรงประดิษฐานพระศาสนาให้เป็นหลักมั่นคง แก่มหาชนยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนพระองค์เอง จึงได้ทรงอนุญาตมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่ในการบริหาร คณะ ในทางพุทธจักร คำว่า สงฆ์ หมายถึงพระภิกษุหลายรูปเข้าประชุมกันเป็นหมู่ เพื่อทำกิจอย่าง ใดอย่างหนึ่ง เมื่อก้าวตามสำนวนพระวินัยนิยมเรียก พระภิกษุเฉพาะรูปเรียกว่า บุคคล พระภิกษุ 2-3 รูปประชุมกัน เรียกว่า คณะ พระภิกษุจํานวนตั้งแต่ 4 รูปขึ้นไป เข้าประชุมกัน เรียกว่า สงฆ์ โดยมิ การกำหนดจํานวนภิกษุเป็นสงฆ์เรียกว่า วรรค แยกออกเป็น 4 วรรคคือ สงฆ์จตุรวรรค 4 รูป สงฆ์ ปัญจวรรค 5 รูป สงฆ์ทสววรรค 10 รูป สงฆ์วิสติวรรค 20 รูป สงฆ์อติเรกวิสติวรรค 20 รูป สังฆ กรรมทั้งหมดมี 4 ประเภท คือ

1.2.1 อปโลกนกรรม คือ กรรมที่ทำเพียงบอกกันให้รู้ หมายถึง กรรมที่ทำด้วย การบอกกันในที่ประชุมสงฆ์ เป็นเพียงการประกาศข้อความที่แจ้งให้สงฆ์ทราบ โดยไม่ต้องตั้งญัตติ และสวดอนุสาวนา เป็นสังฆกรรมเล็กๆ ที่ทำง่ายๆ เพียงประชุมสงฆ์ครบองค์ตามที่กำหนดแล้ว ก็ ปฏิบัติได้เลย จักทำในหรือนอกสีมาก็ได้ ไม่ต้องนำฉันทะของภิกษุที่ไม่เข้าร่วมประชุมมาแจ้ง มี 4 อย่าง คือ (1) นิสสารณาการขับไล่ออกจากหมู่ (2) โอสารณา การเรียกกลับเข้าหมู่สำหรับสามเณร

(3) ภัณฑุกรรม การบอกขออนุญาตปลงศพให้ผู้ที่จะบวช และ (4) กัมมลักษณะ ลักษณะกรรมที่ทำให้เพียงการอุปโลกน์ (กองพุทธศึกษา, 2556, หน้า 257-266)

1.2.2 ญัตติกรรมหมายถึง กรรมที่ทำเพียงตั้งญัตติไม่ต้องสวดอนุสาวนา เช่น การสวด ปาฏิโมกข์ และการปวารณาออกพรรษาโดยไม่ต้องสวดอนุสาวนามี 9 อย่าง ประกอบด้วย

- 1) โอสารณาการเรียกกลับเข้าหมู่ สำหรับอุปสัมปทาเปกขะ
- 2) นิสสารณาการถอดถอนพระธรรมกถึกที่ไม่ตั้งอยู่ในธรรม
- 3) อุโบสถการทำอุโบสถ หรือการสวดพระปาฏิโมกข์นั่นเอง
- 4) ปวารณา เป็นการเปิดโอกาสให้ภิกษุด้วยกันสามารถว่ากล่าวตักเตือน

กันในวันออกพรรษา

- 5) การสมมติตน หรือ ภิกษุอื่นๆ ให้ทำหน้าที่ต่างๆ ของสงฆ์
- 6) การให้คืน ได้แก่ การคืนบาตรเป็นต้นที่เป็นนิสัคคีย์แล้ว ท่านผู้รับ

ไปก็สละคืนมาเสีย

- 7) ปฏิคฺคหะ การรับ หมายถึง การรับทราบอาบัติที่ภิกษุแสดงใน

ท่ามกลางสงฆ์ (การปลงอาบัติ)

- 8) ปัจจุกัฑฒนะ หมายถึง การประกาศเลื่อนวันปวารณาออกไป

- 9) กัมมลักษณะ หมายถึง การประกาศเริ่มต้นระงับอธิกรณ์ด้วย

ติณวัตถารกวินัย

1.2.3 ญัตติทุติยกรรม หมายถึง กรรมที่ทำด้วยตั้งญัตติแล้วสวดอนุสาวนาหนหนึ่ง เช่น การสวดให้ผ้ากฐิน (ถวายผ้ากฐิน) การสวดในการสมมติสีมา (การสวดในเวลาที่มีการตัดลูกนิมิต เมื่อสร้างโบสถ์เสร็จใหม่ ๆ) นอกจากนี้ญัตติทุติยกรรม แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ

- 1) นิสสารณาคือคำว่าบาตรประมาณคฤหัสถ์ผู้ให้ร้ายศาสนา
- 2) โอสารณาคือหงายบาตรแก่คฤหัสถ์ที่กลับตัวประพฤติดี
- 3) สมมติต่างเรื่องเช่นสมมติสีมา เป็นต้น
- 4) ให้ต่างอย่างเช่นให้ผ้ากฐิน เป็นต้น
- 5) ประกาศถอนหรือเลิกอาณิสงส์กฐิน เป็นต้น
- 6) แสดงที่สร้างกุฏิให้แก่ภิกษุ
- 7) กัมมลักษณะ ได้แก่ การประกาศเริ่มต้นระงับอธิกรณ์ด้วยติณวัตถาร

วินัย เป็นต้น

1.2.4 ญัตติจตุตถกรรม หมายถึง กรรมที่ทำด้วยตั้งญัตติแล้วสวดอนุสาวนา 3 หน เพื่อให้สงฆ์จะได้มีเวลาพิจารณาอย่างถี่ถ้วนว่าเป็นเรื่องที่สมควรยินดีหรือเห็นชอบหรือไม่เช่น

การสดนาคก่อนการบวชเป็นพระ การประพตวิภูฐานวิธี ปรีวาสรกรรม การให้ม้านัด แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ (1) นิสสารณา ได้แก่ สงฆ์ทำกรรม 7 อย่าง มีตชชะนียกรรม เป็นต้น แก่ภิกษุ (2) โอสารณา ได้แก่ สงฆ์ยกโทษแก่ภิกษุผู้กลับประพตติแล้ว (3) สมมติ สมมติภิกษุให้สอนนาง ภิกษุณี (4) การให้ คือ ให้ปรีวาสและม้านัด (5) นิคหะ คือ ปรับภิกษุผู้อยู่ปรีวาสและม้านัดซึ่งต้อง อาบัติสังฆาติเสสซ้ำอีก (6) สมณูภาสนา คือ สวดห้ามภิกษุไม่ให้คือร้นในการกระทำอันมิชอบ (7) กัมมลักษณะ ได้แก่ การอุปสมบทและอัพภานแก่อัพภานารหภิกษุ (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปบุ โน), 2549, หน้า 80-86)

สรุป ประเภทของสังฆกรรม หมายถึง กรรมที่สงฆ์พึงทำกิจที่พึงทำโดยที่ ประชุมสงฆ์ เช่น การบวชพระ การกระทำอุโบสถ สวดปาฏิโมกข์ ปวารณา เป็นต้น แต่เมื่อแยกโดย ประเภทมี 4 ประเภท คือ 1) อปโลคนกรรม 2) ฉัตติกรรม 3) ฉัตติหุตติกรรม และ 4) ฉัตติจตุตถ กรรม

1.3 องค์ประกอบของสังฆกรรม

องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้สังฆกรรมสำเร็จได้โดยไม่ผิดพลาด หรือที่ เรียกว่า สังฆกรรมวิบัติ จำต้องประกอบด้วย

1.3.1 การกะ หมายถึงผู้ทำกรรมนั้นๆ หรือกำหนดจำนวนภิกษุผู้ทำสังฆกรรม แบ่งได้ดังนี้ 1) จตุวรรค ภิกษุจำนวน 4 รูป ทำสังฆกรรมได้ทุกอย่าง เว้นปวารณา การสวดให้ผ้ากฐิน การให้อุปสมบท การให้อัพภาน 2) ปัญจวรรค 5 รูป เพิ่มทำปวารณาเข้ามา 3) ทสวรรค 10 รูปขึ้นไป ทำเพิ่มจาก จตุวรรค และ ปัญจวรรคเข้ามาอีกคือ สามารถให้อุปสมบทในเขตปัจฉิมตชนบท เว้น อัพภาน และ 4) วิสตีวรรค 20 รูป สามารถทำสังฆกรรมได้ทุกอย่าง

1.3.2 กรรมมารหะ หมายถึง ภิกษุผู้ควรแก่กรรม อันได้แก่ ภิกษุที่ได้รับหน้าที่ ให้ทำกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น พระคู่สวดในกรรมอุปสมบท จำต้องเป็นกรรมารหบุคคล

1.3.3 คุณสมบัติของผู้เข้าทำกรรมภิกษุผู้จะเข้าทำสังฆกรรมจำต้องมีคุณสมบัติ ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) เป็นปกติตติภิกษุ ไม่ถูกสงฆ์ยกจากหมู่ด้วยอุกเขปนียกรรม 2) มี สังวาสเสมอด้วยสงฆ์ มีธรรมเป็นเครื่องอยู่ร่วมกันสามารถทำอุโบสถสังฆกรรมร่วมกันมีฐานะและ สิทธิเสมอกันอยู่ด้วยกันได้ 3) เป็นสมานสังวาสของกันและกัน เป็นผู้มีศีลสามัญญาและทัญญู สามัญญา และ 4) กรรมวาจาคำสวดในสังฆกรรมทุกประเภท จำต้องถูกต้องตามอักขรวิธี (กอง พุทธศึกษา, 2556, หน้า 261-265)

1.3.4 สังกรรมวิบัติ กรรมอันมีระเบียบวางไว้ให้ทำอย่างไร ต้องทำให้ถูก ระเบียบตามพระพุทธรบัญญัติ จึงจะชื่อว่าถูกต้อง ไม่วิบัติ กรรมย่อมวิบัติใช้ไม่ได้แม้ทำแล้ว ก็ไม่เป็น อันทำโดยวัตถุบ้าง โดยสีมาบ้าง โดยปริสบ้าง โดยกรรมวาจาบ้าง

1) กรรมวิบัติโดยวัตถุนั้น พึงเห็นเช่นใให้อุปสมบทแก่คนมีอายุหย่อน 20 ขวบ และอกัปปุคคล สมมติสีมาคาบเกี่ยวหรือทับสีมาอื่น หรือทำผิดระเบียบ เช่น กรรมอันจะพึงทำในที่พร้อมหน้า ทำในที่ลับหลัง กรรมอันจะพึงทำด้วยการสอบถาม ทำด้วยไม่สอบถามกรรมอันจะพึงทำด้วยปฏิญญา ทำด้วยไม่ปฏิญญาเป็นต้น (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2552, หน้า 8-10)

2) กรรมวิบัติโดยสีมานั้น พึงเห็นว่าทำในสีมาวิบัติ เช่น สีมาใหญ่เกินไป เล็กเกินไป นิमितไม่ครบ นิमितขาด มีเงาแดดเป็นนิमित สีมาคาบเกี่ยว และไม่มีนิमित (กมลพุทธศึกษา, 2556, หน้า 262)

3) กรรมวิบัติโดยปริศะนั้น พึงเห็นดังนี้ ในกรรมอันสงฆ์จตุรกร ก็ดี ปัญจวรรคก็ดี ทศวรรคก็ดี วิสดิวรรคก็ดี จะพึงทำ ภิกษุผู้เข้าประชุมเป็นสงฆ์ มีจำนวนหย่อนกว่ากำหนด เช่น 3 รูปสวดปาติโมกข์และสมมติสีมา 4 รูปปวารณาและรับกฐิน 8 รูปให้อุปสมบทในมัธยมชนบท 16 รูปสวดอัฏฐานระงับอาบัติสังฆาติเสสของภิกษุหรือสงฆ์มีจำนวนครบกำหนดแล้ว แต่ยังมีภิกษุอื่นอยู่ในสีมา ควรให้ฉันทะแต่หาได้นำฉันทะของเขามาไม่ หรือผู้พร้อมหน้ากันอยู่ คัดค้านกรรมอันสงฆ์ทำ เช่น ให้อุปสมบทคนหนึ่ง มีภิกษุรูปเดียวหรือหลายรูปคัดค้านว่าไม่ควรรับเข้าหมู่

4) กรรมวิบัติโดยกรรมวาจา นั้น ในคัมภีร์บริวารแยกเป็น 2 คือโดยอุตติ อย่างหนึ่ง โดยอนุสาวนาอย่างหนึ่ง แต่แจกอาการออกไปซ้ำกันถึงอย่างละ 3 คือไม่ระบวุัตถุ ไม่ระบุงสงฆ์ ไม่ระบุนุคคล ในที่นี้ จักประมวลแสดงด้วยกัน ในกรรมวาจานั้น จำจะต้องระบวุัตถุ คือ คนของหรือการที่ปรารถ เช่น ในอุปสมบทกรรม ต้องระบุชื่อผู้อุปสมบท ในการให้ผ้ากฐิน ต้องระบุผ้ากฐิน ในการสมมติสีมาต้องระบุการนั้น จำจะต้องระบุสงฆ์ผู้เป็นเจ้าการ เช่น ระบุนว่าสงฆ์ยังคนชื่อนั้นให้อุปสมบท สงฆ์ให้ผ้ากฐินแก่ภิกษุชื่อนั้น สงฆ์สมมติสีมา จำจะต้องระบุบุคคลก็มี เช่น ในการอุปสมบท จะต้องระบุชื่ออุปัชฌายะ ในการให้ผ้ากฐิน จะต้องระบุชื่อภิกษุผู้รับ ไม่ระบวุัตถุ ไม่ระบุงสงฆ์ไม่ระบุนุคคล ในกรรมวาจา ไม่ต้องอุตติ หรือตั้งต่อภายหลัง ในกรรมวาจามีอนุสาวนา ทั้งอนุสาวนาเสีย หรือสวดในกาลไม่ควรเช่นนี้เป็นกรรมวิบัติโดยกรรมวาจา (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2552, หน้า 8-10)

สรุป องค์ประกอบของสังฆกรรม หมายถึง ส่วนต่างๆ ของสังฆกรรมที่ จำแนกไว้เพื่อให้สังฆกรรมสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยปราศจากการวิบัติเพื่อความพร้อมเพรียงแห่งสงฆ์ และเพื่อให้กรรมนั้นๆ ปราศจากโทษ จำต้องประกอบด้วย 1) การกะหมายถึงผู้ทำกรรมนั้นๆ หรือ กำหนดจำนวนภิกษุผู้ทำสังฆกรรม 2) กรรมมารหะ หมายถึง ภิกษุผู้ควรแก่กรรม อันได้แก่ ภิกษุที่ ได้รับหน้าที่ให้ทำกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง 3) คุณสมบัติของผู้เข้าทำกรรมภิกษุผู้จะเข้าทำสังฆกรรม

จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ 4) สังกรรมวิบัติกรรมอันมีระเบียบวางไว้ให้ทำอะไร ต้องทำให้ถูกระเบียบตามพระพุทธบัญญัติ จึงจะชื่อว่าอุกฤษฐานไม่วิบัติ แนวคิดนี้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำสังกรรมให้สำเร็จ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการสวดปาฏิโมกข์

การสวดปาฏิโมกข์ถือเป็นสิ่งสำคัญของการสังกรรมในพระพุทธศาสนา มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของพระพุทธศาสนาถือเป็นอายุของพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทที่ว่าได้

2.1 ความหมายของปาฏิโมกข์หรือภิกษุปาฏิโมกข์

ความหมายของคำว่า “ปาฏิโมกข์” ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท ปาฏิโมกข์ แปลว่า สิ่งที่เป็นเบื้องต้น เป็นประธาน เป็นประมุขแห่งกุศลธรรมทั้งหลาย พระผู้มีพระภาคเจ้าจึงตรัสเรียกว่า “ปาฏิโมกข์” หมายถึง ศีลที่เป็นประธาน ซึ่งทำให้หลุดพ้นจากอบายเบื้องต้น (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 210)

คำว่า ปาฏิโมกข์ในพระสูตรตันตปิฎก หมายถึง ศีลสิกขาบทที่เป็นเหตุให้ผู้รักษาหลุดพ้นจากทุกข์ (ปาติ = รักษา + โมกขะ = ความหลุดพ้น (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553) นอกจากนี้บรรดาพระสูตรตันตปิฎก พระอรรัตนจารย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “บทว่า ปาฏิโมกฺเข แยกศัพท์เป็น ป+อติ+โมกข์ แปลว่า การพ้นอย่างยิ่ง คือ ศีลสูงสุด ย่อมรักษาด้วยความพิเศษคือสุคติ และยอมให้พ้นจากภัยคือทุกข์ หรือยอมรักษาสุคติ ย่อมให้พ้นทุกข์ เพราะฉะนั้น ศีลนั้น ท่านเรียกว่า ปาฏิโมกข์ การสำรวมปาฏิโมกข์นั้น” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553)

พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมจันทบุรีนฤนาถ (2520, หน้า 516-517) ให้นิยามของคำว่า “ปาฏิโมกข์” ว่ามาจากคำว่า ปาติ + โมกฺข (มฺจ) แปลว่า สิ่งที่ถูกไว้ ในขณะที่พระธรรมปิฎก (ประยูรชยุตโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “โอวาทปาฏิโมกข์ แปลว่าโอวาทหรือคำกล่าวสอนที่เป็นหลักเป็นประธาน อย่างที่เรียกว่าเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาเป็นหลักสำคัญให้ยึดถือปฏิบัติกัน (พระธรรมปิฎก (ประยูรชยุตโต), ม.ป.ป., หน้า 105) กล่าวได้ว่า ปาฏิโมกข์ แปลว่า เป็นเบื้องต้น เป็นประธาน เป็นประมุข แห่งกุศลธรรมทั้งหลาย (พระครูนิมิตกัลยาณวัตร, 2541, หน้า 1) หรือเป็นข้อบัญญัติให้ภิกษุสำรวมกายและวาจา กล่าวคือ ปาฏิโมกข์หรือภิกษุปาฏิโมกข์ หมายถึง ชื่อของคัมภีร์ที่ประมวลพระพุทธบัญญัติที่พระพุทธเจ้าทรงตั้งขึ้นเป็นพุทธอาณัติ ได้แก่อาทิพรหมจรรย์สิกขา (คณฺย ไชโยชธา, 2545, หน้า 151) หมายถึง หลักการศึกษาอบรมในฝ่ายบัญญัติ หรือข้อบัญญัติเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ (อาทิ พรหมจรรย์สิกขา) ที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้เป็นพุทธอาณัติ เพื่อป้องกันความประพฤติเสียหาย และวางโทษแก่ภิกษุผู้ล่วงละเมิด โดยปรับอาบัติหนักบ้างเบาบ้าง ซึ่งพระสงฆ์ได้รับพุทธาณัติให้สวดในที่ประชุมสงฆ์ทุกกึ่งเดือน (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552, หน้า 7) ที่เรียกว่า พระสงฆ์ทำอุโบสถ หรือคัมภีร์ที่รวมวินัย

ของสงฆ์ สำหรับภิกษุเรียกว่า ภิกขุปาฏิโมกข์มีสิกขาบท 227 ข้อ และสำหรับภิกษุณี เรียกว่า ภิกขุณีปาฏิโมกข์ มีสิกขาบท 311 ข้อ (เจษฎาภรณ์ รอดภัย, 2555, หน้า 14)

กล่าวได้ว่า ปาฏิโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นพระวินัยสำหรับภิกษุที่จะต้องสวดทบทวนในที่ประชุมสงฆ์ทุกๆ กึ่งเดือน ซึ่งผู้ที่เข้ามาบวชทุกรูปจำเป็นต้องทราบ และหากสามารถทรงจำสวดได้อย่างคล่องแคล่วแล้วด้วย นับว่าเป็นบุญลาภที่ยิ่งใหญ่หาประมาณมิได้เลยทีเดียว (คณาจารย์เลี้ยงเชียง, 2542, คำนำ)หรืออาจหมายถึง ธรรมเนียมที่อาศัยให้พ้นจากอาบัติ เพราะเป็นที่รวบรวมคัมภีร์พระวินัยที่เป็นหลักของภิกษุไว้และต้องสวดในที่ประชุมสงฆ์ทุกกึ่งเดือน เพื่อทบทวนข้อปฏิบัติและสำรวจตนเองว่าได้ปฏิบัติตนเองตามพุทธบัญญัติหรือไม่ (พระอุครคณาธิการ (ชวินทร์ สระคำ) และจำลอง สารพัตนิก, 2538, หน้า 350) ถือเป็นหลักการศึกษาอบรมในฝ่ายบัญญัติ หรือข้อบัญญัติเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ (อาทิพรหมจรรย์การศึกษา) ที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้เป็นพุทธอาณัติ เพื่อป้องกันความประพฤติเสียหาย และวางโทษแก่ภิกษุผู้ล่วงละเมิด โดยปรับอาบัติหนักบ้างเบาบ้าง ซึ่งพระสงฆ์ได้รับพุทธานุญาตให้สวดในที่ประชุมสงฆ์ทุกกึ่งเดือน (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552, หน้า 7) เช่นเดียวกับ ภิกขุปาฏิโมกข์ ซึ่งหมายถึง สิกขาบทที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติแก่ภิกษุทั้งหลาย หรือศีลของภิกษุสงฆ์ จัดเป็นจารีตศีลคือ ระเบียบปฏิบัติตามแบบอย่างพระพุทธเจ้าทรงปฏิบัติมาในระยະที่ยังไม่มีพระพุทธานุญาตให้พระสงฆ์สวดปาฏิโมกข์ทุกกึ่งเดือน ใน 20 พรรษาแรกพระพุทธเจ้าทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์เองทุกกึ่งเดือน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553) กล่าวได้ว่า ภิกขุปาฏิโมกข์ หมายถึง ศีลของพระภิกษุ 227 ข้อ ที่จะต้องมีการสวดในที่ประชุมสงฆ์ทุกกึ่งเดือน จะต้องมีการลงทำสังฆกรรมตรวจทานศีลที่พระภิกษุได้ประพฤติปฏิบัติมาว่ามีความผิดพลาด ล่วงละเมิดอาบัติส่วนใดหรือไม่ ซึ่งหากมีการกระทำผิดก็จะแก้ไขให้มีความบริสุทธิ์ และไม่กระทำในสิ่งนั้นอีก ซึ่งถือว่าเป็นการย้ำเตือนมิให้ประพฤติผิด จึงต้องกระทำในทุกกึ่งเดือน โดยจะต้องมีภิกษุที่มีความรู้และทรงจำในบทสวดปาฏิโมกข์ที่เป็นภาษาบาลีเป็นผู้สวด มีการตรวจทานและสำรวจกาย วาจา ใจ ในการฟังภิกษุปาฏิโมกข์ (บุญเกิด อธิธมฺมฺโต (ชุนฺตร), 2554, หน้า 13)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2547) ได้ให้นิยามของพระปาฏิโมกข์ไว้ว่า อุโบสถ หมายถึง

1) การสวดปาฏิโมกข์ของพระสงฆ์ทุกกึ่งเดือน เป็นเครื่องซักซ้อมตรวจสอบความบริสุทธิ์ทางวินัยของภิกษุทั้งหลาย และทั้งเป็นเครื่องแสดงความพร้อมเพรียงของสงฆ์ด้วย อุโบสถมีชื่อเรียกย่อยออกไปหลายอย่าง การทำอุโบสถจะมีการสวดปาฏิโมกข์ได้ต่อเมื่อมีภิกษุครบองค์สงฆ์จตุรวรรค คือ 4 รูป ขึ้นไป ถ้าสงฆ์ครบองค์กำหนดเช่นนี้ทำอุโบสถ เรียกว่า สังฆอุโบสถ แต่ถ้ามีภิกษุอยู่เพียง 2 หรือ 3 รูป เป็นเพียงคณะ ท่านให้บอกความบริสุทธิ์แก่กันและกันแทนการสวด

ปาฏิโมกข์ เรียกอุโบสถนี้ว่า ฌณอุโบสถ หรือ ปาริสุทธีอุโบสถ ถ้ามีภิกษุอยู่ในวัตรูปเดียว ท่านให้ทำเพียงอธิษฐาน คือตั้งใจกำหนดจิตต์ว่า วันนี้เป็นอุโบสถของเรา (“อชฺช เม อุโปสถ”) อุโบสถที่ทำอย่างนี้ เรียกว่า ปุคคอุโบสถ หรือ อธิษฐานอุโบสถ; โโบสถที่ทำในวันแรม 14 ค่ำ เรียกว่า จาคุทลิก ทำในวันขึ้นหรือแรม 15 ค่ำ เรียกว่า ปันณรลิก ทำในวันสามัคคี เรียกว่า สามัคคีอุโบสถ

2) การอยู่จำรัของค 8 ที่โดยทั่วไปเรียกกันว่า ศีล 8 ของอุบาสกอุบาสิกา นั้น จำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ปกติอุโบสถ อุโบสถที่รักษาตามปกติชั่ววันหนึ่งกับคืนหนึ่ง ปัจจุบันนิยมรักษากันเฉพาะในวันขึ้นและแรม 8 ค่ำ วันจันทร์เพ็ญ คือ ขึ้น ๑๕ ค่ำ และวันจันทร์ดับ คือ แรม 15 หรือ 14 ค่ำ 2) ฎิษาครอุโบสถ อุโบสถของผู้ตื่นอยู่ (คือผู้กระตือรือร้นชวนขวยในกุศล ไม่หลับไหลด้วยความประมาท) ได้แก่ อุโบสถที่รักษาครั้งหนึ่งๆ ถึง 3 วัน คือ รักษาในวันอุโบสถตามปกติ พร้อมทั้งวันหน้าและวันหลังของวันนั้น ซึ่งเรียกว่า วันรับและวันส่งด้วย เช่น อุโบสถที่รักษาในวัน 8 ค่ำ มีวัน 7 ค่ำเป็นวันรับ วัน 9 ค่ำเป็นวันส่ง (เดือนหนึ่งๆ จะมีวันรับและวันส่งรวม 11 วัน วันที่มิใช่วันอุโบสถ ในเดือนขาดมี 10 วัน เดือนเต็ม 11 วัน) 3) ปาฏิหาริยอุโบสถ อุโบสถที่ฟังนำไปคือให้เป็นไปตรงตามกำหนดเป็นประจำในแต่ละปี หมายความว่าในแต่ละปีมีช่วงเวลาที่กำหนดไว้เฉพาะที่จะรักษาอุโบสถประเภทนี้ อย่างสามัญ ได้แก่ อุโบสถที่รักษาเป็นประจำตลอด 3 เดือน ในพรรษา (อย่างเต็มได้แก่ รักษาตลอด 4 เดือนแห่งฤดูฝน คือ แรม 1 ค่ำ เดือน 8 ถึง ขึ้น 15 ค่ำ เดือน 12 ถ้าไม่สามารถรักษาตลอด 4 เดือน หรือ 3 เดือน จะรักษาเพียง 1 เดือน ระหว่างวันปวารณาทั้ง 2 คือ แรม 1 ค่ำ เดือน 11 ถึง ขึ้น 15 เดือน 12 ก็ได้ อย่างต่ำสุดพึงรักษาถึงเดือนต่อจากวันปวารณาแรกไป คือ แรม 1 ค่ำ เดือน 11 ถึง แรม 14 ค่ำ เดือน 11)

อย่างไรก็ตาม มติในส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับอุโบสถ 2 ประเภทหลังนี้ คัมภีร์ต่างๆ ยังแสดงไว้แตกต่างกันบ้าง ท่านว่าพอใจอย่างไร ก็พึงถือเอาอย่างนั้น เพราะแท้จริงแล้ว จะรักษาอุโบสถในวันใดๆ ก็ใช้ได้ เป็นประโยชน์ทั้งนั้น แต่ถ้รักษาได้ในวันตามนิยมก็ย่อมควร

3) วันอุโบสถสำหรับพระสงฆ์ คือ วันจันทร์เพ็ญ (ขึ้น 15 ค่ำ) และวันจันทร์ดับ (แรม 15 ค่ำ หรือ 14 ค่ำ เมื่อเดือนขาด), สำหรับคฤหัสถ์ คือ วันพระ ได้แก่ วันขึ้นและวันแรม 8 ค่ำ วันจันทร์เพ็ญ และวันจันทร์ดับ

4) สถานที่สงฆ์ทำสังฆกรรม เรียกตามศัพท์ว่า อุโปสถาคาร หรือ อุโปสถัก คะไทยมักดัดเรียกว่า โโบสถ์

สรุป คำว่า “ปาฏิโมกข์” หมายถึง หลักการ โดยสรุปของพระพุทธศาสนา เป็นคำสอนที่เป็นพระวินัยสำหรับภิกษุ 227 ข้อเป็นชื่อของคัมภีร์ที่ประมวลพุทธบัญญัติอันทรงตั้งขึ้น

เป็นพุทธอาณานิได้แก่อาทิพรหมจริยกาสิกขามีพระพุทธานุญาตให้สวดในที่ประชุมสงฆ์ทุกกึ่งเดือน เรียกว่าพระสงฆ์ทำอุโบสถ

2.2 ความสำคัญของพระภิกษุปาฏิโมกข์

คำสั่งสอนในพระพุทธศาสนานั้นประกอบไปด้วยพระธรรมกับพระวินัย พระวินัย คือ คำสั่ง คู่กับพระธรรม คือคำสอน เป็นเครื่องทำให้กาย วาจา ใจ เรียบร้อย พระวินัยเป็น พื้นฐานหรือเป็นรากแก้วของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะภิกษุปาฏิโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นข้อ วินัยสำคัญของภิกษุ มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพระภิกษุ ทำให้ภิกษุได้ระลึกถึงศีลของตนอัน จักเป็นประโยชน์ต่อพระภิกษุให้ได้ศึกษาทบทวนพระวินัยเป็นหลักปฏิบัติ และเพื่อทบทวนตัวเอง ว่า มีความบกพร่องผิดอาบัติส่วนใด ถ้ารู้ก่อนการทำอุโบสถหรือการฟังภิกษุปาฏิโมกข์ก็รับจัดการ แก้ไขให้บริสุทธิ์ถูกต้องก่อน หากระลึกได้ในระหว่างการฟังภิกษุปาฏิโมกข์ก็รับจัดการแก้ไขให้ บริสุทธิ์ถูกต้องก่อน หากระลึกได้ในระหว่างการฟังภิกษุปาฏิโมกข์ก็ให้แสดงอาบัติในหมู่สงฆ์ หรือ ภิกษุรูปใดรูปหนึ่ง ถ้าผู้ใดไม่เปิดเผยอาบัติของตนทั้งที่ระลึกได้แล้ว ชื่อว่า กระทำสัมปชานมุสาวาท (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 186-187) การกล่าวเท็จทั้งที่รู้ตัวอยู่ต้องอาบัติปาจิตตีย์ ตามสิกขาบทที่ 1 หมวดมุสาวาทวรรค การทำให้อุโบสถด้วยการสวดการฟังปาฏิโมกข์อย่าง สม่่าเสมอ เมื่อมีความบกพร่องทางวินัยใดเกิดขึ้นก็ทำการแก้ไขให้หมดจดในช่วงเวลานั้น ไม่ปล่อยให้ เนิ่นนานเป็นการรักษาความบริสุทธิ์ของพระวินัยอีกทั้งในด้านคำสวดตามพยัญชนะ (คณาจารย์ เลียงเชียงเพียรเพื่อพุทธศาสน์, 2551, หน้า 7-8) คือถ้อยคำที่ปรากฏในพระวินัยปิฎก และการ ประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสงฆ์ให้บริสุทธิ์ต่อเนื่อง (สุภาพรรณ ณ บางช้าง, 2550, หน้า 63-64)

นอกจากนี้การที่พระสงฆ์เข้าประชุมทำสังฆกรรมฟังภิกษุปาฏิโมกข์ยังเป็นการแสดงออกซึ่งแสดงออกซึ่งความสามัคคีกันของหมู่คณะ ถ้าพระภิกษุสงฆ์ที่อยู่ร่วมกันในวัด นั้นๆ ยังร่วมประชุมกันฟังภิกษุปาฏิโมกข์โดยพร้อมเพรียงกันได้ ก็แสดงว่าพระภิกษุสงฆ์ในวัด นั้นๆ มีศีลจารวัตรที่สม่าเสมอกัน ไม่มีความรังเกียจกันเพราะศีลเป็นเหตุให้การอยู่ร่วมกันเป็นสุข (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสัมปนฺโน), 2550, หน้า 92) เพราะตราบใดที่พระภิกษุสงฆ์ที่อยู่ในวัด เดียวกันยังประชุมทำสังฆกรรมฟังภิกษุปาฏิโมกข์ร่วมกันได้ ความสามัคคีและการอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขก็ยังมีอยู่ตราบนั้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบศีลสิกขาบทของตนว่า ในรอบบิณฑหนึ่ง ศีลสิกขาบทของตนยังบริบูรณ์ดีอยู่ หรือขาดตกบกพร่องไปในสิกขาบทใดบ้าง เมื่อฟังไปตราบว่า สิกขาบทใดขาดตกบกพร่อง ภายหลังจากฟังภิกษุปาฏิโมกข์จบแล้วก็แสดงคืน เพื่อความบริสุทธิ์ แห่งศีลตน หากจะต้องโทษเพราะการล่วงละเมิดสิกขาบทพุทธบัญญัติใดไปบ้างก็ไม่ต้องหมักดอง ไว้นาน เพียง 14-15 วันก็มีโอกาสได้แสดงคืนเสียเพื่อความบริสุทธิ์ เพื่อรักษาพระพุทธานุญาต เรื่อง การฟังภิกษุปาฏิโมกข์ให้เป็นจารีตประเพณีอันดีงามของภิกษุบริษัทและเป็นทิฏฐานุคติแก่พระสงฆ์

รุ่นหลังได้ประพฤติปฏิบัติรักษาต่อไป (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสัมปนฺโน), 2550, หน้า 94) นอกจากนี้การที่พระสงฆ์ได้ร่วมกันสวดและฟังภิกขุปาฏิโมกข์ทุกๆ กิ่งเดือนยังเป็นการแสดงออกซึ่งความเจริญยั่งยืนของพระพุทธศาสนา เพราะการที่พระสงฆ์ได้หมั่นทบทวนในสิกขาบทภิกขุปาฏิโมกข์มีการเว้นในสิ่งที่พระพุทธเจ้าทรงห้ามปฏิบัติตามในสิ่งที่พระพุทธองค์ทรงอนุญาตยอมรับรักษาอายุของพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญอยู่ตราบนั่น (พระบุญเกิด อิทธิมนฺโต (ชูบุตร), 2554, หน้า 13)

สรุป ปาฏิโมกข์มีความสำคัญเพราะเป็นคำสอนที่เป็นข้อวินัยของภิกษุที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพระภิกษุ ทำให้พระภิกษุได้ระลึกถึงศีลของตนอันจักเป็นประโยชน์ต่อพระภิกษุให้ได้ศึกษาทบทวนพระวินัยที่เป็นหลักปฏิบัติ และเพื่อทบทวนตัวเองว่ามีความบกพร่องผิดอาบัติส่วนใด และสร้างความสามัคคีให้เกิดในหมู่คณะสงฆ์ พระสงฆ์มีศีลาจารวัตรที่สม่ำเสมอกัน ไม่มีความรังเกียจเพราะศีล เป็นเหตุให้การอยู่ร่วมกันเป็นสุข หากพระสงฆ์ได้ยกภิกขุปาฏิโมกข์ขึ้นแสดงอยู่ตราบใดก็เป็นเหตุที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งมั่นแห่งพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญมั่นคงต่อไป

2.3 ประเภทของปาฏิโมกข์

ปาฏิโมกข์ที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทเดิมทีกระจัดกระจายไม่เป็นหมวดหมู่ ต่อมาภายหลังพระพุทธเจ้าปรินิพพาน พระมหากัสสปะเถระได้ทำการสังคายนารวบรวมพระธรรมวินัยให้เป็นหมวดหมู่ โดยมีพระอุบาลีเถระเป็นผู้ตอบวินัยแล้วรวบรวมเป็นร้อยกรองเนื้อหาของพระปาฏิโมกข์ไว้ในพระไตรปิฎก มีรายละเอียด (สุชีพ ปุณฺณานุกาภ, 2550, หน้า 5) ดังนี้

2.3.1 วิภังค์ หรือ สุตตวิภังค์ ว่าด้วยสิกขาบทในปาฏิโมกข์ แบ่งเป็น 2 คัมภีร์ คือ

- (1) อาทิกัม มิกะ หรือ ปาราชิก ว่าด้วยสิกขาบทที่เกี่ยวกับอาบัติหนักตั้งแต่ปาราชิกถึงอนัตย
- (2) ปาจิตตียะ ว่าด้วยสิกขาบทที่เกี่ยวกับอาบัติเบาตั้งแต่นิสสัคคียปาจิตตียะถึงเสขียะและรวมเอาภิกขุณีวิภังค์เข้าไว้ด้วย

2.3.2 วิภังค์ ยังแบ่งอีกอย่างหนึ่งเป็น 2 เหมือนกัน คือ (1) มหาวิภังค์ หรือ ภิกขุวิภังค์ว่าด้วยสิกขาบทในปาฏิโมกข์ฝ่ายภิกษุสงฆ์ และ (2) ภิกขุณีวิภังค์ ว่าด้วยสิกขาบทในปาฏิโมกข์ฝ่ายภิกษุณีสงฆ์

2.3.3 ชั้นชกะ ว่าด้วยสิกขาบทในปาฏิโมกข์รวมเป็นบทๆ เรียกว่า ชั้นชกะ หนึ่งๆ ทั้งหมดมี 22 ชั้นชกะ แบ่งเป็น 2 วรรค คือ (1) มหาวรรค คือ วรรคใหญ่ว่าด้วยสิกขาบทนอกปาฏิโมกข์ตอนต้น มี 10 ชั้นชกะ และ (2) จุลวรรค คือ วรรคเล็กว่าด้วยสิกขาบทนอกปาฏิโมกข์ตอนปลาย มี 12 ชั้นชกะ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2545, หน้า 87)

2.3.4 ปาฏิโมกข์ปาริสุทธิศีล คือ ความบริสุทธิ์ที่เกิดจากความประพฤติที่บริสุทธิ์ จัดเป็นศีลหรือปาฏิโมกข์สังวรศีล “ศีล” คือ ความสำรวมในพระปาฏิโมกข์เว้นจากข้อห้าม ทำตามข้ออนุญาต ประพฤติเคร่งครัดในสิกขาบททั้งหลาย ปาฏิโมกข์สังวรศีลมาจากศัพท์ 3 ศัพท์ คือ (1) ปาฏิโมกข์ แปลว่า ยังผู้รักษาให้พ้นทุกข์ (2) สังวร แปลว่า ความสำรวม การระวังปิดกั้นบาปอกุศล (3) ศีล คือ เจตนาในการงดเว้นบาปทั้งปวง ข้อปฏิบัติสำหรับการควบคุมกาย วาจา ให้ตั้งอยู่ในความดีงามความ ประพฤติที่ดีทางกาย วาจา เป็นต้น แม้จะมีคำแปลที่แตกต่างกันก็ตามแต่โดยความหมายแล้วเหมือนกันคือ สนับสนุนให้คนประพฤติกุศลกรรม พระภิกษุเมื่อบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาก็เพราะมีจุดมุ่งหมายที่จะประพฤติพรหมจรรย์ให้บริบูรณ์บริสุทธิ์ และให้ถึงซึ่งความเป็นผู้ประเสริฐ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 314-317)

2.3.5 ปาฏิโมกข์สังวรหรือนวกสิกขุธรรม ธรรมที่ควรฝึกสอนภิกษุบวชใหม่ให้ประพฤติปฏิบัติอย่างมั่นคง องค์แห่งภิกษุใหม่ หมายถึง การสำรวมในพระปาฏิโมกข์และเป็นการรักษาศีลให้เคร่งครัดทั้งในส่วนที่เป็นข้อห้ามและข้ออนุญาต (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2545, หน้า 165) ปาฏิโมกข์สังวร มาจากคำศัพท์ 2 คำ คือ ปาฏิโมกข์ แปลว่า ยังผู้รักษาให้พ้นทุกข์ และสังวร แปลว่า ความสำรวม การระวังปิดกั้นบาป อกุศลเป็นธรรมที่ควรฝึกสอนภิกษุบวชใหม่ให้ประพฤติปฏิบัติอย่างมั่นคง ภิกษุใหม่หรือพระภิกษุนวาระ แปลว่า ผู้บวชใหม่ พระใหม่ หรือผู้ที่ยังพรรษาไม่ครบ 5 พรรษา จึงยังต้องอยู่ในความปกครองดูแลของพระอุปัชฌาย์

2.3.6 ปาฏิโมกข์สังวร ความสำรวม ความปิดกั้นบาปอกุศล หรือ สังวร สำรวมในปาฏิโมกข์หรือการรักษาสิกขาบทเคร่งครัดตามที่ทรงบัญญัติไว้ในพระปาฏิโมกข์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2545, หน้า 178)

2.3.7 ประเทของพระปาฏิโมกข์กับหลักนิติศาสตร์ หมายถึง ศีลของพระภิกษุเป็นหลัก หรือพระวินัย 227 สิกขาบท อันมีมาในพระปาฏิโมกข์ เพราะเป็นกฏระเบียบสำหรับควบคุมความประพฤติทางกาย และวาจาของพระภิกษุให้เรียบร้อย ซึ่งมีลักษณะคล้ายๆ กับกฎหมายในทางโลก อันเป็นกฏที่ควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม (วิณัฎฐา วันศิริ, 2543, หน้า 15-18) พระวินัยแต่ละสิกขาบทนั้นมีการแจกแจงรายละเอียดอย่างชัดเจนว่า คำแต่ละคำ ที่เป็นพุทธบัญญัติ นั้นมีความหมายว่าอย่างไรบ้าง และชี้ชัดว่ามุ่งถึงความหมายใดเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้พระภิกษุมีความเข้าใจอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ เพื่อจะได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ลักษณะพิเศษของพระปาฏิโมกข์อีกประการหนึ่งของพระวินัยคือ พระภิกษุทุกรูปจะต้องเข้าร่วมประชุมทบทวนพระวินัยทุกกึ่งเดือน (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสัมปนฺโน), 2550, หน้า 105) เพื่อให้จำได้อย่างแม่นยำ

สรุป ประเภทของปาฏิโมกข์ในส่วนเนื้อหาได้ถูกคณะสงฆ์เรียบเรียงให้เป็นหมวดหมู่เพื่อความเหมาะสมในการนำมาปฏิบัติตามอย่างถูกต้องของเหล่าพุทธบริษัท ทั้งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตน องค์การของสงฆ์ และการสวดปาฏิโมกข์คือการสาธยายพระวินัยบัญญัติ 227 ข้อ ของพระภิกษุแล้วแสดงออกทางมุขปาฐะในวันขึ้น 15 ค่ำ และแรม 15 ค่ำ และปาฏิโมกข์ในทางหลักนิติศาสตร์คือ ข้อปฏิบัติไปตามเกณฑ์ของพระพุทธเจ้าที่กำหนดไว้และมีโทษเรียกว่าอาบัติ

2.4 วิธีการสวดปาฏิโมกข์ของคณะสงฆ์ไทย

วิธีการฝึกสวดพระปาฏิโมกข์เป็นเรื่องของการใช้ความจำในเรื่องที่น่าสนใจของมนุษย์ที่ต้องอาศัยสมอง และ ในสมองยังประกอบไปด้วยเซลล์ประสาทเป็นล้านๆ เซลล์แต่ละเซลล์ก็มีหน้าที่รับสัญญาณต่างๆ อันเกิดจากประสาทสัมผัสทั้งห้า จากนั้นก็ส่งสัญญาณไปประมวลผลที่สมองแล้วก็เก็บสัญญาณนั้นไว้จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีวิธีการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาการศึกษาไทยตามแนวพุทธธรรมมีความเชื่อว่าการศึกษาคือเป็นกิจกรรมของชีวิตเป็นกระบวนการที่ช่วยให้มนุษย์แสวงหาจุดหมายของชีวิตว่าชีวิตควรอยู่เพื่ออะไรและอย่างไรการจัดการศึกษาตามปรัชญานี้ใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ (1) ศีล คือ การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องรู้จักยับยั้งควบคุมตัณหาให้อยู่ในขอบเขตและสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีทำให้นุคคลอยู่ในภาวะปลอดโปร่งโล่งใจ (2) สมาธิ คือ การวางใจแน่วแน่มั่นคงหนักแน่นซึ่งองค์ประกอบทั้ง 2 ประการ ดังกล่าวจะนำไปสู่การเกิดปัญญา และ (3) ปัญญา คือ การเห็นแนวทางแก้ปัญหาปัญหาอย่างถูกต้องและเหมาะสมเป็นแนวทางที่เป็นไปเพื่อความดำรงชีวิตอยู่ด้วยดีร่วมกัน

การจัดการศึกษาคือด้วยหลักไตรสิกษาดังกล่าวจะเป็นไปได้ดีจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยภายนอกโดยเฉพะกัลยาณมิตรที่ดีและปัจจัยภายใน คือ โยนิโสมนสิการ ได้แก่ การคิดอันแยบคาย (เทพประวิณ จันทรังษ, 2551, หน้า 31-32) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการสวดพระปาฏิโมกข์ได้ดังนี้คือ (1) เมื่อเริ่มท่องจำปาฏิโมกข์ครั้งแรกควรเอาหนังสือปาฏิโมกข์มาอ่านส่วนที่ต้องการท่องอย่างช้าๆ และชัดเจนสามารถอ่านได้คล่องแล้วจึงท่องจำ (2) ควรตื่นขึ้นมาท่องจำปาฏิโมกข์ต่อจากวันวานตั้งแต่เช้ามีด ในช่วงเช้าก็ทบทวนปาฏิโมกข์ส่วนที่ท่องจำได้เมื่อตอนเช้ามีด หลังจากฉันอาหารเช้าแล้วก็ทบทวนปาฏิโมกข์ที่ท่องจำได้แล้วทั้งหมด ช่วงบ่ายก็ท่องจำต่อจากที่ท่องได้แล้วเมื่อตอนเช้ามีด ช่วงค่ำก่อนจะพักผ่อนก็ทบทวน ส่วนที่ท่องมาได้แล้วทั้งหมดและสังเกตว่าเวลาใดจำได้ดีก็ใช้ช่วงเวลานั้นท่องจำส่วนที่ยังจำไม่ได้เวลาใดที่สมองล้ามีนตือก็ใช้เวลาสั้นในการทบทวนส่วนที่ท่องจำได้แล้ว (3) ในการท่องจำปาฏิโมกข์ควรจะหาผู้ทบทวนให้โดยการไปท่องให้ท่านฟังจะทำให้ท่องได้ไม่ผิดพลาด (4) การท่องจำควรจะท่องจำให้เป็นวรรคเป็นตอนให้พยายามหยุดตามเครื่องหมาย (5) ขณะที่ทบทวนอยู่ควรจะสังเกตด้วยว่ามีจะหลงท่องผิด

ข้อไหนเมื่อเวลาขึ้นสวดจริงจะได้ระวังเมื่อสวดถึงข้อนั้น และ (6) ขณะที่สวดจริงต้องมีสติจดจ่ออยู่กับ การสวดและหมั่นทบทวนอยู่เสมอ

การสวดพระปาฏิโมกข์ในสมัยพุทธกาล นิยมใช้ภาษาบาลีเป็นภาษาหลัก เชื่อกันว่าพระพุทธเจ้าทรงใช้ภาษาบาลีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการสวดพระปาฏิโมกข์ คือ การสื่อสารที่เราเรียกว่า นิเทศศาสตร์ แปลว่า ชี้แจง แสดง จำแนก นำเสนอ การสื่อสารในการสวดพระปาฏิโมกข์ยังแบ่งเป็น 4 อย่าง คือ (1) ผู้ส่งสาร (Sender) ได้แก่ พระเถระ หรือ ผู้ฉลาดทรงจำ วินัยได้ทั้งหมด (2) สาร (Message) ได้แก่ คีล 227 ข้อ (3) ช่องสาร (Channel) ได้แก่ เสียงที่ออกจากปากของพระผู้สวดปาฏิโมกข์ (4) ผู้รับสาร (Receiver) ได้แก่ พระสงฆ์ที่อยู่ในอุโบสถในวัน 14 คำ หรือ 15 คำ

สรุป วิธีการสวดปาฏิโมกข์ของคณะสงฆ์ไทยนั้นยังคงอาศัยประเพณีปฏิบัติตามที่ทรงบัญญัติไว้อย่างเหนียวแน่น โดยคำนึงถึงหลักสำคัญๆ ของการปฏิบัติตามหลักแห่งสังฆกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้าในการฝึกฝนท่องบ่นจนกระทั่งคล่องปากจึงเริ่มทำการสวดหรือปฏิบัติต่อไป

2.5 ประเภทของการสวดปาฏิโมกข์

การสวดพระปาฏิโมกข์ ในพระพุทธศาสนามีอยู่ 2 ประเภท และมีความแตกต่างกัน ดังนี้

2.5.1 โอวาทปาฏิโมกข์ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 49-50) หมายถึง พระคาถาข้างต้นที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงในที่ประชุมสงฆ์จำนวน 1,250 รูป หลังจากที่ตรัสรู้ และประกาศศาสนาได้ 9 เดือน ตรงกับวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3 ณ บริเวณสวนไม้ไผ่ที่พระเจ้าพิมพิสารได้ทรงอุทิศถวาย โอวาทปาฏิโมกข์แบ่งเป็นพระคาถาออกได้ 3 คาถา พระคาถาแรกว่าด้วยอุดมการณ์ พระคาถาที่ 2 ว่าด้วยหลักการ และพระคาถาที่ 3 กับอีกกิ่งพระคาถา ว่าด้วยวิธีการของพระพุทธศาสนาชาวพุทธเชื่อกันว่าเรื่องโอวาทปาฏิโมกข์ไม่ใช่เรื่องการสวดพระปาฏิโมกข์เพียงอย่างเดียวแต่เป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามพุทธบัญญัติ และให้ถูกต้องตามประเภทของพระปาฏิโมกข์ที่เคยทำกันมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลตามคำ สอนของพระพุทธศาสนา การสวดโอวาทปาฏิโมกข์ เป็นหลักคำ สอนสำคัญของพระพุทธศาสนา"โอวาทปาฏิโมกข์"ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงตลอดปฐมโพธิกาล คือ 20 พรรษาแรกเป็นการสวดโอวาทปาฏิโมกข์ที่ประกอบด้วยองค์ 4 คือ

- 1) พระภิกษุสงฆ์ 1,250 รูป มาประชุมกัน โดยมีได้นัดหมาย
- 2) พระภิกษุสงฆ์ทั้งหมดล้วนเป็นเอหิภิกขุอุปสัมปทา คือ เป็นผู้ที่พระพุทธองค์ทรงประทานการบรรพชาอุปสมบทให้ทั้งสิ้น

3) พระภิกษุสงฆ์เหล่านั้นล้วนแต่เป็นผู้ได้อภิญญา 7 ทั้งสิ้น

4) เป็นเวลาที่ดวงจันทร์เสวยมาฆฤกษ์ คือ ตรงกับวันเพ็ญเดือน 3

ดังนั้น โอวาทปาติโมกข์ คือ โอวาทที่พระพุทธเจ้าตรัสให้กับผู้ที่ยังไม่หมดกิเลสพึงเพื่อจะได้ปรับปรุงตัวเองให้ดี จนหมดกิเลสเข้าสู่ความเป็นพระอรหันต์เป็นข้อบังคับที่มีลักษณะเป็นคำสั่งและคำสอน มี 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ความอดทนอดกลั้นเป็นธรรมเครื่องเพื่อกิเลสอย่างยิ่ง กล่าวถึงพระนิพพานว่ายอดเยี่ยม ผู้ทำร้ายสัตว์อื่นไม่ชื่อว่าเป็นบรรพชิต ผู้เบียดเบียนผู้อื่นไม่ชื่อว่าเป็นสมณะ ตอนที่ 2 การไม่ทำบาปทั้งปวง ทำกุศลให้ถึงพร้อม ทำจิตให้ผ่องใส ตอนที่ 3 การไม่กล่าวร้าย การไม่ทำร้าย การสำรวมในพระปาฏิโมกข์ ความเป็นผู้รู้ประมาณในการบริโภค ที่นั่งที่นอนอันสงัด ความประกอบในการทำจิตให้ยิ่ง นี่เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย (สุริย์ มีผลกิจ และวิเชียร มีผลกิจ, 2548, หน้า 18)

2.5.2 อาณาปาฏิโมกข์ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 29-32) คือ การสวดพระปาฏิโมกข์หรืองานของสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้ภิกษุสงฆ์ทำอุโบสถ ทรงอนุญาตให้ภิกษุสงฆ์ทำอุโบสถยกสิกขาบทที่ทรงบัญญัติขึ้นแสดงทุกวัน 14 คำ หรือ 15 คำ (คณาจารย์แห่งโรงพิมพ์เลี้ยงเชียง, ม.ป.ป., หน้า 106) เรียกว่า การยกพระปาฏิโมกข์ขึ้นแสดง หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การสวดพระปาฏิโมกข์ และเป็นสังฆกรรมที่คณะสงฆ์พึงทำ กิจที่คณะสงฆ์จะพึงกระทำร่วมกันจะกระทำเพียงรูปเดียวหรือ สองรูป สามรูปไม่ได้ เพราะถือว่าเป็นกิจของคณะสงฆ์ทั้งหมด (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน), ม.ป.ป., หน้า 81) อาณาปาฏิโมกข์ หมายถึง ปาฏิโมกข์ที่แสดงกันเองในที่ประชุมสงฆ์ทุกกึ่งเดือน พระพุทธองค์ทรงโปรดแสดงอาณาปาฏิโมกข์เริ่มตั้งแต่พรรษาที่ 21 สืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน อันเป็นวินัยของสงฆ์ ประกอบด้วยข้อบัญญัติทั้งหมดรวม 227 สิกขาบท (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน), 2550, หน้า 299) สาเหตุที่ไม่ทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์ด้วยพระองค์เองหลังจากที่บัญญัติสิกขาบทแล้วนั้น ไม่ได้หมายถึงจะทรงมอบภาระนั้นให้พระภิกษุสงฆ์รับผิดชอบ แต่ทรงคำนึงถึงความสำคัญและความบริสุทธิ์แห่งโอวาทปาฏิโมกข์ พระพุทธเจ้าทรงกระทำอุโบสถยกโอวาทปาฏิโมกข์แสดงเฉพาะในที่ประชุมสงฆ์ที่บริสุทธิ์เท่านั้น เมื่อภิกษุมีจำนวนมากขึ้น เป็นการยากที่จะมีผู้บริสุทธิ์ทั้งหมดในที่ประชุม จึงทรงผ่อนคลายเป็นการให้ภิกษุสงฆ์เป็นผู้กระทำอุโบสถและยกภิกษุปาฏิโมกข์ขึ้นแสดง (พระมหาสมจินต์ สมมาปญฺโญ, 2542, หน้า 77-78) การลงทำสังฆกรรมฟังภิกษุปาฏิโมกข์ พระภิกษุต้องอาบัติต้องทำการชำระอาบัติทั้งหมดตามที่กำหนดไว้ในพระวินัยปิฎก เพื่อความบริสุทธิ์ก่อนจึงจะสามารถเข้าร่วมการสวดและการฟังภิกษุปาฏิโมกข์ วิธีทำอุโบสถ การปฏิบัติเมื่อภิกษุผู้ไม่บริสุทธิ์เป็นต้น (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553)

สรุป การสวดปาฏิโมกข์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) โอวาทปาฏิโมกข์ ซึ่ง เป็นหมายถึง พระคาถาข้างต้นที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงในที่ประชุมสงฆ์จำนวน 1,250 รูป หลังจาก ที่ตรัสรู้ และประกาศศาสนาได้ 9 เดือนตรงกับวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3 ณ บริเวณสวนไม้ไผ่ที่พระ เจ้าพิมพิสารได้ทรงอุทิศถวาย โอวาทปาฏิโมกข์แบ่งเป็นพระคาถาออกได้ 3 คาถา พระคาถาแรกว่า ด้วยอุคคการณ พระคาถาที่ 2 ว่าด้วยหลักการ และพระคาถาที่ 3 กับอีกถึงพระคาถา ว่าด้วยวิธีการ ของพระพุทธศาสนา และ (2) อาณาปาฏิโมกข์คือการสวดพระปาฏิโมกข์หรืองานของสงฆ์ที่ พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้ภิกษุสงฆ์ทำอุโบสถ เป็นปาฏิโมกข์ที่แสดงกันเองในที่ประชุมสงฆ์ทุก กิ่งเดือนพระภิกษุต้องอาบัติต้องทำการชำระอาบัติทั้งหมดตามที่กำหนดไว้ในพระวินัยปิฎกเพื่อ ความบริสุทธิ์ก่อนจึงจะสามารถเข้าร่วมการสวดและการฟังภิกษุปาฏิโมกข์

2.6 พิธีกรรมการสวดพระปาฏิโมกข์

พิธีกรรมการสวดปาฏิโมกข์ หมายถึง แบบอย่างหรือแบบแผนที่ปฏิบัติในทาง พระพุทธศาสนาและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและวัฒนธรรม (ทวีศักดิ์ ญาณประทีป, 2540, หน้า 224) มนุษย์ในสังคมที่เจริญแล้วต่างก็มีประเพณีและพิธีกรรมเฉพาะของตน พิธีกรรมเป็น เครื่องชี้วัดถึงความสามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคน ในชาติ พิธีกรรมส่วนใหญ่จะ เกี่ยวข้องกับเรื่องของศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตร การไหว้พระสวดมนต์ การทำบุญในเทศกาล ต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อและหลักการทางพระพุทธศาสนา พิธีกรรมที่เกี่ยวกับศาสนานี้เรียกว่า ศาสนพิธี สำหรับพระสงฆ์ หมายถึง ระเบียบพิธีที่พระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เช่น พิธีอุปสมบท พิธีรับกฐิน (พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน), 2549, หน้า 93-108, 149-163) พิธีสวดปาฏิโมกข์ (คณาจารย์แห่ง โรงพิมพ์เลียงเชียง, 2536, หน้า 105-108) พิธีเข้าพรรษา (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552, หน้า 136-139) ซึ่งแต่ละพิธีต้องอาศัย องค์ประกอบของคณะสงฆ์ ในส่วนที่เป็นระเบียบตามประเพณีนิยมของการสวดพระปาฏิโมกข์มี ดังต่อไปนี้

2.6.1 บุพกรณ์ คือ กิจที่จะพึงทำก่อนประชุมสงฆ์ เป็นธุระที่จะทำในเบื้องต้น งานที่จะต้องกระทำที่แรกหรือเรื่องที่ควรเตรียมให้เสร็จ เช่น บุพกรณ์การทำอุโบสถ ให้พระ เณรลงอุโบสถก่อนเพื่อสั่งให้ภิกษุผู้น้อยปิดกวาดโรงอุโบสถ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540, หน้า 139) บุพกรณ์จึงเป็นงานที่ภิกษุต้องทำในวัน 14 ค่ำ หรือ 15 ค่ำ และวันปาราวณา

2.6.2 บุพกิจ คือ กิจอันจะต้องทำก่อนกิจเบื้องต้น เช่น บุพกิจในการทำอุโบสถ ก่อนสวด ปาฏิโมกข์ต้องนำปริสุทฺธิของภิกษุอาพาธมาแจ้งให้สงฆ์ทราบ บอกฤดู นับภิกษุ และให้ โอวาทภิกษุณี (คณาจารย์เลียงเชียง, 2536, หน้า 108-109)

ดังนั้น บุพพกรณ์ คือ ธรรมเนียมอันจะพึงกระทำให้เสร็จก่อนประชุมสงฆ์ ส่วนบุพพกิจเป็นธุระอันพึงทำก่อนสวดปาฏิโมกข์ บุพพกรณ์นั้นเป็นธรรมเนียมจะต้องช่วยกันทำ เพราะต้องไปประชุมกันตามกิจ ส่วนบุพพกิจนั้นไม่ต้องทำเพราะภิกษุ 3 รูป ไม่ต้องสวดปาฏิโมกข์

2.6.3 รูปแบบการแสดงอาบัติในสมัยพุทธกาล การลงอุโบสถปาฏิโมกข์เพื่อเป็นการทบทวนพระวินัย พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้ภิกษุสงฆ์ทำอุโบสถสังฆกรรมปาฏิโมกข์ทุก 15 วัน เพื่อให้ลืมพระวินัย แต่สมัยพระพุทธเจ้าองค์ก่อน คือพระกกุสันธะ พระโกนาคมะ และพระกัสสปะ แต่ละองค์กำหนดระยะเวลาวันลงอุโบสถไม่เหมือนกัน ในขณะที่ฟังพระปาฏิโมกข์ หากมีพระภิกษุระลึกอาบัติขึ้นมาได้ในขณะฟังพระปาฏิโมกข์ ให้ภิกษุรูปนั้นบอกภิกษุผู้อยู่ข้างเคียงว่า ผมต้องอาบัติชื่อนี้ ผมลุกขึ้นจากที่นี่แล้วจะทำคืนอาบัตินั้น (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553)

การปลงอาบัติ หมายถึง การแสดงความผิดของตนเพื่อเปลื้องโทษทางพระวินัย การปลงอาบัติเป็นการเปิดเผยความผิดของตนให้ผู้อื่นทราบ และเปลื้องตนให้พ้นอาบัติ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แสดงอาบัติก็ได้ ปลงอาบัติ เป็นกิจวัตรประจำวันของพระภิกษุที่ล่วงละเมิดพระวินัย นอกจากนี้การปลงอาบัตินี้จะทำให้เกิดความบริสุทธิ์ในกรณีที่ดินทำผิดพระวินัยโดยไม่รู้อาบัติที่สามารถเปลื้องได้โดยการปลงอาบัติ คือ อาบัติที่เกิดจากการละเมิดพระวินัยที่มีโทษเล็กน้อย ส่วนอาบัติหนักมีโทษมากไม่อาจเปลื้องได้ด้วยกรปลงอาบัติ อาบัติหรือโทษ มี 3 ประเภท คือ (1) โทษอย่างหนัก ได้แก่ อาบัติปาราชิก ภิกษุต้องเข้าแล้วขาดจากความเป็นภิกษุทันทีคือ มีความเป็นอยู่เสมอภิกษุทั้งหลายไม่ได้ ต้องให้สึกเท่านั้น และจะกลับมาบวชอีกไม่ได้ เป็นโทษที่ไม่สามารถแก้ไขได้ (2) โทษอย่างกลาง ได้แก่ อาบัติสังฆาทิเสส ภิกษุละเมิดเข้าแล้วต้องอยู่กรรมตามมติสงฆ์จึงจะพ้นได้ เป็นโทษที่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีอยู่กรรมตามมติสงฆ์จึงจะพ้นได้ และ (3) โทษอย่างเบา ได้แก่ อาบัติอุลลัจจัย อาบัติปาจิตตีย์ อาบัติปาฏิเทสนิยะ อาบัติทุกกฏ และอาบัติพุทฺถาสิต ภิกษุละเมิดเข้าแล้วต้องแสดงอาบัติจึงจะพ้นได้ (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2537, หน้า 11-18)

2.7 สถานที่สวดพระปาฏิโมกข์

สถานที่สวดพระปาฏิโมกข์หรือวัดในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา 31 กำหนดให้วัดมี 2 ประเภท คือ

2.7.1 วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา สามารถทำสังฆกรรมสวดพระปาฏิโมกข์ในอุโบสถได้ โดยต้องได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาก่อน

2.7.2 สำนักสงฆ์ ซึ่งหมายถึงสถานที่ที่ได้รับอนุญาตตั้งเป็นวัดถูกต้องตามกฎหมายแล้ว มีพระสงฆ์อาศัยประจำเหมือนวัดทั่วไป แต่ยังไม่มียวิสุงคามสีมา คือยังไม่มีอุโบสถ

หรือ โบสถ์ หรือมีแต่ยังไม่ได้ผูกสีมา ตามทัศนคติของคณะสงฆ์ฝ่ายปกครองของไทยนิยมเรียกสถานที่ทำสังฆกรรมปาฏิโมกข์ว่า “ศาลาลงอุโบสถ” (คณาจารย์เลี้ยงเชียง, 2550, หน้า 239)

วัดและสำนักสงฆ์เป็นสถานที่พระสงฆ์ประชุมกันทำสังฆกรรมตามพระวินัย คำว่าอุโบสถ กับ พัทธสีมา “สีมา” หมายถึง เขตหรือแดนที่กำหนดไว้สำหรับการทำสังฆกรรมของสงฆ์ เป็นเขตชุมชนสงฆ์โดยเฉพาะ ซึ่งพระสงฆ์กำหนดว่าผู้อยู่ในเขตนั้นต้องร่วมกันทำสังฆกรรมด้วยความพร้อมเพียง สีมา มี 2 ประเภท คือ

ก. พัทธสีมา คือ เขตที่สงฆ์กำหนดเอาเอง แปลว่า แดนที่ผูก พัทธสีมา หมายถึง สีมาหรือเขตแดนที่พระสงฆ์ผูกไว้แล้ว คือ สถานที่ของพระสงฆ์ร่วมกันกำหนดเป็นเขตทำสังฆกรรมตามพระวินัย เรียกพิธีกรรมที่กำหนดนั้นว่า ผูกสีมา โดยทั่วไปเรียกพัทธสีมาว่า โบสถ์หรืออุโบสถ พัทธสีมา มี 3 ชนิดด้วยกัน แต่ตามคัมภีร์มหาวรรคมี 4 ชนิด คือ (1) ชันทสีมา คือ สีมาผู้เฉพาะโรงอุโบสถ (2) มหาสีมา คือ สีมาผูกรอบวัด (3) สีมามีสองชั้น คือ สีมาที่มีชันทสีมาอยู่ภายในมหาสีมา และ (4) นทีปารสีมา คือสีมาที่สมมติล้อมฝั่งน้ำ (คณาจารย์แวงโรงพิมพ์เลี้ยงเชียง, 2550, หน้า 239)

ข. อพัทธสีมา คือ เขตที่เขา กำหนดไว้ตามปกติของบ้านเมือง แปลว่า แดนไม่ได้ผูกพัทธสีมา 3 ชนิด หากนับสีมาสังเคราะห์เข้าด้วย มี 4 ชนิด คือ (1) คมาสีมา แดนบ้านที่ฝ่ายอาณาจักรจัดไว้ (2) สัตตพัตถสีมา เขตที่สงฆ์กำหนดขึ้นในป่าช้า 7 อัปกันทร (3) อุทกกเขปสีมา เขตแห่งสามัคคีชั้วักน้ำสาต และ (4) สีมาสังกะระ สีมาที่คาบเกี่ยวปะปนกัน (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2537, หน้า 12-17) สีมาสังกะระ คือ การสมมติสีมาคาบเกี่ยวกัน เช่น การสมมติสีมาใหม่ตามเกี่ยวกับสีมาเดิม แต่สงฆ์ไม่รู้ว่าเป็นสีมาเดิม ทั้งไม่ได้ทำการสวดถอนก่อน สีมาใหม่ที่สมมติขึ้น สีมานั้นย่อมวิบัติใช้ไม่ได้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2540, หน้า 341)

นอกจากนี้แล้วยังมีคำอีกคำหนึ่งที่เกี่ยวข้องคือ “วิสุคามสีมา” แปลว่า เขตแดนส่วนหนึ่งจากแดนบ้าน คือ ที่ดินที่แยกต่างหากจากที่ดินของบ้านเมือง ซึ่งเป็นเขตที่พระเจ้าแผ่นดินพระราชทานแก่พระสงฆ์เป็นการเฉพาะ โดยประกาศเป็นพระบรมราชโองการ ที่ดินที่พระราชทานแล้วจะมีเครื่องหมายเป็นเครื่องบอกเขต เครื่องหมายนี้เรียกว่า นิमित หรือ วัตถุที่ใช้เป็นเครื่องหมายเขตแห่งสีมา มี 8 ชนิด คือ (1) ภูเขา หรือ ปัพพตนิमित (2) ศิลา หรือ ปาสาณนิमित (3) ป่าไม้ หรือ วนนิमित (4) ต้นไม้ หรือ รุกขนิमित (5) จอมปลวก หรือ วมมิกนิमित (6) หนทาง หรือ มัคคนิमित (7) แม่น้ำ หรือ นทีนิमित และ (8) น้ำ หรือ อุทกนิमित (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553) ทั้งนี้ภายในวิสุคามสีมานิยมสร้างโรงอุโบสถไว้เพื่อทำสังฆกรรม การที่จะเป็นอุโบสถถูกต้องตามพระธรรมวินัยนั้นจะต้องได้รับพระราชทานวิสุคามสีมาก่อน แล้วพระสงฆ์ประชุมพร้อมกันสวดถอนพื้นที่ทั้งหมดในเขตสีมานั้นเพื่อให้แน่ใจว่าไม่เป็นสีมาเก่า เรียกว่า ถอนสีมา หลังจากนั้นจึงสวด

ประกาศให้พื้นที่นั้นเป็นสีมาเรียกว่า ผูกสีมา ทำดังนี้จึงจะเป็นสีมาหรือเป็นอุโบสถถูกต้องตามพระ
ธรรมวินัยสามารถใช้สวดพระปาฏิโมกข์ได้

2.8 สภาพภิกขุปาฏิโมกข์ของพระสงฆ์ในปัจจุบัน

ภิกขุปาฏิโมกข์ของพระสงฆ์ในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต และ
สภาพของสังคมตามยุคสมัย ซึ่งมีประเด็นสำคัญ 5 ด้าน (พระบุญเกิด อิทธิมนุโธ (ชบุตร), 2554,
หน้า 40-42) ดังนี้

2.8.1 ด้านวัดหรืออุโบสถทำสังฆกรรม อุโบสถเป็นสถานที่ใช้ประกอบ
พิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา ภิกขุปาฏิโมกข์ของพระสงฆ์ต้องทำในอุโบสถที่ถูกต้องตามพระบรม
พุทธานุญาตสภาพของวัดโดยภาพรวมมีอุโบสถถูกต้องอยู่แล้ว โดยเฉพาะพระอารามหลวง การลง
อุโบสถสังฆกรรมด้วยการสวดและการฟังภิกขุปาฏิโมกข์ในด้านวัดหรืออุโบสถทำสังฆกรรมจึงมี
สภาพที่เหมาะสม และส่วนใหญ่เป็นพระสงฆ์ที่อาศัยอยู่ในอาวาสนั้นๆ วัดในเขตเมืองจะมีพระภิกษุ
อาศัยอยู่มากและมีอุโบสถเกือบทุกวัด เวลาทำสังฆกรรมก็สามารถที่จะดำเนินการได้เลย ซึ่งแตกต่าง
จากวัดที่อยู่ในชนบทออกไป ด้วยเหตุนี้สภาพของการสวดปาฏิโมกข์ในชนบทกับในเมืองจึงมีความ
แตกต่างกัน นอกจากนี้ในเขตปกครองต่างๆ มีการลงปาฏิโมกข์ร่วมกันในแต่ละเขตตำบลในช่วง
เทศกาลเข้าพรรษา แต่หลังจากออกพรรษาแล้วก็ไม่ได้ลงภิกขุปาฏิโมกข์ จะมีการลงภิกขุปาฏิโมกข์
อีกก็เป็นวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา เป็นต้น

2.8.2 ด้านผู้สวด พระภิกษุผู้สวดภิกขุปาฏิโมกข์นับว่ามีบทบาทสำคัญในการทำ
สังฆกรรมซึ่งนับวันก็จะขาดแคลน เนื่องด้วยต้องอาศัยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในภาษาบาลีและ
สามารถสวดได้ชัดเจนมีจำนวนน้อยมาก ส่วนใหญ่จะสวดโดยเปิดคัมภีร์ ทั้งนี้เพราะพระภิกษุใน
ปัจจุบันขาดความพากเพียรในการท่องภิกขุปาฏิโมกข์เนื่องจากบวชไม่นานก็ลาสิกขาแต่ก็ยังมี
จำนวนไม่น้อยที่สวดปากเปล่าโดยไม่อิงตำรา

2.8.3 ด้านพระสงฆ์ จากสภาพสังคมในปัจจุบันพระสงฆ์ให้ความสำคัญของ
การศึกษาทางคดียุติโลกมากกว่าทางคดียุติธรรม และมีการออกไปตามกระแสของชาวโลก เมื่อถึงวัน
อุโบสถจึงขาดการทำอุโบสถสังฆกรรมกันมาก นอกจากนี้ จำนวนพระสงฆ์ของวัดในเขตชนบทมี
ไม่เพียงพอต่อการลงทำสังฆกรรมด้วยการสวดและฟังภิกขุปาฏิโมกข์จึงทำให้บางวัดไม่ได้มีการ
สวดปาฏิโมกข์ตามบทบัญญัติ

2.8.4 ด้านตำรา ตำราภิกขุปาฏิโมกข์มิให้เห็นอยู่ทั่วไป เช่น ท้ายหนังสือมนต์พิธี
 เป็นต้น แต่เนื่องด้วยตำราภิกขุปาฏิโมกข์ส่วนใหญ่เป็นภาษาบาลี ทำให้ขาดผู้สนใจในการศึกษาอาจ
เป็นเพราะไม่มีความรู้ความเข้าใจในภาษาบาลี

2.8.5 ด้านการเผยแพร่ พระสงฆ์ในปัจจุบันยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ดีพอ เนื่องด้วยเข้าใจว่าเป็นเพียงบทบัญญัติหรือพิธีกรรมที่กระทำต่อๆ กันมาเท่านั้น จึงไม่ได้มีการศึกษาอย่างทอ้งแท้ ทำให้การเผยแพร่เป็นไปโดยยากลำบาก

2.9 ข้อกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับปาฏิโมกข์

นอกจากหลักที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีข้อกำหนดเพิ่มเติมที่ท่านได้รวบรวมไว้จากหลายแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ดังนี้ (พระมหาบุญเลิศ ฐานทิน โน และคนอื่น, 2547, หน้า 253)

2.9.1 ภิกษุทั้งหลายสวดปาฏิโมกข์ทุกวัน ครั้สห้ามและปรับอาบัติทุกกฏแก่ผู้ทำเช่นนั้น. ทรงอนุญาตให้สวดเฉพาะวันอุโบสถ

2.9.2 ภิกษุทั้งหลายสวดปาฏิโมกข์ 3 ครั้ง ต่อ 1 ปีภษ (กึ่งเดือน) คือในวัน 14 ค่ำ 15 ค่ำ และ 8 ค่ำ ครั้สห้ามและปรับอาบัติทุกกฏแก่ผู้ทำเช่นนั้น ทรงอนุญาตให้สวดปาฏิโมกข์เพียงครั้งเดียวต่อ 1 ปีภษ คือในวัน 14 ค่ำ หรือ 15 ค่ำ

2.9.3 ภิกษุฉัพพัคคีย์สวดปาฏิโมกข์เฉพาะในพวกของตน ครั้สห้ามและปรับอาบัติทุกกฏแก่ผู้ทำเช่นนั้น ทรงอนุญาตให้ทำอุโบสถโดยพร้อมเพรียงกัน

2.9.5 ภิกษุทั้งหลายสงสัยว่า จะกำหนดเขตพร้อมเพรียงกันในอาวาสหนึ่งหรือถือเขตแผ่นดินทั้งผืน ครั้สให้ใช้อาวาสเดียวกันเป็นเขตสามัคคี

2.9.6 พระมหากัปปิณะ (ผู้เป็นพระอรหันต์) คิดว่าท่านบริสุทธธอยู่แล้ว จะควรได้ทำอุโบสถสังฆกรรมหรือไม่ พระผู้มีพระภาคทรงทราบ จึงครั้สตอบว่า ถ้าเธอไม่สักการะ เคารพนับถือ บุษาคูโบสถแล้ว ใครเล่าจะทำเช่นนั้น และครั้สสั่งให้ไปทำอุโบสถสังฆกรรม

2.9.7 ภิกษุทั้งหลายสงสัยว่า อาวาสเดียวกันนั้น กำหนดอย่างไร จึงทรงอนุญาตให้สมมติ คือประกาศสีมา (เขตแดน) โดยกำหนดภูเขา ก้อนหิน ป่าไม้ ต้นไม้ หนทาง จอมปลวก แม่น้ำหรือแอ่งน้ำ เป็นเครื่องหมาย (นิมิต) แล้วทรงแสดงวิธีสวดสมมติสีมาด้วยเครื่องหมายเหล่านั้น

2.9.8 ภิกษุฉัพพัคคีย์สมมติสีมา (ประกาศเขตแดน) ใหญ่เกินไป 4 โยชน์บ้าง 5 โยชน์บ้าง 6 โยชน์บ้าง ภิกษุทั้งหลายมาพอดีสวดปาฏิโมกข์ก็มี สวดจบแล้วก็มี กำลังสวดอยู่ก็มี จึงทรงห้ามสมมติสีมาใหญ่เกินไป ทรงปรับอาบัติทุกกฏแก่ผู้ฝ่าฝืน แล้วทรงอนุญาตให้สมมติสีมาอย่างใหญ่เพียง 3 โยชน์

2.9.9 ภิกษุฉัพพัคคีย์สมมติสีมาริมฝั่งแม่น้ำ ภิกษุที่มาทำอุโบสถถุกน้ำพัด บาดรจิวรถุกน้ำพัด จึงครั้สห้ามสมมติสีมาเช่นนั้น ทรงอนุญาตให้ทำได้ต่อเมื่อมีเรือจอดอยู่เป็นประจำ หรือมีสะพานทอดอยู่เป็นประจำ

2.9.10 ภิภษุท้หฬยสวคปฏัโภภค้ตามบรเแวน ใม่ท้ที่ส้เกค ภิภษุท้เป็น อาคันคุดะ (ผู้มาจากที่อื่น) ใม่รู้ว้ทำอุโบสคกันที่ไหนด จ้ทรวงอนุญาคใให้สมมติโรงอุโบสคทำ อุโบสค จะเป็นวิหาร (กุฎัที่อยู้อาศัย) หรือ เพง หรือปราสาท (เรื่อนเป็นชั้น หรือเรื่อนโล้น (หล้งคา คัด) หรือถ้ำ ก้ได้

2.9.11 ภิภษุท้หฬยสมมติโรงอุโบสค 2 แห่งในอวาสเดแยวกัน ตรีสห้ามและ ตรีสแนะใให้สวคถอนโรงอุโบสคเสแยหลัง 1 คงใให้ใใช้เพแยหลังเดแย

2.9.12 ภิภษุท้หฬยสมมติโรงอุโบสคเล้กเอนไป มีพระมาประชมมาก บางรูป ต้องน้งนอกเขต พระผู้มีพระภาคตรีสว้ เป็นอันทำอุโบสค และ ได้ตรีสแนะใให้กำหนดเครื่องหมาย (นิมิต) แล้ประชมสงฆ์สวคสมมติหน้ามุข อุโบสคขยใให้ใหญ่ออกไปตามค้องการ

2.9.13 ภิภษุบวชใหม่มาประชมก่อนในวันอุโบสค น้กว้พระเถระคองใม่มา จ้กลับไป กว้จะ ได้ทำอุโบสคก้กลางค้ิน จ้ตรีสอนุญาคใให้ภิภษุท้เป็นเถระมาประชมก่อนในวัน อุโบสค

2.9.14 มีวัดหลายวัดในเขตส้มาเดแยวกัน ภิภษุท้หฬยต่างวัดต่างทำอุโบสค พระผู้มีพระภาคจ้ทรงใให้รวมทำแห่งเดแยวกัน ใม่ใให้แยกกันทำ

2.9.15 ตรีสอนุญาคใให้สมมติส้มา เป็นเขตอยู่รวมกัน ทำอุโบสครวมกัน โดยใให้ เป็นเขตใม่อยู่ปราศจากไตรจ้วร (ภายในเบรแวนส้มานั้น ไปไหนได้ใม่ต้องนำจ้วรค้ค้วไปค้วครบ ส้ารับ) และใให้สมมติแวนเขตบ้านและละแวกบ้าน (เพื่อใม่ใให้เก็บจ้วรไว้ในบ้าน)

2.9.16 ตรีสอนุญาคว้ เมื่อสวคถอน (เล้กใใช้) ใให้ถอนเขตอยู่ปราศจากไตรจ้วร ก่อนแล้ ถอนเขตอยู่รวมกันที่หลัง

2.9.17 ถ้ายังมิได้สมมติส้มา ใให้ใใช้หมู่บ้านหรือนคมที่อยู่ั้นเป็นคามส้มาและ นคมส้มาได้ แล้อนุญาคใให้ใใช้เขตพื้นระยน้ำสาคถึง ในแม่น้ำเป็นอุทกุกเขปส้มา (เขตว้กน้ำสาค) เป็นเขตลอยเรื่อหรือแพ หรือปลุกโรงทำอุโบสคได้กลางแม่น้ำ ทะเลหรือสระน้ำ แต่ใม่อนุญาค แม่น้ำ ทะเล หรือสระน้ำท้หฬคเป็นเขต (ส้มา)

2.9.18 ตรีสห้ามมิใให้สมมติส้มาคยเกี่ยวกัน ใให้มีขานของส้มา

2.9.19 ตรีสอธิบายว้ วันอุโบสค 14 ค้าก้มี 15 ค้าก้มี (กลางเดื่อนเป็น 15 ค้า ปลายเดื่อนเป็น 14 ค้าบ้าง 15 ค้าบ้าง สุดแต่เดื่อนขาค เดื่อนเต็ม)

2.9.20 ตรีสอธิบายหลักเกณฑ์เรื่อสวคปฏัโภภค้ย่อ เมื่อมีเหตุสมควร 10 อย่าง เกค้ขึ้น

2.9.21 ภิภษุท้จะกล่าวธรรมค้องใได้รับเชื่อเชิญ ทรงอนุญาคใให้พระเถระกล่าว ธรรมเอง หรือเชิญภิภษุอื่นกล่าวธรรม

- 2.9.22 ตรีสรอนุญาตให้มีการสมมติผู้ถามพระวินัย และผู้ตอบพระวินัย
- 2.9.23 ตรีสรอนุญาตให้ขอโอกาสก่อน แล้วจึงโจทอาบัติ
- 2.9.24 ในการทำกรรมเป็นการสงฆ์ ทรงอนุญาตให้ค้านได้ ให้แสดงความคิดเห็นได้ อธิษฐานในใจว่าไม่เห็นด้วย ในเมื่อคนเดียวค้านเข้าจะยุ่งยาก
- 2.9.25 ตรีสรห้ามมิให้แก่งสวดปาฏิโมกข์มิให้ผู้อื่นได้ยิน ถ้ามีเสียงผิดปกติและพยายามแล้ว ไม่เป็นอาบัติ
- 2.9.26 ตรีสรห้ามมิให้สวดปาฏิโมกข์โดยมีคฤหัสถ์ปนอยู่ในบริษัท
- 2.9.27 ภิกษุผู้มีได้รับเชื่อเชิญ ตรีสรห้ามมิให้สวดปาฏิโมกข์ ทรงอนุญาตให้พระเถระเป็นใหญ่ในเรื่องปาฏิโมกข์ (จะสวดเองหรือให้ใครสวดก็ได้)
- 2.9.28 พระเถระสวดเองไม่ได้ จึงทรงอนุญาตให้ภิกษุผู้ฉลาด สามารถเป็นใหญ่ในเรื่องปาฏิโมกข์
- 2.9.29 พระทั้งวัดไม่สามารถสวดปาฏิโมกข์ได้ ให้ส่งภิกษุรูปหนึ่งไปเรียนจากอาวาสใกล้เคียง จะโดยย่อหรือโดยพิสดารก็ตาม ให้พระเถระเป็นผู้ใช้ไป ผู้ถูกใช้ขังเงินในเมื่อไม่ป่วยไข้ ต้องอาบัติทุกกฏ
- 2.9.30 ตรีสรอนุญาตให้เรียนปักขณนา (การคำนวณปักข) ได้ทุกรูป เพื่อบอกดีดีแก่คนทั้งหลายได้
- 2.9.31 ตรีสรอนุญาตให้เรียกชื่อ ให้จับสลากเพื่อนับจำนวนภิกษุในวันอุโบสถ
- 2.9.32 ตรีสรอนุญาตให้ปักกวาด ปูอาสนะ ตามประทีป ตั้งน้ำดื่ม น้ำใช้ในโรงอุโบสถ โดยให้พระเถระเป็นผู้สังการ
- 2.9.33 ตรีสรห้ามภิกษุที่จะไปที่อื่น โดยไม่บอกลาอุปัชฌาย์หรืออาจารย์, ให้อุปัชฌาย์หรืออาจารย์สอบสวนว่าจะไปไหน ไปกับใคร ถ้าเห็นไม่สมควรก็ไม่ให้อนุญาต ถ้าไม่อนุญาต ขืนไป ต้องอาบัติทุกกฏ
- 2.9.34 ภิกษุผู้ทรงความรู้ ประพฤติตนดีมา ให้ต้อนรับด้วยดี ถ้าไม่ต้อนรับ ต้องอาบัติทุกกฏ
- 2.9.35 ถ้าไม่มีใครสวดปาฏิโมกข์ได้เลย และไม่สามารถจะส่งใครไปเรียนวิธีสวด ห้ามอยู่จำพรรษาพร้อมกับภิกษุเหล่านั้น ถ้าขืนอยู่ ต้องอาบัติทุกกฏ
- 2.9.36 ภิกษุเป็นไข้ ตรีสรให้บอกความบริสุทธิ์แก่ภิกษุรูปหนึ่ง เพื่อนำไปบอกแก่สงฆ์ ถ้าไม่มีผู้รับไปบอก ให้นำขึ้นเตียง ขึ้นตั่ง ห้ามไปทำอุโบสถ ไม่ให้ทำอุโบสถแยกกัน ถ้าให้เคลื่อนที่ อาพาธอาจกำเริบหรืออาจถึงมรณภาพ ให้สงฆ์ไปทำอุโบสถที่ภิกษุรูปนั้น แล้วตรีสรให้ภิกษุผู้รับบอกปริสุทธิต้องไปบอกแก่สงฆ์ให้จงได้ ถ้าไปไม่ได้เอง ให้มอบหมายผู้อื่นบอกแทน

2.9.37 ในสังฆกรรมอื่นจากอุโบสถ ถ้าภิกษุเป็นไข้ ตรัสอนุญาตให้มอบฉันทะ และมีเงื่อนไขคล้ายอุโบสถ (ฉันทะคือความพอใจ มอบให้สงฆ์ทำกรรมไปโดยตนไม่ต้องร่วมด้วย)

2.9.38 ในวันอุโบสถ ถ้ามีสังฆกรรมอื่นด้วย ตรัสอนุญาตให้ภิกษุผู้บอกความบริสุทธิ์นั้นบอกให้ฉันทะด้วย

2.9.39 ภิกษุถูกญาติจับตัว ถูกคนอื่น ๆ จับตัวไม่สามารถมาร่วมทำอุโบสถได้ ให้เจรจาขอตัวมาทำอุโบสถ ถ้าเจรจาไม่สำเร็จ ให้นำออกให้พ้นเขตสีมา เพื่อให้สงฆ์ทำอุโบสถ ห้ามทำอุโบสถทั้งที่มีภิกษุอื่นอยู่ในเขตสีมา แต่มิได้เข้าร่วมประชุม

2.9.40 ถ้าในอุโบสถหรือสังฆกรรมอื่นมีภิกษุเป็นบ้า ให้สงฆ์สวดสมมติเพื่อจะทำได้ทำอุโบสถหรือสังฆกรรมอื่น โดยไม่มีเขอยู่ด้วย

2.9.41 พระมี 4 รูป ตรัสอนุญาตให้สวดปาฏิโมกข์ ถ้ามี 3 รูป หรือ 2 รูป ให้ประชุมกันบอกความบริสุทธิ์แก่กันและกัน เรียกว่าปารีสัทธอุโบสถ ถ้ามีรูปเดียว ให้ปิดกวาดสถานที่คอยภิกษุอื่น เมื่อไม่เห็นมาให้อธิษฐาน คือตั้งใจระลึกว่า วันนี้เป็นวันอุโบสถ ถ้าไม่ทำ ต้องอาบัติทุกกฏ

2.9.42 มิให้ทำอุโบสถทั้งที่ยังมีอาบัติ ให้แสดงอาบัติก่อนแล้วจึงทำอุโบสถ ถ้าสงสัยในอาบัตินั้นให้บอกแก่ภิกษุรูปหนึ่งก่อน

2.9.43 ห้ามภิกษุที่ต้องอาบัติเหมือนกัน แสดงอาบัติเช่นนั้นแก่กัน (สภาคาบตี) ถ้าแสดงหรือรับต้องอาบัติทุกกฏ

2.9.44 ถ้าระลึกได้ว่ายังมีอาบัตินอยู่ หรือสงสัยว่าจะต้องอาบัติใดๆ ในขณะที่ฟังปาฏิโมกข์ ให้บอกแก่ภิกษุที่อยู่ใกล้เพื่อรับทราบไว้ เมื่อเสร็จอุโบสถจะได้ทำคืน

45 ถ้าสงฆ์ต้องอาบัติในเรื่องเดียวกัน (สภาคาบตี) ทั้งวัด ให้ส่งพระรูปหนึ่งไปแสดงที่วัดอื่น ถ้าไม่มีวัดใกล้เคียง ให้ไปกลับภายใน 7 วัน เพื่อหาที่แสดงอาบัติของส่วนรวม

2.9.45 ถ้าสงฆ์ทั้งวัดต้องอาบัติเรื่องเดียวกัน แต่ไม่รู้ชื่อหรือต้นเค้าแห่งอาบัติ ให้สอบถามภิกษุผู้รู้วินัยที่เดินทางมาพัก แล้วแสดงคืนเสีย แต่ถ้าได้ไต่ถามพูดจากันแล้ว ภิกษุทั้งหลายยังไม่ยอมแสดงอาบัติ (เพราะยังไม่เชื่อ เป็นต้น) ก็ให้ปล่อยไว้ ไม่ต้องว่ากล่าว

2.9.46 แล้วทรงแสดงเงื่อนไขในการทำอุโบสถที่ไม่ต้องอาบัติเกี่ยวกับไม่รู้ว่ามีภิกษุอื่นอยู่อีก จึงทำอุโบสถไปก่อน รวม 15 ข้อ

2.9.47 แล้วทรงแสดงเงื่อนไขในการทำอุโบสถที่ทำด้วยบริสุทธิ์ใจ แต่ก็รู้ว่าจะยังมีภิกษุอื่นอีก ยังมีได้มาทำอุโบสถ คงปรับอาบัติทุกกฏเฉพาะภิกษุผู้สวด รวม 15 ข้อ

2.9.48 แล้วทรงแสดงเงื่อนไขในการทำอุโบสถ (เหมือนข้อ 48) แต่สงสัยว่าจะเป็นการควรหรือไม่ แล้วขึ้นสวดปาฏิโมกข์ คงปรับอาบัติทุกกฏเฉพาะผู้สวด รวม 15 ข้อ

2.9.49 แล้วทรงแสดงเงื่อนใจในการทำอุโบสถ (เหมือนข้อ 49) แต่สงสัยว่าจะเป็นการควรหรือไม่ แล้วขึ้นสวดปาฏิโมกข์ คงปรับอาบัติเฉพาะผู้สวด รวม 15 ข้อ

2.9.50 แล้วทรงแสดงเงื่อนใจในการทำอุโบสถ (เหมือนข้อ 50) แต่มุ่งให้แตกแยกกัน แล้วขึ้นสวดปาฏิโมกข์ ปรับอาบัติอุตุลัจฉัย (แรงกว่าทุกกฎ) แก่ภิกษุผู้สวด รวม 15 ข้อ

2.9.51 แล้วทรงแสดงเงื่อนใจแบบต้นๆ ระหว่างภิกษุที่อยู่ประจำวัดกับภิกษุที่อยู่ประจำวัด ระหว่างภิกษุที่อยู่ประจำวัดกับภิกษุอาคันตุกะ ระหว่างภิกษุอาคันตุกะกับภิกษุที่อยู่ประจำวัด และระหว่างภิกษุอาคันตุกะ กับอาคันตุกะ รวม 700 ข้อ

2.9.52 แล้วทรงแสดงเงื่อนใจการนับวันอุโบสถ 14 คำ หรือ 15 คำ ที่ภิกษุอยู่ประจำวัดกับภิกษุอาคันตุกะมีความเห็นแตกต่างกัน ให้อนุโลมตามภิกษุข้างมาก เป็นต้น อีกหลายร้อยข้อ

2.9.53 ในที่สุดทรงแสดงหลักการที่มีให้ผู้ไม่สมควรนั่งรวมอยู่ด้วยในการสวดปาฏิโมกข์ ในวันอุโบสถ รวม 22 ข้อ ที่ไม่ให้สวดปาฏิโมกข์ เช่น มีนางภิกษุณีนั่งอยู่ด้วย เป็นต้น

จากข้อกำหนดส่วนเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสวดพระปาฏิโมกข์ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ประหนึ่งรวบรวมเนื้อความที่ผู้วิจัยได้นำมาแสดงแล้วก่อนหน้านี้ แต่ย่อรวบรวมแต่ละประเด็นให้เห็นชัดๆ ในส่วนที่สำคัญเกี่ยวกับการสวดพระปาฏิโมกข์ซึ่งผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ ผู้เป็นพระสังฆเถระในสงฆ์ และผู้ร่วมอุโบสถกรรมจำต้องรู้เนื่องจากเป็นข้อกำหนดที่ทรงบัญญัติไว้เป็นพระวินัยสำหรับพระภิกษุเนื่องด้วยสังฆกรรมอย่างแท้จริง

สรุป สภาพภิกษุปาฏิโมกข์ของพระสงฆ์ในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่า ด้านวัดหรืออุโบสถทำสังฆกรรมนั้น ส่วนใหญ่แต่ละวัดก็จะทำกันในอุโบสถของแต่ละวัด ส่วนในเขตนอกเมืองอาจจะมีการรวมกันสวด ณ วัดใดวันหนึ่งในเขตปกครอง ทั้งนี้เพราะจำนวนของพระสงฆ์อาจมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการทำสังฆกรรมและอาจขาดพระสงฆ์ผู้สวดปาฏิโมกข์ด้วยก็เป็นได้

แนวคิดเกี่ยวกับการสวดพระปาฏิโมกข์นี้ มีประโยชน์ช่วยชี้ให้เห็นว่า สังฆกรรมเป็นต้นเค้าของพระปาฏิโมกข์ และเป็นเครื่องส่องให้ทราบถึงพระภิกษุในปัจจุบันนี้ว่า ได้ประกอบสังฆกรรมถูกต้องตามพระพุทธรองค์ได้ทรงอนุญาตไว้แล้วหรือไม่ โดยการนำประเด็นเหล่านี้ องค์กรความรู้เหล่านี้ไปประกอบการวิเคราะห์ถึงสภาพการประกอบสังฆกรรมอันเป็นกิจที่สงฆ์จะพึงทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสวดพระปาฏิโมกข์

แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แนวคิดที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรบุคคลนี้ เป็นแนวคิดที่มีความหมายหลายส่วน เหมาะแก่หลายหน่วยงาน เพื่อนำไปปรับใช้กับหน่วยงานของตน ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรบุคคล

การอนุรักษ์ หมายถึงการใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์ต่อคนส่วนมากให้ดีที่สุดและมีอายุการใช้งานที่ยาวนานที่สุด (พระครูใบฎีกาถาวรสุรพลโย, 2545, หน้า 12-13)

ในปัจจุบัน “คน” ในองค์การถือว่าเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า หรือในองค์การบางองค์การ มองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์การ ดังนั้น หากต้นทุนมีน้อย ก็ต้องเติมให้เต็มหรือทำให้มากขึ้นเพียงพอ หากมีจุดบกพร่อง ก็ต้องพัฒนา แก้ไข หรือเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างแท้จริง หากมีจุดบกพร่องก็ต้องพัฒนา แก้ไข หรือเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างแท้จริงโดยปกติมนุษย์จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นตามความคิดความเชื่อและค่านิยมที่อยู่ในตัวของเขา โดยมีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานว่าสิ่งที่เลือกทำเป็นสิ่งที่มีความมากที่สุดซึ่งสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความคิดก็คือปรัชญาประจำตัวนั่นเอง

การอนุรักษ์ทรัพยากรมนุษย์มีความหมายเช่นเดียวกับการรักษาบุคลากรหรือการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งหมายถึง การที่หน่วยงานหรือองค์การมีความสามารถที่จงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยองค์การจะมีกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งทั้งหมดจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ทำให้อยู่ในองค์การได้ (สุปรานี เอกอุ, 2550, หน้า 6) เป็นความพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ในรูปแบบของแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์การ ตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ในรูปของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จงใจและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การ ได้นาน กล่าวได้ว่า เป็นการแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อผูกใจให้บุคลากรขององค์การพึงประสงค์ให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ให้บุคลากรมีความสุขกายสบายใจ

สรุป การอนุรักษ์ทรัพยากรมนุษย์ เปรียบได้กับการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง ความพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันเป็นการแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อผูกใจให้บุคลากรขององค์การพึงประสงค์ให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมให้บุคลากรมีความสุขกายสบายใจพระภิกษุผู้ทรงจำปาฏิโมกข์ถือเป็นทรัพยากรหรือต้นทุนขององค์การพระพุทธศาสนาดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องธำรงรักษาพระภิกษุผู้ทรงจำปาฏิโมกข์ไว้

1.1 หลักการธำรงรักษาบุคลากร

หลักการธำรงรักษาบุคลากรเป็นเรื่องผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีกลับมาสู่องค์กร ในการธำรงรักษาบุคลากรควรยึดหลัก 5 ประการ คือ (เสกสรร เมฆไตรรัตน์, 2550, หน้า 45)

1.1.1 หลักความเสมอภาค คือ การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง

1.1.2 หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ จะให้ประโยชน์แก่องค์กรและบุคลากร โดยส่วนตัว

1.1.3 หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้นๆ จะต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่บุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จูงใจให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวบุคลากร

1.1.4 หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง การที่องค์กรจะมอบผลประโยชน์และบริการแก่บุคลากร จะต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวก และเกื้อกูลแก่บุคลากรอย่างแท้จริง มิฉะนั้นจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ

1.1.5 หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กรและบุคลากรควรจะได้รับนั้นดีที่สุดใน รวดเร็วที่สุด แสวงหาประโยชน์และลงทุนน้อยที่สุด

การธำรงรักษาบุคลากรเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีแก่บุคลากรขององค์กร หลักในการธำรงรักษาบุคลากรที่สำคัญมี 5 ประการ คือ หลักความเสมอภาคหลักสิทธิประโยชน์หลักการจูงใจหลักการตอบสนองความต้องการหลักประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการธำรงรักษา

พะยอม วงศ์สารสิน (2541, หน้า 102) ให้มุมมองเกี่ยวกับความสำคัญของการธำรงรักษาไว้ ดังนี้

1.2.1 การธำรงรักษาทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป ทั้งนี้เพราะคนเป็นแรงงานที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์กร ถ้าองค์กรจัดกิจกรรมธำรงรักษาเป็นอย่างดี บุคลากรก็ย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพและจิตใจ ซึ่งเป็นการส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรละเลยเรื่องการธำรงรักษาไป บุคลากรย่อมแสวงหาองค์กรใหม่ที่สามารถคุ้มครองเขาได้ ซึ่งสิ่งนี้เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการให้ตนมี

ความมั่นคงปลอดภัยหรือไม่เช่นนั้นแล้วถ้าบุคลากรต้องประสบอันตรายใดๆ องค์การก็ต้องหาคนมาทดแทนนับว่าเป็นการเสียเวลาแก่องค์การเป็นอย่างมาก

1.2.2 การชำระรักษาช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การผู้สายตาคือบุคลากรภายนอก คนทั่วไปในสังคมจะรับรู้ว่าจะยอมรับว่าองค์การนี้ยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์เป็นมนุษย์ที่ควรเอาใจใส่ ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานเมื่อเขายังอยู่ในสภาพที่ทำได้ แต่ได้หามาตรการที่ป้องกันให้พนักงานได้รับความปลอดภัยและหาทางช่วยเหลือ เมื่อความไม่ปลอดภัยนั้นเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

1.2.3 การชำระรักษาบุคลากรได้ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะบุคลากรไม่มีปัญหาการเรียกร้องในสิ่งที่องค์การไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือเขาขณะที่ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว การชำระรักษาจึงเป็นกิจกรรมที่องค์การจำเป็นต้องจัดขึ้น เพราะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่องค์การ การชำระรักษานอกจากจะมีความสำคัญต่อองค์การของยังก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ (อุทัย หิรัญโต, 2540, หน้า 120) ดังนี้ (1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่ (2) เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในด้านการควบคุมพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน (3) ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ (4) เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ (5) ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน

สรุป การชำระรักษา คือ กระบวนการอันเป็นเทคนิควิธีการในเชิงบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานด้วยความภาคภูมิใจ เต็มกำลังความสามารถทุกคน ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

1.3 การสูญเสียทรัพยากรมนุษย์และการอนุรักษ์

ทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของการสูญเสียไปและการอนุรักษ์ไว้ (Resources.bio, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า มีสาเหตุของการสูญเสียดังต่อไปนี้

1.3.1 การสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยสาเหตุหลักๆ สรุปได้ ดังนี้

1) โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ เป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการพัฒนาพลังงานมนุษย์ โดยเฉพาะในสมัยก่อนที่การแพทย์ยังไม่เจริญก้าวหน้า มนุษย์ได้เจ็บป่วยล้มตายเป็นจำนวนมาก ทำให้สูญเสียพลังงานมนุษย์ไปโดยเปล่าประโยชน์

2) อุบัติเหตุ เป็นสาเหตุทำให้เกิดการสูญเสียของพลังงานมนุษย์ที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอุบัติเหตุด้านการเดินทาง นำมาซึ่งความเสียหายทั้งทรัพย์สิน ร่างกาย จิตใจ และชีวิตเป็นจำนวนมาก

3) ปัญหาอาชญากรรมและศีลธรรม มนุษย์พากันก้าวหน้าในด้านวัตถุ โดยขาดความสำนึกทางศีลธรรม คุณธรรม ประกอบกับจำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้น การต่อสู้แข่งขันเอาตัวรอด ทำให้มีการเอาัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัวเกิดช่องว่างทางชนชั้น เนื่องจากปัญหาการกระจายรายได้ไม่เท่ากัน เมื่อมีคนยากจน ปัญหาอาชญากรรมก็จะตามมา

4) ความเกียจคร้านและการเลิกงาน ในประเทศด้อยพัฒนาต่างๆ ไปพบว่าประชาชนมีความเกียจคร้าน เกียจขี้เกียจ ไม่กระตือรือร้นในการประกอบกิจการงาน และมักเลือกงานที่สบาย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติอันวุ่นวาย มีอาหารอุดมสมบูรณ์ รวมทั้งไม่มีภัยอันตรายต่างๆ จากธรรมชาติ จึงทำให้มนุษย์ไม่ได้นำพลังงานที่มีมาใช้อย่างเต็มที่

5) ภัยธรรมชาติ ปรากฏการณ์ธรรมชาติต่างๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ฯลฯ ย่อมทำให้พลังงานมนุษย์สูญเสียไปโดยไร้ประโยชน์ และยังส่งผลกระทบต่อทรัพยากรอื่นๆ ที่ไม่อาจเรียกกลับคืนมาได้

6) การสงคราม ทำให้เกิดการสูญเสียชีวิต บาดเจ็บ ทูพพลภาพ สุขภาพจิตเสื่อมโทรม สิ้นเปลืองงบประมาณ ทำลายพลังงานมนุษย์อย่างปราศจากเหตุผลและไร้ประโยชน์โดยสิ้นเชิง

7) การเพิ่มขึ้นของประชากร เป็นผลดีในแง่ของการเพิ่มพลังงานมนุษย์ แต่ไม่ได้มีผลดีเสียทั้งหมด เพราะประชากรบางกลุ่มต้องอาศัยกำลังงานจากคนอื่น เช่น เด็ก คนชรา คนพิการ คนเกียจคร้าน เป็นต้น กลุ่มคนเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดปัญหาให้กับสังคม

1.3.2 วิธีการอนุรักษ์ทรัพยากรพลังงานมนุษย์ จึงล่อมาตามสาเหตุที่สูญเสียไป อันนับเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ เพื่อให้ห่างจากปัญหาและเป็นการส่งเสริมให้การอนุรักษ์ได้ผลดีที่สุด จึงประกอบด้วย

- 1) ป้องกันการว่างงาน
- 2) ป้องกันการเจ็บป่วย
- 3) การป้องกันการหย่อนสมรรถภาพ
- 4) ป้องกันการแก่ก่อนวัย
- 5) ป้องกันการตาย
- 6) การจัดการศึกษาให้ทั่วถึง
- 7) จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

8) พัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรม

จากแนวคิดนี้ รวมความได้ว่า การรักษาที่ได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือ การแสวงหาสาเหตุของการสูญเสีย โดยในแนวคิดนี้ได้มุ่งถึงเรื่องของสุขภาพ เป็นสำคัญ เพราะสุขภาพนั้นเป็นเรื่องที่จำต้องดูแล และโดยอาศัยสวัสดิการ เมื่อสุขภาพดีแล้ว งานที่ได้ย่อมดีมาตามลำดับชั้น รวมไปถึงสุขภาพจิตอีกด้วย สุขภาพทั้งสองนี้ เมื่อดีพร้อมก็ย่อมอำนวยให้งานที่ดำเนินการระบบที่อาศัยอยู่ และองค์กรที่ทำงานนั้นดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากจากพนักงาน หน่วยงาน หรือบุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดี จึงตรงกับการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ที่ผู้วิจัยมุ่งมั่นค้นคว้าในครั้งนี้

1.4 กลยุทธ์การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน

การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน ตามนัยที่ประสงค์ก็คือการอนุรักษ์ทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งตรงกับประเด็นของการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ ตามที่ (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า เรื่องของการทำให้พนักงานอยากอยู่ทำงานกับองค์กรของเรา หรือที่เรียกกันว่า Employee Retention หรือภาษาไทยที่ส่วนใหญ่จะแปลว่า การธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (ผมขอเรียกสั้นๆ ว่า การรักษาพนักงานนะครับ) เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ในการบริหารธุรกิจในปัจจุบัน เนื่องจากความสำเร็จของธุรกิจนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการผลักดันผลงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ ไม่ขึ้นๆ ลงๆ และการที่จะทำให้ผลงานขององค์กรดีขึ้นอย่างสม่าเสมอได้นั้น ก็ต้องอาศัยพนักงานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำไปแล้วก็ลาออก เข้าๆ ออกๆ กันเป็นว่าเล่น ดังนั้น เมื่อองค์กรหาพนักงานที่มีฝีมือเข้ามาทำงานได้แล้ว และมีการพัฒนาจนกระทั่งสามารถทำงานได้แล้ว สิ่งที้องค์กรจะต้องทำต่อก็คือ จะต้องหาแนวทางในการรักษาไว้ซึ่งพนักงานเหล่านั้น เพื่อทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด เรื่องนี้เป็นเรื่องที่มีปัญหาหลายๆ ในหลายองค์กร มีหลายแห่งที่บ่นมากเลยว่า บริษัทของตนเป็น โรงเรียนฝึกพนักงานให้กับบริษัทคู่แข่ง พอทำงานเป็น ก็ลาออกไปอยู่กับคู่แข่งกันเกือบหมด ดังนั้นแนวทางในการรักษาพนักงานนั้น มีความสำคัญมากไม่น้อยไปกว่าการสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานนะครับ บางองค์กรคิดแค่เพียงว่า พนักงานลาออกไป เราก็หาใหม่ก็ได้ ไม่เห็นจะเป็นไร แต่ถ้าเราลองคำนวณต้นทุนในการสรรหาคัดเลือกพนักงานต่อ 1 ตำแหน่งแล้ว เราจะเห็นเลยว่า เป็นต้นทุนที่สูงมาก ทั้งต้นทุนทางตรง และต้นทุนค่าเสียโอกาสต่างๆ แนวทาง และกลยุทธ์ในการรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานๆ ประกอบด้วย

1.4.1 สรรหาและพัฒนาผู้จัดการ ให้เป็นผู้จัดการที่มีความสามารถในการบริหารคน เนื่องจากสาเหตุที่พนักงานลาออก และไม่อยากอยู่ทำงานกับบริษัทนั้น สาเหตุหลักมาจากหัวหน้างานเป็นอันดับหนึ่ง ถ้าเราต้องการจะแก้ไขเรื่องของการธำรงรักษาพนักงาน เราก็จะต้อง

ไปแก้ที่ตัวหัวหน้างาน และผู้จัดการในทุกระดับขององค์กร โดยเวลาที่เราจะรับพนักงานในระดับหัวหน้า และผู้จัดการเข้ามาทำงานก็จะต้องพิจารณาถึงเรื่องของทักษะในการบริหารจัดการคนด้วย ไม่ใช่แค่เพียงเรื่องงานอย่างเดียว ส่วนหัวหน้างานและผู้จัดการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ก็ต้องเติมทักษะความรู้ในเรื่องของการบริหารคนเข้าไปให้มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของทักษะการสร้างแรงจูงใจ การให้การยอมรับในตัวพนักงาน การสื่อความ และการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่พนักงานที่ลาออกไปก็เพราะหัวหน้าของตนไม่มีทักษะเหล่านี้นั่นเอง ก็เลยทำให้เราเป็นโรงเรียนให้คนอื่นอยู่ตลอดเวลา

1.4.2 สร้างระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้ชัดเจน ระบบนี้ก็คือเรื่องของ Career Path ในการทำงานในองค์กรนั่นเอง การที่องค์กรจะรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่งไว้ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ก็ต้องแสดงให้เห็นว่า การที่อยู่ทำงานในองค์กรนั้น เขาจะสามารถเติบโตไปไหนได้บ้าง และมีเครื่องมืออะไรบ้างที่จะทำให้เขาโตไปได้ตามที่เขายากจะเป็น โดยที่องค์กรก็ต้องให้การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ยิ่งพนักงานที่เก่งๆ รู้ว่าทำงานที่นี่แล้ว เขาจะสามารถโตไปในสายงานต่างๆ ได้ตามที่ตนเองวางแผนไว้ ก็ยิ่งทำให้เขาอยากที่จะอยู่ทำงานในบริษัทต่อไปเรื่อยๆ เพราะอยู่ทำงานแล้วเติบโต ก็ไม่ต้องไปโตที่อื่น

1.4.3 ทำระบบประเมินผลงานที่เน้นไปที่ผลงานจริงๆ คนเก่ง และคนที่ฝีมือส่วนใหญ่ จะสร้างผลงานที่ดี แต่ถ้าองค์กรไม่มีระบบประเมินผลงานที่ดี ก็จะทำให้คนกลุ่มนี้อยากออกไปแสดงผลงานที่ดีในองค์กรอื่นมากกว่า ดังนั้นองค์กรที่อยากจะทำรักษาคนเก่งคนดีไว้ ก็ต้องปรับปรุง และพัฒนาระบบการประเมินผลงานของตนเองให้เป็นการประเมินผลงานที่ตัวผลงานจริงๆ ไม่ใช่เป็นการประเมินแบบคนของใคร คนนั้นก็จะได้คะแนนที่ดีไป โดยที่ไม่ได้ดูจากผลงานอย่างแท้จริง ซึ่งถ้าเป็นอย่างหลัง ผมคิดว่า คนเก่ง คนดี ก็คงไม่ยอมอยู่ทำงานด้วยหรอกครับ

1.4.4 สร้างระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้ ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถดึงดูด และรักษาคนเก่งได้นั้น ไม่ใช่เป็นระบบที่จ่ายสูงที่สุด แต่เป็นระบบที่สามารถจ่ายแข่งขันกับตลาดที่บริษัทเราแข่งด้วยได้ และยิ่งไปกว่านั้น ระบบบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนก็ต้องมีความเป็นธรรมด้วย อีกทั้งต้องนำระบบค่าตอบแทนนี้ไปเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพด้วย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้เติบโตไปแล้วตามตำแหน่งงาน ระบบค่าตอบแทนก็เติบโตตามไปด้วยเช่นกัน

1.4.5 สรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมของบริษัท เรื่องสุดท้ายนี้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมากครับ กล่าวคือ เราจะต้องทราบก่อนเลยว่า วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรของเรานั้นเป็นอย่างไร แล้วเราก็เลือกพนักงานให้ตรงกับค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรเราให้ได้ ถ้าเราสามารถทำได้ เราจะได้พนักงานที่มีอุปนิสัยใจคอ และมีทัศนคติที่ไม่ขัด

หรือแย้งกับองค์กร ก็จะทำให้พนักงานอยู่ทำงาน โดยที่เป็นตัวของตัวเองได้มากขึ้น ไม่ต้องเปลี่ยนตัวเองมากไป หรือฝืนทำในสิ่งที่ไม่ใช่ตนเอง แบบนี้ก็อยู่ทำงานได้ไม่นานเช่นกัน เช่น ถ้าเราเป็นองค์กรที่เน้นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีระบบงานใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอ แบบนี้เราก็ต้องรับพนักงานที่เป็นคนที่ชอบเรื่องของการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้เร็ว และไม่รู้สึกอึดอัดกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่ถ้าเราไปรับพนักงานที่ชอบรักษาสถานภาพของตนเองไว้ไม่ชอบที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรมากมายนัก แบบนี้เขาก็จะอยู่ทำงานกับเราได้ไม่นานแน่นอนครับ

กลยุทธ์ทั้ง 5 ข้อข้างต้นนั้น บางองค์กรอาจจะคิดว่า มันคงเป็นไปได้หรือก ที่จะทำให้เหล่านี้ ผมคิดว่าอย่าเพิ่งเชื่อแบบนั้นเลยครับ ลองทำเสนอผู้บริหารระดับสูง โดยเอาเรื่องของต้นทุนมานั่งคุยกันเลยครับ ว่า ถ้าเราทำระบบเหล่านี้ เราต้องลงทุนอะไร แล้วเราจะได้อะไรกลับมาบ้าง ผมเคยลองทำตัวเลขดูแล้ว ยังไงมันก็คุ้มกว่ากันเยอะครับ กับการที่ต้องมานั่งรับคนใหม่ และเป็นโรงเรียนให้กับที่อื่นๆ แล้วองค์กรเราก็เติบโตอย่างชะงักงัน

จากกลยุทธ์ทั้ง 5 ข้อที่กล่าวมา นับว่าเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญส่งผลให้บุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ไม่เว้นแม้แต่หน่วยงานทางพระพุทธศาสนา ก็คือ พระภิกษุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทรงพระปาฏิโมกข์นั้น เมื่อได้อาศัยกลยุทธ์ 5 ข้อนี้ ซึ่งผู้บริหารใช้ดำเนินการด้วยดีแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์สามารถที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับวัดนั้นๆ ด้วยดี มีความสามารถที่เต็ม และแสดงความสามารถออกมาได้เต็มที่ กล่าวคือทำหน้าที่สวดพระปาฏิโมกข์ได้อย่างสมบูรณ์แบบไม่ขาดตกบกพร่อง เพราะฉะนั้น การอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์เมื่อเทียบเคียงกับแนวคิดนี้แล้ว อาจมุ่งหมายที่นโยบายในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดการที่ดีเพื่อดึงดูด สร้างความเชื่อมั่น รวมถึงไปถึงสร้างกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) และการพัฒนากำลังคน (Manpower development) หรือการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีขึ้นทั้งในอนาคตและปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นควรจะดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เมื่อบุคลากรเหล่านั้นเริ่มเข้าทำงาน โดยการปฐมนิเทศ และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังทำงานอยู่ในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีประโยชน์เกิดขึ้น 3 ลักษณะ คือ

2.1.1 ประโยชน์ต่อพนักงาน เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น และทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.1.2 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร เป็นการช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ช่วยลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร ช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงาน และทำให้มีเวลาในการบริหารตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

2.1.3 ประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดี ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดการประหยัดและลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน (วัสดุ/อุปกรณ์/เวลา) ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม/แนะนำ/เสนองานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง และช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้รู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประโยชน์ 3 ประการ คือ ประโยชน์ต่อพนักงาน ประโยชน์ต่อผู้บริหาร และประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

2.2 สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สาเหตุที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นอาจแตกต่างกันตามสภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน แต่มีสาเหตุหลักอยู่ 7 ประการ ได้แก่

2.2.1 เป็นนโยบายขององค์กร เพราะในยุคปัจจุบันองค์กรหรือหน่วยงานมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสามารถที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น จึงเป็นเหตุให้องค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ปัจจุบันได้มีข้อกำหนดของกฎหมายให้ทุ้องค์กรถือปฏิบัติและจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดอีกด้วย

2.2.2 มีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือวิธีการทำงาน ถ้าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในกิจการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้าใจในระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง

2.2.3 เพื่อรองรับการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ เมื่อการประกอบกิจการมีการเจริญเติบโตและก้าวหน้าขึ้น ก็อาจมีการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายงานในองค์กรหรือรองรับกับงานใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับกับสิ่งต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

2.2.4 เพื่อลดค่าใช้จ่ายจากการสูญเสียที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีการใช้วัตถุดิบในการผลิตสินค้าและบริการ มีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีผลการทำให้เกิดการสูญเสียในเรื่องต่างๆ เกิดขึ้นได้ไม่อาจจะเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เวลาทรัพย์สิน ตลอดจนชีวิตของบุคลากร จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการสูญเสียต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

2.2.5 เพื่อการแข่งขันกับผู้แข่งขันทางธุรกิจ ปัจจุบันการประกอบธุรกิจมีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจใดก็ตาม จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจในสภาวะการแข่งขันที่เป็น โลกาภิวัตน์ได้

2.2.6 เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการประกอบธุรกิจ อาจเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากร ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารหรือปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ จึงเป็นสาเหตุจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

2.2.7 เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ในอนาคต ในองค์กรจะมีบุคลากรทุกเพศ ทุกวันปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน ทุกคนต้องมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตน ต้องการโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรชัย เจดามาน, 2557)

สรุป สาเหตุที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องมีการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายประการ แตกต่างกันไปตามแต่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ แต่มีสาเหตุหลักอยู่ 5 ประการ ได้แก่ (1) เป็นนโยบายขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือวิธีการทำงานเพื่อรองรับการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ (2) เพื่อลดค่าใช้จ่ายจากการสูญเสียที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (3) เพื่อการแข่งขันกับผู้แข่งขันทางธุรกิจ (4) เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และ (5) เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ในอนาคต

2.3 การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

ในส่วนนี้ เหมารวมทั้งการอนุรักษ์และการพัฒนาเข้าด้วยกันจึงกลายเป็นการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตามที่ (มนมิน, 2552, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร ว่าแม้การบริหารงานเพื่อให้ความสนใจกับทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่สามารถทำให้องค์การอยู่รอด อยู่ได้นานก็คือ “มนุษย์ในองค์กร” ดังที่ได้ให้ความสำคัญของคนในองค์กรไว้ว่า ความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้และเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอด ปลอดภัย และเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

- 1) ไม่มีองค์กรใดที่ตั้งขึ้นมาเพื่อล้มเลิก
- 2) องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของประเทศ
- 3) องค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต
- 4) องค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่างๆ

ความหมาย ค่าของคน ดังคำกล่าวที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” ว่าค่าของคนจะคงทนถาวรต้องประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) มีความขยันหมั่นเพียร
- 2) มีความรู้ความสามารถเฉพาะตัว
- 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 4) มีความพึงพอใจในนโยบายการบริหารการขององค์กร
- 5) มีอนาคตในสายงานอาชีพ
- 6) มีระบบค่าตอบแทนที่ดีและมีเหตุผลเหมาะสม
- 7) มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงานให้มากขึ้น เพราะจะช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนในองค์กรให้ดีขึ้นได้ โดยสามารถดูได้จากตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารองค์กร คือ “ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดผลอย่างเต็มที่ขององค์กร” เพราะมนุษย์มีความสำคัญที่สุดของทุกองค์กร ซึ่งต้องมีการบริหารคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานทุกคน

ภาพรวมของบทบาทฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งในองค์กรหนึ่งๆ ประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์หลายกลุ่มด้วยกัน แต่ละกลุ่มมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยมีจุดมุ่งหมายที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาหนทางที่จะทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป ดังนี้

กระบวนการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้พิจารณาเป็น 2 นัยด้วยกัน ดังนี้ (1) ตามนัยที่เป็นเหตุผลส่วนบุคคล คนเมื่อทำงานต้องการความก้าวหน้า จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ต้องพยายามหาทางทำให้สมาชิกทุกคนมีความก้าวหน้าให้ได้ ดังนั้นจึงต้องร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายองค์กรเป็นผู้จัดหา ริเริ่มและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาขึ้น (2) ตามนัยที่เป็นเหตุผลต่อองค์กร องค์กรต้องจัดหา ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความรู้ ทักษะและความสามารถเพิ่มพูนผลผลิตให้องค์กรได้ ในกรณีที่พัฒนาหน่วยงานให้มีทรัพยากรในการทำงานเป็นเลิศ ซึ่งส่งผลทางอ้อมให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจและอยากทำงาน หน้าที่ของผู้บริหารองค์กรระดับสูง ต้องเป็นบุคคลรู้จักมององค์กรในภาพรวมให้ทะลุปรุโปร่ง สามารถจัดคนกับงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คือ ทำเค้าโครง กระบวนการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

Human Resource Development ใ้ว่า ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำหน้าที่กำกับดูแลสมาชิกในองค์กรและต้องเตรียมทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอนาคตระยะยาวอีกด้วย ดังนั้นผู้รับผิดชอบต้องกล้าเผชิญงานที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามวาระและต้องพร้อมในการพัฒนาสมาชิกให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษบางประการ ดังนี้

- 1) ต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษ
- 2) ต้องเป็นผู้ที่เข้าใจในหน้าที่หลักของงานอย่างแท้จริง
- 3) ต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา
- 4) ต้องเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนาวิธีการและจัดหากลยุทธ์ต่างๆ

เหตุผลในการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ ดังนี้

1) เหตุผลที่ต้องมีการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความรู้ คุณค่า ดังนั้นในทุกองค์กรย่อมต้องรักษากำลังแรงงานที่มีส่วนสำคัญในการผลิตผลงานให้มีคุณภาพสูงในระดับพึงปรารถนาอยู่เสมอ และมนุษย์มีชีวิตจิตใจ จึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ ขวัญ กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพลังในการทำงาน มนุษย์มีพลังความสามารถทางกายที่จำกัด คือ ถ้ำร่างกายอ่อนแอ เกิดการเจ็บป่วยก็ลงจะหากำลังใจกำลังสติปัญญาที่จะทำให้เกิดผลได้ ยาก ดังนั้น ต้องรักษาร่างกายให้แข็งแรงและพร้อมที่จะทำงานใ้ได้อยู่เสมอและมนุษย์เป็นผู้ที่มีสติปัญญาและความสามารถ คือ ส่วนหนึ่งได้ติดตัวมาอีกส่วนหนึ่งเป็นการพัฒนาให้เกิดขึ้นได้

2) เหตุผลที่ต้องแสวงหากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สมาชิกทุกคนต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ หน้าที่ผู้บริหารต้องทำนุบำรุง ปรับปรุง ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ สมาชิกแต่ละคนต้องการความ

เสมอภาคตามฐานะและตำแหน่ง องค์การต้องวางหลักเกณฑ์ จัดระบบงาน โดยยึดหลักความเสมอภาคและหลักความสามารถ และในปัจจุบันผู้บริหารนิยมใช้ปรัชญาการมีส่วนร่วมมาใช้

โดยความแล้ว การรักษาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดนี้ มุ่งหมายไปที่ผู้บริหารองค์การเป็นผู้จัดการ เมื่อผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ดี เอื้อให้สมาชิกในองค์การหรือบุคลากรทำงานอย่างเต็มใจ ตั้งใจ และเต็มประสิทธิภาพแล้ว ก็ย่อมรักษาบุคลากรนั้นไว้ได้ อันมีการเอื้ออำนวยในการบริหารงานที่ค้ำอยู่หลายอย่างตามที่กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เมื่อบุคลากรทำงานได้ด้วยดี องค์การย่อมอยู่ได้และดำเนินต่อไปได้ด้วยดีเช่นกัน เข้ากันสมกับรวมกันลงได้กับการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ที่ต้องอาศัยกลยุทธ์การจัดการที่ดีของผู้บริหารตั้งแต่ หัวหน้าฯ ผู้ช่วยฯ เจ้าอาวาส รวมไปถึงเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับที่สูงขึ้นไป เมื่อเล็งเห็นความสำคัญแล้ว หันมาประกอบพระพฤติกรรมดีตามนโยบายที่กำหนดหมายไว้เพื่ออนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์แล้ว ก็ย่อมส่งผลที่ดีต่อผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ ทั้งยังส่งผลไปถึงอายุของพระศาสนาอีกด้วย ดังนั้น จากแนวคิดนี้ ผู้วิจัยจึงจะได้มุ่งหมายในการนำมาทบทวนกับแนวคิดที่เกิดจากการสัมภาษณ์คัดกรองด้วยการสนทนากลุ่มแล้ว ผนวกกับแนวคิดนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำไปเป็นเครื่องพิจารณาในการแสวงหาวิธีการในการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ โดยอาศัยเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ข้อมูล จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม แล้วนำมาสู่แนวคิดการอนุรักษ์และพัฒนาบุคคลตามที่ยกมากล่าวถึงนี้ เพราะการอนุรักษ์นั้นนับเป็นหัวใจของการวิจัยครั้งนี้ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งเน้นแนวทางในการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ เพราะการอนุรักษ์นั้น ก็คือการพัฒนาทางอ้อมนั่นเอง เมื่อมีการอนุรักษ์ที่ดี มีความสมบูรณ์และทำได้อย่างต่อเนื่องแล้ว ย่อมเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนสืบต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความแม่นยำในการวิจัย และเพื่อให้ดำเนินไปอย่างมีเหตุมีผล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 3 ทฤษฎีสำคัญ ได้แก่

1. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-Functional Theory)

ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่เป็นทฤษฎีหลักทางสังคมวิทยาและเป็นทฤษฎีที่ทางอิทธิพลทฤษฎีหนึ่งของสังคมวิทยาหมายถึงเราสามารถใช้อธิบายหรือพยากรณ์ทำ

ความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างชัดเจนและละเอียดในทุกระดับชั้นของสังคมโลกเป็น
อย่างดีแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อยคือทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่

โครงสร้างของสังคมเป็นเสมือนร่างกายที่ประกอบไปด้วยเซลล์ต่างๆ และมองว่า
หน้าที่ของสังคมก็คือการทำหน้าที่ของอวัยวะส่วนต่างๆของร่างกายโดยแต่ละส่วนจะช่วยเหลือและ
เกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้ระบบทั้งระบบมีชีวิตดำรงอยู่ได้ ดังนั้น ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่
(Structural-Functional Theory) ถือว่าสังคมหรือองค์กรเป็นระบบกระทำการชนิดหนึ่งซึ่ง
ประกอบด้วยระบบย่อยที่สำคัญ 6 ประการคือระบบครอบครัว/เครือญาติ ระบบการศึกษา ระบบ
สาธารณสุข ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมืองการปกครอง ระบบความเชื่อและศาสนา โดยถือว่า
ระบบสังคมก็เช่นเดียวกันกับระบบอื่นๆ กล่าวคือจะต้องทำหน้าที่ต่างๆอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพื่อการ
ดำรงอยู่ของแต่ละสังคมหมายความว่า จะต้องมียกลไกที่ทำงานเพื่อความอยู่รอดสามารถแข่งขันต่อสู้
พัฒนาหรือปรับตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างดีพอสมควรรวมทั้ง
สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้เมื่อมีความจำเป็นในการอยู่รอดและในการนี้ระบบย่อยทั้ง 6 ของ
สังคมก็ทำหน้าที่ของตนเองเช่นเดียวกับระบบใหญ่ซึ่งนอกจากจะกระทำหน้าที่ของตนเองให้
ได้ผลดีแล้วระบบย่อยต่างๆ เหล่านี้ยังต้องร่วมมือหรือประสานกับระบบย่อยอื่นๆ เพื่อให้การทำ
หน้าที่ของระบบใหญ่ดำเนินไปอย่างราบรื่นเพื่อความคงอยู่ยืนยาวของระบบพร้อมทั้งสามารถ
พัฒนาให้เจริญก้าวหน้าไปได้ดังนั้นความสม่ำเสมอหรือความเป็นระบบของการทำหน้าที่จึงเป็น
ประเด็นสำคัญของแนวคิดเพราะหากปราศจากความสม่ำเสมอหรือความเป็นระเบียบในการทำ
หน้าที่แล้วระบบต่างๆ ก็มีอาจดำรงอยู่ได้

Robert, K. Merton (1910-2003 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545, หน้า 5) ได้
จำแนกหน้าที่ทางสังคมดังนี้คือ หน้าที่หลัก (Manifest) หน้าที่รอง (Latent) หน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา
(Dysfunctional) หน้าที่ของ บางโครงสร้างของสังคมอาจมีประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ แต่
ขณะเดียวกันคนบางส่วนอาจได้รับประโยชน์เพียงน้อยนิดหรืออาจไม่ได้รับผลประโยชน์เลย ซึ่ง
รวมไปถึงอาจจะมีคนบางกลุ่มหรือบางส่วนของสังคมได้รับผลเสียจากการทำงานของโครงสร้าง
สังคมนั้นก็ได้ ในขณะที่ อีมิล เดอร์ไคม์ (Emile Durkheim, 1858-1917 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัย
บูรพา, 2545, หน้า 5) มีแนวความคิดว่า หน้าที่ของสังคม คือ ส่วนที่สนับสนุนให้สังคมสามารถ
ดำรงอยู่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เอ.อาร์. แรดคลิฟฟ์ บราวน์ (Alfred Reginald, Radcliffe-Brown, 1881-
1951 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545, หน้า 5) กับ โบรนิสลอฟ มาลินอฟสกี (Bronislaw
Malinowski, 1884-1942 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545, หน้า 5) ที่มองว่าหน้าที่ทางสังคม เป็น
ส่วนสนับสนุนให้โครงสร้างสังคมคงอยู่อย่างต่อเนื่อง เพราะสังคมมีกระบวนการทางสังคมที่ทำให้
สังคมเกิดความเข้มแข็งอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม และประเพณี

เป็นต้นและ ทาลคอตท์ พาร์สัน (Talcott Parsons, 1902-1979 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545, หน้า 5) มีแนวความคิดว่า สังคมเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนต่างๆ (Part) มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่คงที่ของแต่ละส่วนจะเป็นปัจจัยทำให้ระบบสังคมเกิดความสมดุล (Equilibrium) ส่วนในด้าน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เกิดจากความสมดุลถูกทำลายลง เพราะองค์ประกอบของสังคมคือ บุคลิกภาพ (Personality) อินทรีย์ (Organism) และวัฒนธรรม (Culture) เกิดความแตกกร้าว โดยมีสาเหตุมาจากทั้งสาเหตุภายนอกในระบบสังคม เช่น การเกิดสงคราม การแพร่กระจายของวัฒนธรรม เป็นต้น และสาเหตุจากภายในระบบสังคมที่เกิดจากความตึงเครียด (Strain) เพราะความสัมพันธ์ของโครงสร้างบางหน่วย (Unit) หรือหลายๆ หน่วย ทำงานไม่ประสานกัน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางประชากร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสาเหตุทำให้ส่วนอื่นๆ มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งระบบก็ได้ พาร์สัน (Parson) เน้นความสำคัญของวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึง ความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคม คือ ตัวยึดเหนี่ยวให้สังคมมีการรวมตัวเข้าด้วยกันและเป็นตัวต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ในสังคม (บ้านจอมยุทธ, 2543)

นักมานุษยวิทยาที่สำคัญใน กลุ่มนี้ได้แก่ เอ.อาร์.แรดคลิฟฟ์บราวน์ (A.R. Radcliffe-Brown) นักมานุษยวิทยาชาวอังกฤษและ โบรมิสลอร์ มาลินอสกี (Bronislaw Malinowski) ให้ความเห็น ว่า “การจะเข้าใจระบบเศรษฐกิจนั้นจะต้องเข้าใจถึง โครงสร้างสังคมก่อนและระบบเศรษฐกิจเป็นผลที่เกิดจากโครงสร้างสังคม” แนวคิดนี้เชื่อว่า “สังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและก้าวหน้าขึ้น การศึกษาสังคมตามแนวคิดนี้มักจะให้ภาพนี้มากกว่าภาพเคลื่อนไหว สำหรับในเรื่องความเป็นปึกแผ่นทางสังคม (Social solidarity) จะทำให้มองภาพความขัดแย้งหรือเสียดสีทางสังคมว่าเป็นพยาธิสภาพสังคม (Social pathological) และจำเป็นต้องแก้ไขเพื่อให้สังคมมีความเป็นระเบียบมากขึ้น” เนื่องจากนักทฤษฎีในแนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลทางความคิดจาก อีมิล เดอร์ไคม์ (Emile Durkheim) ผู้ซึ่งเน้นงานเขียนเกี่ยวกับวัฒนธรรม ศาสนา ให้ความสำคัญกับจิตใจเหนือวัตถุ (มนตรี กรรพุมมาลย์, 2539, หน้า 69) งานส่วนใหญ่ของบราวน์ และนักคิดคนอื่นๆ ในสายเดียวกันจะเน้นศึกษาระบบเครือญาติ โดยใช้ข้อมูลชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) แสดงความสัมพันธ์ทางเครือญาติระหว่างคนที่มีความผูกพันทางสังคมแต่ขัดแย้งกัน ในความสัมพันธ์ มีการยอมรับความขัดแย้งและจัดการอย่างเป็นทางการจนทำให้ช่วยลดความขัดแย้งได้และสังคมก็จะดำรงอยู่ต่อไปได้ในที่สุด

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมถูกพัฒนาขึ้น โดย เอ.อาร์. แรดคลิฟฟ์ บราวน์ (A.R. Radcliffe-Brown) (นิยพรรณ วรณศิริ, 2540, หน้า 108-111) โดยมีแนวคิดว่าระบบสังคมต่างๆ

ประกอบด้วยโครงสร้างและกิจกรรมต่างๆ โครงสร้างทางสังคมคือแบบแผนที่อยู่ได้นานโดยประชากรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โครงสร้างจะได้มาจากการกระทำระหว่างกันทางสังคมจากบรรทัดฐาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของพฤติกรรมทฤษฎีนี้จะเน้นการทำความเข้าใจกับการคงอยู่และการสืบเนื่องของโครงสร้างและเสถียรภาพทางสังคมซึ่งตัวบ่งชี้ที่สำคัญได้จากข้อมูลทางชาติพันธุ์วิทยาของแต่ละสังคมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนที่ผูกพันกันทางสังคม หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน แต่ยอมรับในความขัดแย้งนั้นและมีการจัดการต่อความขัดแย้งอย่างเป็นทางการความสัมพันธ์ดังกล่าวจะช่วยลดโอกาสที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและทำให้สังคมทั้งหมดอยู่ต่อไปได้

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม เน้นที่การคงอยู่หรือระบบเสถียรภาพของระบบสังคมนวมทั้งภาระหน้าที่ทางสังคมและความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงเป็นมโนภาพสำคัญในการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของกลุ่มทางสังคมต้องถูกนำมาศึกษาโดยดูว่าส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมทำหน้าที่อะไรบ้าง ที่จะทำให้เสถียรภาพของกลุ่มโดยเฉพาะสังคมที่ไม่ซับซ้อน (งามพิศ สัตย์สงวน, 2539, หน้า 34-35)

สรุป ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ เป็นเครื่องหมายบ่งบอกถึงหน้าที่ต่างๆ ของแต่ละบุคคลในสังคม กล่าวคือการรู้จักหน้าที่ของตน ลำดับชั้นในห่วงโซ่ หรือลำดับชั้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่ระบบครอบครัว กระทั่งระบบของประเทศชาติ ซึ่งแต่ละคนหากทำหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่องแล้ว ก็จะอำนวยผลให้องค์กร หน่วยงาน หรือสังคมโดยภาพรวมดำเนินไปได้ด้วยดีคล้ายกับส่วนทั้งหลายในร่างกายของเรา ถ้าปอดหรือหัวใจไม่ทำงาน ร่างกายก็อาจเสียหายหรือกระทั่งเสียชีวิตไปด้วย

ดังนั้น ทฤษฎีนี้ผู้วิจัยจักอาศัยประกอบการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบถึงความพร้อมในการทำหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทั้งจักนำไปประกอบกับการวิเคราะห์ถึงแต่ละหน่วยในคณะสงฆ์ซึ่งมุ่งทำการเก็บข้อมูลอันจะส่งผลถึงความสามารถของแต่ละบุคคลแต่ละรูปแต่ละวัด โดยเฉพาะทางด้านการรับหน้าที่สวดพระปาฏิโมกข์ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ที่จำต้องปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว

2. ทฤษฎีอัตลักษณ์

อัตลักษณ์ (Identity) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคือ Identitas เดิมใช้คำว่า Idem ซึ่งมีความหมายว่าเหมือนกัน (The same) อย่างไรก็ตาม โดยพื้นฐานทางภาษาอังกฤษแล้ว อัตลักษณ์มีความหมายสองนัยยะด้วยกันคือ ความเหมือน และความเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างออกไป นั่นคือการตีความความเหมือนกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์และการเปรียบเทียบกันระหว่างคนหรือสิ่งของในสองแง่มุมคือความคล้ายคลึงและความแตกต่าง (ประสิทธิ์ลีปรีชา, 2546, หน้า 32-

33) คำว่า “อัตลักษณ์” ไม่มีบันทึกไว้ในพจนานุกรมแต่มีตำราหลายเล่มให้ความหมายคำว่า “อัตลักษณ์” ไว้ว่า คุณลักษณะเฉพาะตัวซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลสังคมชุมชนหรือประเทศนั้นๆ เช่น เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรมท้องถิ่น และศาสนา ฯลฯ ซึ่งมีคุณลักษณะที่ไม่ทั่วไปหรือสากลกับสังคมอื่นๆ กล่าวคือลักษณะที่ไม่เหมือนกับของคนอื่นๆ “อัตลักษณ์” มาจากภาษาบาลีว่า อุตฺต + ลักษณะ โดยที่ “อุตฺตะ” มีความหมายว่าตัวตน ของตน ส่วน “ลักษณะ” หมายถึงสมบัติเฉพาะตัว หากมองเพียงแค่รูปศัพท์ “อัตลักษณ์” ดังนั้น จึงเหมาะจะนำมาใช้หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากกว่าส่วนคำว่า “เอกลักษณ์” มีคำว่า “เอก” ซึ่งหมายถึงหนึ่งเดียวจึงน่าจะหมายความว่า ลักษณะหนึ่งเดียว (ของหลายๆ สิ่ง) หรือลักษณะที่ของหลายๆ สิ่งมีร่วมกันซึ่งเป็นความหมายแรกตามพจนานุกรม มีตำราหลายเล่มให้ความหมายคำว่า “อัตลักษณ์” ไว้ว่า คุณลักษณะเฉพาะตัวซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลองค์กรสังคมชุมชนหรือประเทศนั้นๆ เช่น เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรมท้องถิ่น และศาสนา ฯลฯ ซึ่งมีคุณลักษณะที่ไม่ทั่วไปหรือสากลกับสังคมอื่นๆ พูดย่างๆ คือลักษณะที่ไม่เหมือนกับของคนอื่นๆ อัตลักษณ์ กล่าวได้ว่า อัตลักษณ์ หมายถึงสมบัติเฉพาะตัว หากมองเพียงแค่รูปศัพท์ “อัตลักษณ์” จึงเหมาะจะนำมาใช้หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากกว่าส่วนคำว่า “เอกลักษณ์” มีคำว่า “เอก” ซึ่งหมายถึงหนึ่งเดียวจึงน่าจะหมายความว่าลักษณะหนึ่งเดียว (ของหลายๆ สิ่ง) หรือลักษณะที่ของหลายๆ สิ่งมีร่วมกัน (ครูไทยเพื่อศิษย์, 2535)

อัตลักษณ์ (Identity) หมายถึง ตัวตนตัวเองลักษณะของตนเองโดยเน้นลักษณะทั้งหมดโดยไม่ได้เปรียบเทียบกับใครและเป็นสิ่งที่เกิดจากการสร้างของวัฒนธรรม (ฉลาดชายรมิตานนท์, 2550, หน้า 25) เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่า “ฉันคือใคร” ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับคนอื่น โดยผ่านการมองตนเองและการที่คนอื่นมองเรา อัตลักษณ์ต้องการความตระหนัก (Awareness) ในตัวเราและพื้นฐานของการเลือกบางอย่างนั้นคือ เราจะต้องแสดงตนหรือยอมรับอย่างตั้งใจกับอัตลักษณ์ที่เราเลือกความสำคัญของการแสดงตนก็คือ การระบุได้ว่าเรามีอัตลักษณ์เหมือนกลุ่มหนึ่งและมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างไรและ “ฉันเป็นใคร” ในสายตาคนอื่น (นัทธนัย ประสานนาม, 2550, หน้า 40)

อัตลักษณ์ (Identity) เป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลหรือวัตถุที่ทำให้คนนั้นหรือสิ่งนั้นโดดเด่นหรือแตกต่างจากสิ่งอื่น (Collins Dictionary, 1996, p. 273) สำหรับอัตลักษณ์ของบุคคลคำนี้อาจหมายถึงมิติ “ภายใน” ของความเป็นตัวเราทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และแนวคิดเกี่ยวกับตัวเองหรือการรู้จักตัวเอง (Self-concept) รวมทั้ง สำนึกถึง “ความเป็นปัจเจก” ที่บุคคลเชื่อมต่อและสัมพันธ์กับสังคม อัตลักษณ์จึงเป็นสิ่งที่ทำให้รู้ว่า “เราคือใคร” และ “เราจะดำเนินความสัมพันธ์กับคนอื่น ตลอดจนโลกภายนอกที่แวดล้อมตัวเราอย่างไร” สอดคล้องกับ

ความหมายที่ว่า อัตลักษณ์คือลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งในตัวบุคคลหรือในกลุ่มชนที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนนั้นรู้ว่าเขาเป็นบุคคลเป็นตัวของเขาเองมีความเป็นตัวตนที่ทำให้คนอื่นรู้จักว่าเป็นใครด้วยเอกลักษณ์ของตนเองหรือลักษณะเฉพาะตัวลักษณะที่เหมือนกันมีส่วนร่วมหรือลักษณะที่แสดงความเป็นอย่างเดียวกันของคนในสังคมหนึ่งๆซึ่งแตกต่างจากลักษณะร่วมของคนในสังคมอื่น อัตลักษณ์เกิดจากการสร้างเอกลักษณ์ของตนเองแล้วมีการถ่ายทอดทางความคิดสู่กันทำให้เกิดนิยามแก่ตนเองว่าฉันเป็นใครการให้คำตอบแก่ตนเองว่าตัวตนของเราคืออะไรมีบทบาทอะไรการทำตามบทบาทของเราเป็นที่รู้จักรับรู้ของคนเองและบุคคลสังคม

การแสดงบทบาทในสังคมเป็นกรอบของการมีเอกลักษณ์หรืออัตลักษณ์ของบุคคล (Identity) หรือเป็นการเรียนรู้รูปแบบของบทบาทการมีปฏิสัมพันธ์กัน ในสังคม เป็นรากฐานของการเกิดเอกลักษณ์และการแสดงความเป็นตัวตนการแสดงอัตลักษณ์ที่บุคคลกลุ่มคนเข้าไปเกี่ยวข้อง การมีเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของบุคคลตามโครงสร้างงานหรือตามสถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องสามารถพัฒนาขึ้นได้โดยการคัดสรรองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้และคาดหวังในการมีบทบาทในตนเองและกับองค์กรการแสดงออกของพฤติกรรมในสังคม พฤติกรรมที่แสดงออกมักเป็นไปตามความต้องการและตามเป้าหมายของบุคคลหรือองค์กรถ้าบทบาทนั้นทำให้บุคคลหรือองค์กรบรรลุตามความต้องการแล้วบทบาทนั้นก็จะได้การพัฒนาให้มีความมั่นคงในการปฏิบัติการแสดงออกตามบทบาททำให้บุคคลนั้นเกิดการประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกระบวนการประเมินนี้จะสะท้อนกลับทำให้เกิดภาพจน์ของตนเองการมีภาพจน์ที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้แสดงพฤติกรรมตามบทบาทของตนเป็นการสร้างให้บุคคลเกิดความรู้สึกลึกซึ้งทางตัวลักษณะของพฤติกรรมหรือภาพที่แสดงออกตามบทบาทนั้นเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมหรือเป็นพฤติกรรมเด่นเฉพาะบทบาท (Identity salience) การมีความรู้สึกลึกซึ้งภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลเมื่อสามารถมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามบทบาทนั้นสูงขึ้นไปด้วยโครงสร้างทางความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดเกี่ยวกับตนเองที่ถูกสร้างขึ้นให้มีความมั่นคงเป็นจุดเด่นเริ่มต้นของการประพจน์ที่สม่ำเสมอความสม่ำเสมอของพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลนั้นพยายามคงไว้ซึ่งความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดที่ดีเกี่ยวกับตนเอง (Kochanska, 1984, p. 102)

โดยนักวิชาการบางท่านให้แนวคิดว่า อัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์เป็นลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งในตัวบุคคลหรือชนชาติหนึ่งที่ทำให้บุคคลนั้นรู้ว่าเขาเป็นบุคคลเป็นตัวเองและทำให้คนอื่นรู้จักตัวเราว่าเป็นใครด้วยเอกลักษณ์ของตนเองจึงมีความสำคัญเพราะเป็นเครื่องรักษาบุคคลแต่ละคนให้มีความเป็นตัวตนของตนเองโดยแท้จริง (McCall, 1987, p. 134) กล่าวได้ว่า อัตลักษณ์เป็นสิ่งที่มิผลกระทบต่อสิ่งที่อยู่รอบๆตัวเราสามารถนำไปสู่การพัฒนาสิ่งที่อยู่รอบๆตัว

ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันโดยการกำหนดแนวทางด้านใดด้านหนึ่งให้ชัดเจน เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มได้มีเจตคติร่วมกันสามารถ ทำให้นำไปสู่การพัฒนาได้

สรุป อัตตลักษณ์คือลักษณะเฉพาะของแต่ละอย่างแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กรและแต่ละกิจกรรมเป็นเครื่องหมายบ่งบอกที่ชัดเจนว่าใครทำอะไรอย่างไรหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าลักษณะเฉพาะก็เป็นได้

จากทฤษฎีอัตตลักษณ์นี้ ผู้วิจัยอาศัยนำไปชี้ให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของการสวด พระปาฏิโมกข์ของคณะสงฆ์ไทย ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและยังคงลักษณะเฉพาะนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง และยาวนาน ทั้งยังเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความเป็นพระพุทธรศาสนาที่แท้จริงอันเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะสนกการประกอบพิธีกรรมตามพระบรมพุทธานุญาตอีกด้วย

3. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการการตอบสนอง โดยความต้องการเหล่านี้เกิดได้จากการกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก และจะกำกับให้บุคคลนั้นแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ถ้าผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรของตนได้แล้ว พฤติกรรมของพวกเขาจะเป็นไปตามที่ องค์กรคาดหวัง กล่าวได้ว่า จุดหมายขององค์กรคือสามารถสร้างบุคคลธรรมดาของหน่วยงานให้ สามารถทำสิ่งมหัศจรรย์ได้ ไม่มีองค์กรใดสามารถพึ่งพาบุคคลอัจฉริยะเท่านั้น เนื่องจากบุคคลที่เป็น อัจฉริยะเป็นสิ่งที่หายาก (Peter, F. Ducker, 1974, p. 155)

ในหน่วยงานทางพระพุทธรศาสนา พระภิกษุสามเณรถือเป็นสมาชิกขององค์กรทาง พระพุทธรศาสนา แต่ละบุคคลมีความต้องการที่ต่างกัน มีแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่าง กัน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงออกและผลการปฏิบัติงานของพวกเขา คือ แรงจูงใจที่ ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมทำงานนั้นเอง (Burton, G. Andreas, 1970, p. 608) ในทางกลับกัน หาก บุคลากรขององค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงานก็จะไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้น ได้ยาก แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกของทุกองค์กร

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เนื่องจากแรงจูงใจนั้นนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งระดับบุคคลและองค์กร ดังนั้นจึงมีผู้ให้คำจำกัดความ หรือความหมายของคำว่าแรงจูงใจอย่างกว้างขวาง ดังนี้

Schermerhorn and Others กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นพลังภายในตัว บุคคล ซึ่งหมายถึงแนวทางการไปสู่และการคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงานให้เป็นไปตาม เป้าหมาย โดยเน้นคำจำกัดความนี้มุ่งเน้นที่ความพยายามในการทำงาน มิใช่ผลของงาน (John, R.

Schermerhorn and Others, 1959, p. 45) เกิดจากสถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้น การเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย (Berelson and Steiner, 1964, p. 240) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่บุคคลเต็มใจใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัล แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ (Dele S Beach, 1967, p. 297) แรงจูงใจโดยทั่วไปหมายถึงระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้นๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายเฉพาะ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำสู่เป้าหมาย (Terence, R. Michell and James, R. Larson, 1987, p. 154) เป็นความต้องการของบุคคลากรเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์ต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจทางบวก (สมยศ นาวิการ, 2537, หน้า 78) เป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคคลนั้นๆ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ, 2530, p. 150)

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอยู่ 8 ประการ (Barnard, 1972, pp. 142-149) คือ

(1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นทางกายเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดีแล้ว และ

(2) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสได้รับตำแหน่งดีๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ

(3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

(4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พยายามที่ได้ทำงานเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

(5) ความดึงดูดใจทางสังคม (Association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน

(6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (Adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

(7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (Opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

(8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (The condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้คนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในงาน

นอกจากนี้แล้ว โจนส์และพริทชาร์ด (Jones and Pritchard) กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นกลุ่มตัวแปรอิสระ (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable) ที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของตัวบุคคล รวมถึงส่งผลต่อความพยายามของตัวบุคคล ความพึงพอใจ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน ความเข้าใจในหน้าที่การงานของตน (J. R. Jones and R. D. Pritchard, 1976, np.)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าความหมายของแรงจูงใจแยกได้เป็น 2 มุมมอง คือ 1) มุมมองของตัวบุคคล และ 2) มุมมองขององค์กร หนึ่ง ในมุมมองของตัวบุคคล แรงจูงใจหมายถึง พลังที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอกของตัวบุคคลเอง ซึ่งก่อให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น ส่วนแรงจูงใจในมุมมองขององค์กร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารองค์กรดำเนินการเพื่อสร้างความพึงพอใจ ความยินดีและความสุขแก่บุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรของตน เพื่อกระตุ้นให้คนเหล่านั้นเกิดความพยายามและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความคาดหวังและวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ตามปกติบุคคลมีความสามารถหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น กระบวนการเกิดแรงจูงใจมิใช่สิ่งที่จะสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย เนื่องจากประเด็นดังต่อไปนี้ (Dunnett and Kirchner, 1965, np.)

(1) แรงจูงใจไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สามารถอ้างถึงได้ เพราะถ้าเราศึกษาพฤติกรรมการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน ก็ไม่สามารถตัดสินได้ว่า เขาทำงานล่วงเวลาเนื่องจากต้องการเงินค่าจ้างเพิ่ม หรือเขาชอบและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่

(2) แรงจูงใจเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลหนึ่งอาจมีความต้องการหลากหลายในเวลาเดียวกัน และความต้องการเหล่านั้นก็มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและบางครั้งอาจมีความขัดแย้งกันเอง เช่น บุคคลมีความต้องการจะทุ่มเททำงานหนักเพื่อความก้าวหน้า แต่ขณะเดียวกันก็ขัดแย้งกับความต้องการของเขาที่จะให้เวลากับครอบครัวมากขึ้น

(3) บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจเลือกความต้องการใดก่อนหรือหลังและการแสดงออกที่ตอบสนองต่อความต้องการนั้นๆ และความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลต่อความต้องการและวิธีการที่เขาแสดงออกเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

(4) ผลกระทบของการบรรลุเป้าหมายที่ส่งผลต่อความต้องการและพฤติกรรมที่ตามมา เมื่อความต้องการหนึ่งๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ส่งผลให้ความต้องการต่อไปมีความรุนแรงมากขึ้นหรือเด่นชัดมากขึ้น

ประเด็นต่างๆ ดังกล่าวมาสอดคล้องกับแนวคิดของฮิลการ์ดและแอทกินสัน (Hilgard and Atkinson) ที่เสนอว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสลับซับซ้อนและเข้าใจยาก อันเนื่องมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้คือ 1) การกระทำหนึ่งๆ อาจแสดงถึงแรงจูงใจหลายประการ 2) แรงจูงใจมิได้แสดงออกจริงๆ แต่แอบแฝงอยู่ 3) แรงจูงใจต่างๆ อาจมีการแสดงออกที่คล้ายคลึงกัน 4) แรงจูงใจที่คล้ายคลึงกัน อาจมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน และ 5) วัฒนธรรมและตัวบุคคลส่งผลต่อการแสดงออกหรือพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจ (E. R. Hilgard and R. C. Atkinson, 1967, np.)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534, หน้า 383-385) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ 1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถร่วมงาน และสามารถรักษาบุคลากรที่ทำงานดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป 2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน ช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และ 3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญ

และกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงาน ทুমเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจของทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนี้คือ

(1) แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจของทฤษฎีต่างๆ จะมุ่งไปสู่ความพึงพอใจของผู้ถูกจูงใจด้วยกันแทบทั้งนั้น เพื่อต้องการให้เกิดการกระทำหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเกิดความพึงพอใจ โดยเอาสิ่งเร้าที่พึงพอใจมาเร้าหรือมากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

(2) แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลงานและผลผลิตขององค์กร หมายถึง ที่ได้ทำตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้ามาช่วยในการบริหารงาน ที่นั่นก็จะเห็นได้ชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลผลิตขององค์กรที่ดีขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักการและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจจะมีไว้เพื่อให้พนักงานหรือผู้ถูกจูงใจขยันทำงานยิ่งขึ้น

(3) แรงจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะก่อนที่จะมีการจูงใจผู้บริหารจะต้องทราบเสียก่อนว่าผลงานของบุคลากรที่รับผิดชอบอยู่นั้นได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ใช้เทคนิควิธีการประเมินที่ถูกต้อง เพราะถ้าหากการประเมินผลงานมีการผิดพลาดหรือไม่เป็นธรรม การจูงใจก็ย่อมจะผิดพลาดและขาดประสิทธิภาพไปด้วย

(4) แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา หมายถึง ปัญหาในองค์กรมีมากมายหลายชนิดทั้งปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ปัญหาเกี่ยวกับงานและปัญหาอื่นๆ ทั้งภายนอกและภายใน ไม่ว่าจะปัญหาใดก็ตาม ทรัพยากรบุคคลเท่านั้นที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดในการแก้ปัญหา การให้เกียรติบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ ให้มีโอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากจะทำให้การแก้ปัญหานั้นๆ บรรลุผลสำเร็จได้โดยง่ายแล้ว ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของลูกน้องก็จะมีมากยิ่งขึ้นอีกด้วย การให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเป็นการสร้างแรงจูงใจหนึ่ง คือ “การยอมรับ” ด้วยเหตุนี้การสร้างแรงจูงใจจึงช่วยในเรื่องการแก้ปัญหของหน่วยงานได้

(5) แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรได้ เมื่อบุคลากรได้รับความเอาใจใส่และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา พวกเขาจะมีกำลังใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร

(6) แรงจูงใจเป็นการเพิ่มจำนวนสมาชิกขององค์กร โดยที่ไม่ต้องมีการจ้างงานเพิ่ม หมายถึง เมื่อสมาชิกขององค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน พวกเขาจะมีความสุขกับการทำงาน

มีความพอใจและยินดีทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้องค์กรได้ผลงานมากขึ้น

สรุป แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพิ่มพูนผลงานหรือผลผลิต เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร เป็นการเพิ่มจำนวนสมาชิกองค์กรโดยไม่ต้องมีการจ้างงานเพิ่ม

2.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการของการเกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ (1) ความต้องการ (2) แรงขับ (3) การตอบสนองหรือพฤติกรรม และ (4) เป้าหมาย

พฤติกรรมอันเนื่องมาจากแรงจูงใจมีขั้นตอนและองค์ประกอบ ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยนำเข้า อันเป็นตัวเร้าและกระตุ้นให้เกิดกระบวนการจูงใจ ประกอบด้วย (1) สิ่งเร้า มี 2 รูปแบบ คือ สิ่งเร้าภายนอกร่างกาย เช่น บุคคล สิ่งของ ฯลฯ และสิ่งเร้าภายในร่างกาย เช่น ระบบการไหลเวียนของเลือด ระบบการทำงานของต่อมไร้ท่อ ฯลฯ (2) การเรียนรู้และประสบการณ์ ทำให้คนมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน

2.3.2 กระบวนการ ได้แก่ (1) ความต้องการจะเกิดขึ้นหลังจากบุคคลถูกเร้า (2) แรงขับ หลังจากเกิดความต้องการ ก็จะเกิดความตึงเครียด ซึ่งจะผลักดันให้เกิดแรงขับ และ (3) การตอบสนอง เกิดขึ้นจากแรงขับ ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองไปตามการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งการตอบสนองนี้จะดำเนินต่อไปจนกว่าจะถึงเป้าหมาย

2.3.3 ผลผลิต ได้แก่ เป้าหมาย แต่ถ้ามีการตอบสนองแล้วพฤติกรรมยังไม่บรรลุเป้าหมายของบุคคลนั้นก็มักจะมีการตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมอยู่อีกจนกว่าจะพึงพอใจ

สรุป แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือกระบวนการที่สร้างและกระตุ้น/ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ สิ่งเร้า กระบวนการ และผลผลิตหรือเป้าหมาย

2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ สามารถจำแนกได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 แรงจูงใจแบ่งประเภทตามสิ่งเร้า มี 3 ประเภท คือ (พีรพงษ์ พิมพ์นาค, 2558)

1) แรงจูงใจพื้นฐาน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ซึ่งต้องเกิดกับทุกคน ได้แก่ ความหิวอาหาร ความกระหายน้ำ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และแรงขับทางเพศ

2) แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่กำเนิดแต่ไม่ค่อยมีความจำเป็นหรือสำคัญเท่ากับแรงจูงใจพื้นฐาน ซึ่งเกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าจากภายนอกมาต่อ อีกทั้งยังสร้างให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาชีวิตได้ด้วยตนเอง เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการค้นคว้าทดลอง ความกระตือรือร้นในการแสดงกิจกรรมต่างๆ ความต้องการแข่งขันกับผู้อื่น เป็นต้น การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ เจตคติ และความสนใจพิเศษ โดยพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกแล้วทำให้ผูกพันกับความรู้สึกถึงความสามารถแห่งตนและการกำหนดด้วยตนเอง บุคคลจะรู้สึกสนุกสนานกับแบบแผนพฤติกรรมที่ตนแสดงออกมา โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนเป็นรางวัลจากภายนอก และพฤติกรรมนั้นจะมีความคงทน (มัทนา วัฒนอมสัคคี, 2550, หน้า 32-33)

3) แรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจจากการเรียนรู้ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้คนเราเกิดจุดมุ่งหมายจนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเพื่อนำตนไปสู่เป้าหมายนั้น เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่ง โฉรางวัล คำชมเชย หรือหมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ 1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล 2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า 3) บุคลิกภาพ และ 4) เครื่องล่อใจต่างๆ ทั้งนี้ (มัทนา วัฒนอมสัคคี, 2550, หน้า 33) ยังนับว่าเป็นแรงจูงใจทางสังคมที่สร้างให้บุคคลเกิดสัมพันธภาพกับผู้อื่นซึ่งแบ่งเป็น 3 ชนิด คือ

3.1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมการทำงานให้ดี สมบูรณ์ และประสบความสำเร็จ ถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูและสนับสนุนให้รับผิดชอบงานตามวัย เมื่อเด็กโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจได้มาจากประสบการณ์หรือพบกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนเป็นความประทับใจและต้องการเดินทางเพื่อไปสู่จุดนั้นอีกครั้ง และเมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จและได้รับรางวัลจากสังคม บุคคลก็จะมีแรงจูงใจนี้ติดตัวตลอดไปได้

3.2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ คือ การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เช่น การมีเงินใช้สอย มีเครื่องอำนวยความสะดวก ต้องการอยากจะมีเพื่อน เป็นที่ชื่นชมและยอมรับจากผู้อื่น การเป็นที่รักของผู้อื่น

3.3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ลักษณะสำคัญของมนุษย์ประการหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอำนาจเหนือบุคคลอื่นในสังคม แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ ทำทุกอย่างเพื่ออำนาจและเชื่อว่าความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งเหนือบุคคลอื่นนำภาคภูมิใจ

2.4.2 แรงจูงใจปฐมภูมิ-ทุติยภูมิ จำแนกออกเป็นสองอย่างตามชื่อตรงๆ ประกอบด้วย

1) แรงจูงใจปฐมภูมิ คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกทางร่างกาย เช่น ความรู้สึกร้อนหนาว ความเจ็บปวด ความหิวกระหาย ความต้องการการพักผ่อน ความเป็นบิดามารดา ความกลัว ความรัก ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการทางเพศ

2) แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม เช่น แรงจูงใจเพื่อฐานะทางสังคม เพื่อเกียรติยศ ศักดิ์ศรี อำนาจ แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มิตรภาพ การเป็นสมาชิก การติดต่อสังสรรค์ ความต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น

2.4.3 แรงจูงใจทางร่างกาย-จิตใจและสังคม ประกอบด้วย 2 ประการเช่นกัน คือ

1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้ใดๆ เช่น ความหิวกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อน ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ ความต้องการขับถ่ายของเสียออกจากร่างกาย

2) แรงจูงใจทางจิตใจและสังคม เป็นแรงจูงใจที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจจำแนกได้หลายประเภท อาจแบ่งเป็นตามสิ่งเร้า เป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก หรือแบ่งเป็นแรงจูงใจปฐมภูมิ ซึ่งมาจากความรู้สึกทางร่างกาย และแรงจูงใจทุติยภูมิ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นๆ ได้ประสบมา

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ

เนื่องจากแรงจูงใจมีผลกระทบที่สำคัญต่อการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ การแก้ปัญหาหรือที่เกี่ยวกับการกระทำอันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน แนวคิดทฤษฎีที่นักวิชาการให้ความสนใจและเห็นว่ามีมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานมีหลากหลาย ผู้วิจัยขอยกแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ดังนี้

2.5.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้พัฒนามาจากการสังเกตและประสบการณ์ของเขา ทฤษฎีนี้เน้นย้ำในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ

1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือได้รับมา เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นแทนที่ความต้องการเดิม โดยกระบวนการความต้องการนี้จะดำเนินต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังคงเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปจนกว่าความต้องการนั้นๆ จะได้รับการตอบสนอง

3) ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นถัดไปก็จะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองต่อความต้องการนั้นต่อไป

2.5.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (The Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์ (Maslow) (Abraham, H. Maslow, 1970, pp. 35-46) นำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการจูงใจคนในสิ่งที่เป็นความต้องการของเขา ซึ่งแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ลำดับ โดยเรียงจากลำดับต่ำไปสูงสุด ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการที่สำคัญที่สุดเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหารความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน การออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังรวมถึงประสาทสัมผัสต่างๆ เช่น ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ความต้องการทางด้านร่างกายนี้มีความพลั้งเหนือความต้องการอื่นๆ การตอบสนองและการถอดถอนความต้องการจะมีผลเท่าๆ กัน ความต้องการนี้จะยุติเมื่อได้รับการตอบสนองซึ่งจะทำให้คนพอใจและถ้าเมื่อใดขาดอีกก็จะต้องการอีกหมุนเวียนไปเรื่อยๆ

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว บุคคลมีความพึงพอใจในระดับหนึ่งแล้ว ความต้องการชุดใหม่จะปรากฏออกมาอีก นั่นคือ ความปลอดภัยทางกายและใจ ต้องการการถูกระเบียบ ต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ต้องการความมั่นคงที่ได้รับการปกป้องคุ้มครอง ต้องการที่จะทำงานในที่ที่มีความมั่นคง รวมทั้งการประกันชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความ

ต้องการซึ่งกัน ไปถึงความต้องการทางกาย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สังคมจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย มีกฎหมาย มีระเบียบกฎเกณฑ์ มีอำนาจทางสังคม

3) ความต้องการความรักและความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม (Belongingness and love needs) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความพอใจในความต้องการทางร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ความต้องการความรักความพึงพอใจ การยอมรับจากผู้อื่นก็จะปรากฏขึ้นอีก โดยบุคคลจะโยยหาความรักและจะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้ความต้องการความรักของตนเอง ได้รับการตอบสนอง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมผัส ต้องการความใกล้ชิด ต้องการหลีกเลี่ยงความเหงา และการแปลกแยก ความต้องการความรักความพึงพอใจนี้ไม่ใช่เรื่อง เดียวกับความต้องการทางเพศ แต่เป็นเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความรักความพึงพอใจต่อคนรอบข้าง ทั้ง การให้และการได้รับความพึงพอใจซึ่งกันและกัน คนจะพึงพอใจถ้าทำงานอยู่ในสังคมที่ยอมรับ ความรักความพึงพอใจให้เขาและเขาก็เช่นกันที่จ้องการจะมอบความรักความพึงพอใจให้กับเพื่อน ร่วมงาน เขาก็จะทำงานด้วยความสุขผลงานก็จะมากขึ้นด้วยเช่นกัน

4) ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องชมเชยและให้เกียรติยอมรับในคุณค่าของเราจึงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1) เป็นความปรารถนาเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความพอเพียง ความสามารถในการเผชิญโลก ความต้องการความอิสระและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

4.2) เป็นความปรารถนาเพื่อชื่อเสียงเกียรติยศและศักดิ์ศรี ความปรารถนาด้านฐานะ ความเจริญรุ่งเรือง ความเป็นผู้นำ การเป็นที่ยอมรับและความเชื่อถือจากผู้อื่น การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับความสำคัญ การให้เกียรติ เมื่อบุคคลได้รับสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะก่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง เกิดการสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

5) ความต้องการค้นพบสัจจะแห่งตน (Needs for Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลพยายามกระทำในสิ่งต่างๆ เพื่อพิสูจน์ศักยภาพของตนเองเป็น การสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองโดยสิ่งที่ได้รับจะเป็นความพึงพอใจและความภูมิใจที่ได้กระทำในสิ่งต่างๆที่เต็มความสามารถและเหมาะสมกับตนเองจึงถือว่าได้เป็นการค้นพบตนเองและเป็นความสุขที่แท้จริงความต้องการขั้นนี้มีรูปแบบที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน แต่ละคนจะมีความปรารถนาที่แตกต่างกันอย่างมากมาย สิ่งสำคัญคือ ความต้องการในระดับนี้จะปรากฏเมื่อบุคคลนั้นๆ ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความรักความพึงพอใจ

จากความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความรักความพึงพอใจ การได้รับการยกย่องจากผู้อื่นครบถ้วนแล้ว

2.5.3 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาบุคลากรของหน่วยงานและศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางหนึ่งๆ คำตอบที่ค้นพบคือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน ปัจจัยหลักดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors or Maintenance) และ 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors or Satisfiers) ซึ่งเป็นที่มาของทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivator Factors/Hygiene Factors) (Frederick Herzberg, 1967, pp. 72-74) มีรายละเอียดดังนี้คือ

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance/ Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอก เช่น นโยบาย การบริหารจัดการ รายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การสอนงานและควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้า สภาพการทำงาน เงินเดือนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคง

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors/ Satisfiers) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานหรือสมาชิกองค์การมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ จัดว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรง การมีปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ ความชอบทำงานความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับจากการทำงาน และการก้าวไปสู่พัฒนาการและความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งปัจจัยนี้มีทั้งหมด 6 ประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์ผล การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสก้าวหน้า

จากการศึกษาและประยุกต์ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กนั้น เมื่อนำมาใช้ร่วมกันจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

กรณีที่หนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนสูง และปัจจัยจูงใจสูง เป็นสภาพการทำงานในอุดมคติ คือ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ค่อนข้างพอใจกับงาน

กรณีที่สอง บังคับค่าจูงสูงและบังคับจูงใจต่ำ เป็นสภาพการทำงานที่บุคลากรพอใจกับการทำงาน แต่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากนัก มองว่างานเป็นที่มาของรายได้เท่านั้น

กรณีที่สาม บังคับค่าจูงต่ำและบังคับจูงใจสูงเป็นสภาพการทำงานที่บุคลากรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก แต่มีความพอใจเกี่ยวกับเรื่องงานมากเช่นกัน หมายความว่างานมีความตื่นเต้นและท้าทาย แต่เงินเดือนและผลตอบแทนไม่เพียงพอ ไม่น่าพอใจ

กรณีที่สี่ บังคับค่าจูงต่ำและบังคับจูงใจต่ำเป็นสภาพการทำงานที่แย่ที่สุด เนื่องจากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีใครพอใจในงาน

2.5.4 ทฤษฎีความต้องการ E R G ของเคลย์ตัน พี แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton, P. Alderfer) แอลเดอร์เฟอร์ได้ปรับเปลี่ยนทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ให้เข้าใจง่ายขึ้น โดยได้ทำการวิจัยเพื่อทดสอบความต้องการของมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความต้องการของมนุษย์จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (Diane Mae Maki, 2002)

1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs-E) คือความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิตและเพื่อการอยู่รอด เป็นความต้องการด้านร่างกายและวัตถุ ทำให้เกิดความ เป็นอยู่ที่สุขสบายปลอดภัย ซึ่งความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์นี้ได้รวมเอาความต้องการขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางร่างกาย และขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยมั่นคงของมาสโลว์ (Maslow) ไว้ด้วยกัน

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs-R) คือ ความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลรอบๆ ตัวและบุคคลในสังคม ความต้องการนี้ตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งเรียกว่า ความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญกับความต้องการของขั้นนี้มากเพราะถือว่า มนุษย์จะอยู่ได้มิใช่ความต้องการพื้นฐานเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือหมู่พวกนั้นมีความจำเป็น เช่น ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs-G) คือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุด บุคคลได้มีความคิดสร้างสรรค์สำหรับตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าต่อไป เป็นการรวมเอาความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 เข้าด้วยกัน ความต้องการขั้นนี้จะบ่งบอกถึงความสูงสุดของชีวิตมนุษย์

ถึงแม้ว่าแอลเดอร์เฟอร์จะเห็นด้วยกับหลักความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ในหลายประเด็น แต่ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ก็มีข้อขัดแย้งที่แตกต่างไปจากความคิดของมาสโลว์ 2 ประการหลักๆ คือ

1) ทฤษฎีของมาสโลว์ได้เน้นว่า ความต้องการของบุคคลจะก้าวจากขั้นที่ 1 ไปสู่ขั้นที่ 2 หรือขั้นที่ 2 ไปสู่ขั้นที่ 3 เรื่อยๆ ไปจนถึงขั้นที่ 5 นั้น เพื่อสร้างความพึงพอใจที่ตอบสนองความต้องการนั้น เป็นการสนองต่อความต้องการของขั้นที่ต่ำกว่าไปสู่ขั้นที่สูงกว่า แต่ความต้องการของมนุษย์ตามหลักทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ไม่เป็นเช่นนั้น แอลเดอร์เฟอร์เชื่อว่า ในขณะที่คนอยู่ในกระบวนการตามความต้องการของมนุษย์นั้น หากความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า จะมีเพิ่มมากขึ้นเป็นความต้องการถอยหลัง

2) ความต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ทฤษฎีของมาสโลว์เสนอว่า คนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะก้าวไปสู่อีกความต้องการขั้นหนึ่ง เป็นไปทีละขั้น แต่ แอลเดอร์เฟอร์กล่าวว่าคนมีความต้องการพร้อมกันหลายๆ ขั้นพร้อมกันได้ มิใช่ทีละขั้นดังที่มาสโลว์กล่าวไว้ เช่น คนมีความต้องการทางร่างกายเพื่อการอยู่รอด และในขณะเดียวกันนั้น คนก็ต้องการเพื่อนฝูงและการยอมรับนับถือด้วย เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีดังนี้คือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ซึ่งแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ลำดับ ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงความต้องการความรักและความต้องการการยอมรับจากกลุ่มความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการค้นพบสัจจะแห่งตนทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์กปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกันปัจจัยหลักแบ่งออกเป็น 2 ประการคือปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจและทฤษฎีความต้องการ E R G ของเคลย์ตันพีแอลเดอร์เฟอร์ ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทได้แก่ความต้องการดำรงชีวิตความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีแรงจูงใจนี้ ผู้วิจัยจะนำไปพิสูจน์ความต้องการในบางสิ่งบางอย่างของผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ หรือเพื่อเป็นเครื่องมือชิ้นหนึ่งที่สำคัญในการวิเคราะห์หาเหตุผล อันจะนำมาซึ่งการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ที่ได้ผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยได้นำมาเพื่อประกอบการวิจัยจากการค้นคว้างานวิจัยของหลายหน่วยงาน ซึ่งความว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ แล้วนำมาประกอบการเปรียบเทียบวิเคราะห์หาข้อสรุปของการวิจัยดังที่ได้กล่าวต่อไป

พระมหากษัตริย์ไทย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพิธีกรรมการสวดพระปริตรใน จังหวัดมหาสารคาม พบว่าพิธีกรรมการสวดพระปริตรในสังคมไทยพิธีกรรมแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือเกิดจากพุทธบัญญัติ เกิดจากท้องถิ่นส่วนพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนามี 4 ประเภทคือ (1) กุศล พิธี (2) บุญพิธี (3) ทานพิธี และ (4) ปกณณกะ ส่วนพระปริตรที่นิยมสวดกันอยู่มี 2 ประเภท คือ (1) พระปริตรที่นิยมสวดในงานมงคลพิธีราษฎร์ทั่วไปจะเริ่มต้นด้วยต้นสวดมนต์ (2) ตัวตำนานหรือ พระปริตรที่สวดมนต์โดยมีการสวดเต็มสูตรและสวดแบบย่อไม่เต็มสูตรส่วนงานอวมงคลนั้นก็ จะมีบทปริตรสวดแตกต่างกันออกไปพระปริตรที่ใช้สวดในพิธีหลวงก็จะผสมผสานกันทั้ง 7 ตำนานและ 12 ตำนานเป็นพื้นเบื้องต้นเริ่มด้วยการถวายศีลและลงท้ายด้วยการถวายพระพรซึ่ง พิธีกรรมนี้เรียกว่าพระราชพิธีและรัฐพิธีมี 12 พิธีเช่นพระราชพิธีขึ้นปีใหม่ พระราชกุศลมาฆบูชา รัฐพิธีฉลองรัฐธรรมนูญเป็นต้นการกล่าวขมนุมเทวดาก่อนที่จะสวดพระปริตรในพิธีหลวงนั้นนิยม เริ่มที่ “สระรัชชงเสนา...” เป็นต้นไป

ขั้นตอนในการสวดพระปริตรก็ต้องเตรียมสถานที่ต่างๆ ไว้ให้พร้อมเช่นการตั้ง โต๊ะหมู่บูชาการนิมนต์พระสงฆ์มาสวดพระปริตรเป็นต้นส่วนการทำบุญอุทิศบุญเมื่อครบ 7 วัน 50 วัน และ 100 วัน วิธีการสวดพระปริตรนิยมใช้ 2 ทำนองคือ แบบสังโยคและแบบมคธ ประโยชน์ของการสวดพระปริตรเช่นทำให้จิตเป็นกุศลระงับกิเลส เป็นต้น

ความเชื่ออานุภาพการสวดพระปริตรในอำเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคามแต่เดิมนั้น พระปริตรนิยมนำมาสวดเพื่อให้เกิดความสวัสดิภาพแก่พุทธบริษัทและประชาชน เช่น รัตนสูตร ทรงสวดที่เมืองไพศาลี (เวสาลี) ทำให้มนุษย์หนีไปเป็นต้น ส่วนความเชื่ออานุภาพพระ ปริตรนอกตำนาน ในอำเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคามมี 3 ลักษณะคือ 1) สวดเพื่อสะเดาะเคราะห์ 2) สวดแก้อุบาทว์ และ 3) สวดถอดสวดถอน นอกจากนั้นยังพบว่าการสวดพระปริตรยังทำ ให้บรรเทาและบำบัดความกระวนกระวายใจได้ ขจัดล้างร้ายและอุบาทว์ต่างๆ เป็นต้น ได้ และยัง เป็นประโยชน์ต่อผู้สวดทั้งในปัจจุบันชาตินี้และประโยชน์สูงสุดในชาติต่อๆ ได้อีกด้วย

จากงานวิจัยของพระมหากษัตริย์ไทย (2554, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยได้อาศัยส่วนของการสวด เนื่องจาก พระปริตรที่ดี พระปาฏิโมกข์ที่ดีใช้การสวดเป็นหลัก ภาวนาในใจนั้นต่างออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนของบุญกุศลที่มุ่งหลังหรือสมาธิอันเกิดจากการสวดเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถนำมาวิเคราะห์ ถึงเหตุถึงผลในการทำวิจัยครั้งนี้ได้ เพราะผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ย่อมต้องมุ่งหวังบุญกุศลอันเกิดจาก การสวดเป็นหลักเสียก่อนอย่างอื่น

พระจักรกริช ปิยธมฺโม (โสภณ) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิเคราะห์การสวดพระ ปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ไทยพบว่าการสวดพระปาฏิโมกข์เป็นพุทธบัญญัติที่ พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้ภิกษุสงฆ์ทำอุโบสถสวดพระปาฏิโมกข์ขึ้นทุกวัน 14 คำหรือ 15 คำเป็น

การอนุเคราะห์ให้พระสงฆ์ทบทวนพระธรรมพระวินัยที่ได้ประพฤติปฏิบัติมา โดยมีพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นผู้สวดพระภิกษุที่เหลือเป็นผู้ฟังนอกจากนี้การสวดพระปาฏิโมกข์ยังเกี่ยวข้องกับพิธีกรรม เช่น บุญกรรมมีการปิดกวาดสถานที่เตรียมน้ำจั้นเป็นต้นการสวดพระปาฏิโมกข์ยังเป็นสังฆกรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนาเชื่อว่าผู้ตักสิลา ซึ่งทำโดยพระภิกษุ 4 รูปขึ้นไปตามความเหมาะสมมีทั้งการสวดโดยพิสดารและการสวดโดยย่อสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกพระองค์ทรงเลื่อมใสพระพุทธศาสนาทรงสร้างอุโบสถและปฏิสังขรณ์พระอุโบสถเพื่อให้พระสงฆ์ได้ทำสังฆกรรมปาฏิโมกข์ต่อมาสสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงสนับสนุนส่งเสริมโดยมีพระราชโองการให้สืบคว้าวัดไหนมีการทำอุโบสถสวดพระปาฏิโมกข์เสมอทุกวันอุโบสถจะทรงพระราชอุทิศกระเจาดพระปาฏิโมกข์ประเด็นเกี่ยวกับการสวดปาฏิโมกข์แบบล้านนามีลักษณะพิเศษกว่าคณะสงฆ์ในภาคอื่นของประเทศไทยคือมีการนัดพบของกลุ่มพระภิกษุในหัวอุโบสถที่วัดใดวัดหนึ่งเพื่อรวมกลุ่มกันทำสามัคคีอุโบสถปาฏิโมกข์เพื่อให้เกิดความสามัคคีของกลุ่มสงฆ์ในล้านนาและการทำสังฆกรรมของล้านนาต้องครบองค์ 5 อย่างคือ (1) ตนรารณาหรือว่าอุกแมนแท้ (มีผู้เชื่อเชิญ) (2) ตนแสดงว่าบ่หื้อผิดสักตัวแท้ (ผู้สวดต้องออกเสียงและจำเนื้อหาของบทธรรมได้อย่างถูกต้อง) (3) จดหัดตบาสกั้หื้ออุกองค์ดีแท้ (พระภิกษุสงฆ์ในขณะนั่งฟังพระสวดปาฏิโมกข์ต้องนั่งหัดตบาส) (4) ก็เป็นสีมาแท้ (เขตแดนที่ประกาศพระบรมราชโองการให้เป็นของสงฆ์) (5) บ่เป็นวรรคเสียแท้ (การทำสังฆกรรมพระปาฏิโมกข์ต้องครบองค์สงฆ์) ถ้าครบองค์ 5 สังฆกรรมแบบล้านนาจึงจะบริสุทธิ์

จากงานวิจัยของพระจักรกริช ปิยธมฺโม นี้ ผู้วิจัยจักไปเปรียบเทียบเนื่องจากการสวดพระปาฏิโมกข์เหมือนกัน ทั้งช่วยทบทวนในส่วนของขั้นตอนพิธีกรรมรวมถึงความหมายความเป็นมาของการสวดพระปาฏิโมกข์ได้เป็นอย่างดี

พระครูวิริยญาณสุนทร (จรินทร์ ออบคำ) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้าอำเภอตากฟ้าจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้าควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุกระดับตระหนักถึงความมีระเบียบวินัยรับผิดชอบต่อน้ำที่จัดอบรมเป็นประจำทุกภาคเรียนในการนำเอาหลักคำ

สอนทางพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาและปฏิบัติธรรมสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาด้านกายจิตใจและสติปัญญาให้สูงขึ้น

จากการวิจัยของท่านพระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อามคำ) นี้ ผู้วิจัยจึงได้นำส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพไปใต้ถวามทวนความในการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางในการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์ เพราะเมื่อพัฒนาคุณภาพของบุคคลหรือองค์กรแล้ว ก็ย่อมเป็นการอนุรักษ์ไปในตัว

เจษฎาภรณ์ รอดภัย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิเคราะห์หลักโอวาทปาฏิโมกข์ในทัศนะของพระเถระในประเทศไทยพบว่า โอวาทปาฏิโมกข์ คือปาฏิโมกข์ที่เป็นโอวาท กล่าวคือสิ่งที่เป็นหลักเป็นประธาน ในด้านคำกล่าวสอนหรือหลักการ โดยสรุปของพุทธศาสนา มีทั้งหลักคำสอนและหลักการปกครองคณะสงฆ์ได้ประกาศหลักอันเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา วิธีการการประกาศพร้อมทั้งจรรยาบรรณของนักเผยแผ่ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพร่วมกันในการเผยแผ่พระศาสนาและเพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง ใจความพระโอวาทปาฏิโมกข์นั้นมี 13 ประการประกอบด้วยหลักการ 3 หมายถึงสาระสำคัญที่ควรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่การไม่ทำบาปทั้งปวง การทำกุศลให้ถึงพร้อม และการทำจิตให้ผ่องใส อุดมการณ์ 4 หมายถึงหลักการที่ทรงวางไว้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้แก่ความอดทน ความไม่เบียดเบียน ความสงบ และนิพพาน วิธีการ 6 หมายถึงแนวทางในการปฏิบัติสำหรับนักบวชได้แก่การไม่ทำร้าย การไม่ทำร้าย การสำรวมในปาฏิโมกข์ การรู้จักประมาณ การอยู่ในสถานที่ที่สงัด และการฝึกหัดจิตใจให้สงบสรุปได้แก่สอนให้ละความชั่วทำความดีทำจิตใจให้บริสุทธิ์พระนิพพานคือการดับกิเลสพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดเป็นการประกาศจุดยืนของพระพุทธศาสนาแก่ชาวโลก

ในทัศนะของพระเถระทั้ง 5 รูปมีทัศนะสรุปได้ดังนี้

1. สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายกทรงมุ่งให้พุทธบริษัทประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนโอวาทปาฏิโมกข์โดยยึดหลักไตรสิกขาคือศีลสมาธิปัญญา
2. พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ) หรือหลวงปู่พุทธทาสภิกขุได้เน้นย้ำการปฏิบัติบูชาให้เข้าถึงความ “ว่าง” ที่เรียกว่า “สูญญตา” มองประเด็นพระคาถาโอวาทปาฏิโมกข์ที่เป็นใจความสำคัญคือการไม่ทำชั่วการทำความดีให้ถึงพร้อมและการทำจิตให้ขาวรอบต้องการอะไรปรารถนาอะไรตามที่ใจปรารถนาต้องการที่สุดแล้วเมื่อได้มาแล้วอย่าไปหลงอย่าไปยึดมั่นถือมั่นคือหัวใจพระพุทธศาสนาจิตจะขาวรอบเป็นปริโยทปนะ
3. พระพรหมมงคลาจารย์ หรือหลวงปู่บุญญานันทะ ได้เน้นให้ชาวพุทธปฏิบัติต่อพระรัตนตรัยด้วยการแสดงความกตัญญูกตเวทิตะลึกถึงวันสำคัญเกี่ยวกับพระพุทธเจ้าพระธรรมพระสงฆ์เน้นการปฏิบัติบูชา

4. พระธรรมปิฎก (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) มองโอวาทปาฏิโมกข์อย่างเป็นองค์รวมและแยกแยะให้เห็นอย่างสมเหตุสมผลมองการปฏิบัติในแต่ละยุคแต่ละกาลอย่างเข้าใจสามารถประยุกต์ได้ทุกองค์กรสร้างความเข้าใจและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในพุทธศาสนิกชน

5. พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้เน้นให้อยู่ร่วมกันด้วยขันติธรรมเพื่อสันติภาพโลกจักเกิดมีขึ้น

จากงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์หลักโอวาทปาฏิโมกข์ในทัศนะของพระเถระในประเทศไทยของเจษฎาภรณ์ รอดภัย นี้ ผู้วิจัยได้อาศัยมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาถึงหลักวิชาการในส่วนของพระปาฏิโมกข์ และ โอวาทปาฏิโมกข์ ซึ่งแตกต่างกัน ทั้งได้เป็นประเด็นในการสนทนากลุ่มถึงความรู้ส่วนนี้ สำหรับชี้นำเข้าสู่บทการสนทนาเพื่อค้นหาหลักวิชาการที่เที่ยงตรงสอบสวนได้ต่อไป

พระบุญเกิด อิทฺธิมนฺ โโต (ชุนฺดฺร) (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภิกขุปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า ภิกขุปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท มีการกำเนิดและพัฒนาการภิกขุปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนาเริ่มตั้งแต่สมัยพระพุทธเจ้าวิปัสสิ พระพุทธองค์ได้ทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์ 6 เดือนต่อหนึ่งครั้ง แต่การบัญญัติสิกขาบทยังไม่มีการบัญญัติ ส่วนการทำอุโบสถก็ทำในที่แห่งเดียวเท่านั้นคือ ในอุทยานเขมมฤคทายวัน ต่อมาถึงสมัยพุทธกาลจึงได้มีการบัญญัติภิกขุปาฏิโมกข์ไว้ และทรงแสดงเพียงครั้งเดียว ต่อจากนั้นก็ทรงให้สาวกเป็นผู้แสดงภิกขุปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท คือข้อวินัยของพระภิกษุที่เกี่ยวข้องด้วยภิกขุปาฏิโมกข์ คำว่า ภิกขุปาฏิโมกข์ หมายถึง สิกขาบทที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติแก่ภิกษุทั้งหลาย หรือศีลของภิกษุสงฆ์ ซึ่งทำให้บุคคลผู้รักษา คัมภีร์ศีลดีแล้ว ย่อมไม่ตกไปสู่อบาย ความสำคัญของภิกขุปาฏิโมกข์ คือ มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพระภิกษุ ทำให้ภิกษุได้ระลึกถึงศีลของตน อันจักเป็นประโยชน์ต่อพระภิกษุให้ได้ศึกษาทบทวนพระวินัยที่เป็นหลักปฏิบัติ ประเภทของปาฏิโมกข์ มี 2 ประการ คือ โอวาทปาฏิโมกข์ กับ อาณาปาฏิโมกข์ เนื้อหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับศีลของภิกษุและนางภิกษุณี การปรับอาบัติ บทลงโทษ และอาณัติสงฆ์ของการเข้าร่วมสังฆกรรมการสวดและฟังภิกขุปาฏิโมกข์

สภาพและปัญหาภิกขุปาฏิโมกข์ของพระสงฆ์ในปัจจุบัน พบว่า มีความเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตและสภาพแวดล้อมของสังคมตามยุคตามสมัย เช่น ด้านวัดหรืออุโบสถ ผู้สวด พระสงฆ์ เอกสารตำรา และการเผยแพร่ก็มีจำนวนมากขึ้น เพียงพอสำหรับการทำสังฆกรรม แต่มีบางวัดที่ไม่เพียงพอในหลายๆ ด้าน ส่วนใหญ่เป็นสถานที่อยู่ในชนบท และปัญหาที่สำคัญของภิกขุปาฏิโมกข์คือ ด้านผู้สวด ยังมีจำนวนน้อยและนับวัดจะลดลงเรื่อยๆ ส่วนของเอกสารตำรายังมีจำนวนที่ไม่เพียงพอต่อการศึกษา ส่งผลให้การเผยแพร่กระทำได้น้อยลง ซึ่งอาจจะทำให้พระสงฆ์ส่วนหนึ่งไม่รู้ในภิกขุปาฏิโมกข์ และข้อปฏิบัติอาจไม่ถูกต้องตามพุทธบัญญัติของพระพุทธองค์ได้

แนวทางการส่งเสริมภิกษุปาฏิโมกข์ของพระสงฆ์ในปัจจุบัน พบว่า มีอยู่ 5 ด้าน คือ (1) ด้านวัด ควรมีการส่งเสริมด้านความสะอาด และการตกแต่งสถานที่ เป็นต้น (2) ด้านผู้สวด ควรฝึกอบรมให้พระสงฆ์มีการสวดเพิ่มมากขึ้น (3) ด้านพระสงฆ์ ควรมีการฝึกอบรมให้พระสงฆ์เห็นความสำคัญของภิกษุปาฏิโมกข์ และอานิสงส์ที่พึงจะได้รับ (4) ตลอดจนทำสื่ออินเทอร์เน็ต และงานวิจัยมากขึ้น และ (5) ด้านการเผยแพร่ ควรส่งเสริมให้บุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระสงฆ์ได้เข้ามามีบทบาทในการเผยแพร่ภิกษุปาฏิโมกข์ไปสู่พระสงฆ์ด้วยกัน และพุทธศาสนิกชนทั้งหลายทั่วไปให้เข้าใจถึงการทำสังฆกรรมภิกษุปาฏิโมกข์ หรือข้อวัตรปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งหลักพระวินัยในพระพุทธศาสนาสืบไป

จากงานวิจัยของพระบุญเกิด อภิทธิมนุ โตะ ซึ่งได้ได้ศึกษาภิกษุปาฏิโมกข์ในพระพุทธศาสนาเถรวาทนั้น บ่งชี้ถึงการสืบทอดมาอย่างยาวนานของการธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์อัตลักษณ์ของการสวดพระปาฏิโมกข์ความสำคัญและความเป็นสิ่งจะพึงทำของคณะสงฆ์ ทั้งยังได้หาแนวทางในการพัฒนาไว้ในระดับหนึ่งด้วย แต่เนื่องจากงานวิจัยของผู้วิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นถึงการอนุรักษ์ผู้ทรงพระปาฏิโมกข์เป็นหลัก เนื่องจากขาดผู้ทรงพระปาฏิโมกข์แล้วสังฆกรรมส่วนนี้ก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ จึงได้อาศัยงานวิจัยชิ้นนี้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการตั้งคำถามสนทนากลุ่ม รวมไปถึงการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อหาข้อมูลที่ตรงประเด็นมากที่สุด

วัฒนา พลชาติ (2543, หน้า 155) ได้ศึกษาวิเคราะห์วิธีการพัฒนาปัญญาตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้วิจัยไว้ว่าการพัฒนาปัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดจึงขอเสนอแนะให้ท่านทั้งหลายที่มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการฝึกฝนตนเองเพื่อให้เกิดปัญญาได้ทดลองเข้าปฏิบัติธรรมในรูปแบบใดก็ได้ที่มีความรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเข้ากับวิถีชีวิตของตนเองซึ่งจะยังผลให้เกิดปัญญาทั้งคืนและปัญญานี้จะนำมาซึ่งความสุขทั้งแก่ตนเองและครอบครัวรวมถึงสังคมประเทศชาติและเพื่อโลกที่เราอยู่อาศัยนี้

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท ได้ศึกษาพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ) ได้ความว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาทางความประพฤติคือทางกายและวาจาให้มีศีล (2) การพัฒนาด้านอินทรีย์ 6 คือให้รู้จักสำรวจอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ (3) การพัฒนาด้านจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งและมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) การพัฒนาด้านปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวงไม่ให้เกิดความลุ่มหลงมัวเมาแต่ให้เป็นอิสระจากสิ่งต่างๆ

จากงานวิจัยเรื่องศึกษาวิเคราะห์วิธีการพัฒนาปัญญาตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) และศึกษาพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ

(สมาน สุเมโธ) ทั้งสองเรื่องนี้ นำมาสู่กระบวนการกลั่นกรองแนวคิดเพื่อต่อ ยอดไปสู่การอนุรักษ์ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปใช้ในการชักจูงเข้าสู่ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ อันดับแรกคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือ ความมีชื่อเสียงขององค์กร เพื่อนร่วมงาน การได้รับความยุติธรรม หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือ ผลตอบแทน

จากงานวิจัยชิ้นนี้อาจมีเป้าหมายตรงประเด็นกับงานวิจัยซึ่งผู้วิจัยกำลังทำอยู่เป็นอย่างมาก เนื่องจากการรังสรรค์บุคคลให้สนองงานขององค์กรต่อไป ไม่ว่าจะองค์กรไหนๆ ก็จำเป็นต้องมี องค์ประกอบแรงจูงใจรวมถึงความรักในองค์กร แล้วสนองกลับในรูปของพฤติกรรมต่อไป ทั้งนี้ก็สามารถนำมาเป็นประเด็นในการสนทนารวมทั้งสัมภาษณ์ได้เป็นอย่างดี

ธีรวัฒน์ ช่างसान (2556, หน้า 76-88) ได้ศึกษาแนวทางการอนุรักษ์และพัฒนาศิลปะใน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ศิลปะการเล่นของคนในท้องถิ่นภาคใต้ทั้ง พัทลุง ตรัง กระบี่ และนครศรีธรรมราชบางครั้งเรียกศิลปะระบำระเนนา องค์ประกอบของการแสดงศิลปะ ประกอบด้วย คณะศิลปะ เครื่องดนตรี การแต่งกาย โอกาสในการแสดง ความเชื่อและพิธีกรรม เรื่องที่นิยมนำมาแสดงและสถานที่ แนวคิดและทฤษฎีสำหรับการอนุรักษ์และพัฒนาที่ใช้แนวคิด วัฒนธรรมคือ ความหมายของศิลปะฟอรัคเกียริช และแนวคิดการอนุรักษ์และพัฒนาสื่อการแสดง พื้นบ้าน โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ทั้งนี้ควรเริ่มต้นที่เจ้าของหรือปราชญ์ชาวบ้านต้องมีความตระหนักร่วมและเข้าใจระบบของการอนุรักษ์และพัฒนาด้วย ส่วนแนวทางการอนุรักษ์ศิลปะ นั้นจำเป็นต้องอนุรักษ์รูปแบบการเล่น อนุรักษ์ศิลปินทั้งศิลปินอาชีพและศิลปินเยาวชนและ อนุรักษ์ผู้ชม ทั้งผู้ชมสูงวัย และเยาวชน แนวทางการพัฒนานั้น ต้องพัฒนาโครงสร้างของการแสดง คือต้องใช้ภาษาให้เข้าใจง่าย สั้นกระชับ มีการอธิบายความก่อนการแสดง ต้องพัฒนาการแต่งกายให้ สวยงามทันสมัย และองค์ประกอบเสริม เช่น เพิ่มเครื่องดนตรีสมัยใหม่เข้าผสมผสานกับระบำ ระเนนา กลอง โหม่ง และฉิ่ง นอกจากนี้แล้วควรพัฒนาให้เป็นแบบเรียนของสถานศึกษาเพื่อเยาวชนจะได้ ศึกษาและร่วมอนุรักษ์พัฒนาศิลปะในระยะยาวต่อไป

จากงานวิจัยชิ้นนี้บ่งถึงการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยผู้วิจัยจักได้อาศัยนำไปเป็นเครื่อง พิจารณาถึงการปรับตัวของวัดและคณสงฆ์ต่อการคงอยู่ของผู้ทรงพระปาฏิโมกข์และหาทางออก ต่อไป

ธนพชร นุตสาระ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการอนุรักษ์วัฒนธรรมดนตรีของ ชาวกะเหรี่ยงตำบลบ้านจันทร์ อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ลักษณะทางกายภาพของ

เดหน่ากูจะมีกล่องเสียงรูปร่างคล้ายเรือมีคอโค้งงอยื่นออกจากกล่องเสียง ฝาปิดด้านหน้าจะใช้แผ่นอลูมิเนียม ลูกปิดทำจากไม้ไผ่ ซึ่งด้วยสายเบรกรถจักรยานระหว่างลูกปิดกับแกนกลางแผ่นฝาที่ปิดกล่องเสียง สายมีจำนวนตั้งแต่ 6-10 สาย ตั้งสายด้วยระบบบันไดเสียงเมเจอร์และไมเนอร์ 5 เสียง บางครั้งอาจตั้งถึง 7 เสียงบรรเลงโดยการดีดสายมือซ้ายทาบหน้าเป็นเสียงเบสหรือเสียงประสาน รวมทั้งเสียงโครน (Drone) ส่วนมือขวาดีดเป็นทาบองหรือเป็นเสียงคอร์ด บรรเลงประกอบการอ้อฮาหรือบรรเลงบทเพลงทั่วไปด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมดนตรีของชาวกะเหรี่ยงนั้น สำหรับโรงเรียนควรให้เครื่องดนตรีเดหน่ากูถูกรับรู้ไว้ในหลักสูตรดนตรีท้องถิ่น หน่วยงานรัฐควรจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้เครื่องดนตรีเดหน่ากูมีเวทีสำหรับการแสดง รวมทั้งวัดเมื่อมีงานประเพณีควรให้มีเครื่องดนตรีเดหน่ากู มีบทบาทหน้าที่ในงานประเพณีนั้นๆ เพื่อให้ชาวปกากะญอเห็นคุณค่าในตัวดนตรี

ในด้านการปรับประยุกต์วัฒนธรรมดนตรีของชาวกะเหรี่ยงเข้าสู่การท่องเที่ยว เนื่องตำบลบ้านจันทร์อำเภอภักดีชุมพล วัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีจุดขายทางด้านธรรมชาติและวัฒนธรรมของชาวกะเหรี่ยงชุมชนควรมีความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการหน่วยงานรัฐและโรงเรียนทั้งสามที่จะต้องให้ความร่วมมือเพื่อให้เครื่องดนตรีเดหน่ากูมีเวทีสำหรับการแสดงในฐานะเครื่องดนตรีชาติพันธุ์ของชาวกะเหรี่ยงที่มีศักยภาพเหมือนเครื่องดนตรีอื่นๆ รวมทั้งเพื่อให้เยาวชนเห็นคุณค่าของเครื่องดนตรีประจำชาติพันธุ์ของตนเอง

จากงานวิจัยชิ้นนี้ก็เป็นแนวทางในการนำไปสู่การอนุรักษ์เหมือนกัน เนื่องจากการอนุรักษ์ใดๆ ก็ตามต้องอาศัยองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันอยู่หลายส่วน และเป็นเครื่องพิจารณาถึงประเด็นปัญหาอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาต่อไป

จากผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การอนุรักษ์และพัฒนาผู้ทรงจำปาฏิโมกษ์เป็นสิ่งที่ควรกระทำ เพราะพระปาฏิโมกษ์เป็นพระวินัย 227 ลักษบาบ ถือเป็นกฎระเบียบสำหรับควบคุมความประพฤติทางกายและวาจาของพระภิกษุให้เรียบร้อยซึ่งมีลักษณะคล้ายๆ กับกฎหมายในทางโลก ซึ่งในปัจจุบันพระสงฆ์ผู้สวดปาฏิโมกษ์ได้มีจำนวนน้อยลงอันเนื่องมาจากจำนวนภิกษุที่บวชมีจำนวนน้อยลง ระยะเวลาในการบวชที่สั้นลง ทั้งยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในพระปาฏิโมกษ์จึงทำให้ไม่มีความสนใจที่จะศึกษา ภิกษุที่สวดปาฏิโมกษ์ได้ด้วยการท่องจำจึงมีจำนวนลดลง บางส่วนก็ต้องอาศัยการเปิดคัมภีร์ จึงเป็นปัญหาว่าในอนาคตจะมีภิกษุผู้ทรงจำปาฏิโมกษ์ลดจำนวนลงเรื่อยๆ จนกระทั่งสูญหายไป แนวทางในการอนุรักษ์และพัฒนาพระภิกษุผู้ทรงจำปาฏิโมกษ์ต้อง มีการจูงใจและส่งเสริมกันอย่างจริงจัง โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีแรงจูงใจให้พระภิกษุเป็นผู้ทรงจำปาฏิโมกษ์ที่มี

ประสิทธิภาพและมีจำนวนมากขึ้นโดยการ ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เพื่อให้สามารถดำรง
พระพุทธศาสนาไว้ได้อย่างยั่งยืนสืบไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี