

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้สอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู การเสริมพลังอำนาจครูในการทำงาน ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และมารยาทไทย ดังนี้

#### ตอนที่ 1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

- 1.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 1.2 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
- 1.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 1.4 คุณลักษณะของพลังอำนาจ

#### ตอนที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- 2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- 2.3 การบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- 2.4 ครูผู้สอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- 2.5 ประโยชน์ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

#### ตอนที่ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมารยาทไทย

- 3.1 ความหมายของมารยาทไทย
- 3.2 ความสำคัญของมารยาทไทย
- 3.3 คุณค่าและประโยชน์ของมารยาทไทย
- 3.4 ประเภทของมารยาท
- 3.5 รายละเอียดการปฏิบัติมารยาทไทย
- 3.6 การถ่ายทอดความรู้เรื่องมารยาทไทย

## ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 4.2 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับผู้ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมารยาทไทย

### ตอนที่ 1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

#### 1.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

มีผู้ให้คำนิยาม ความหมาย ของคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้หลากหลาย ดังนี้ สมชาย บุญศิริเกสัช (2545) กล่าวว่า iva การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจ หรือให้

อำนาจหน้าที่ ทำให้บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ สามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ต้องการ ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่บุคคลนั้นมีอยู่ และหมายรวมถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลัง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี กระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

จาวรรรณ ศิลปรัตน์ (2548) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การเพิ่มพลังอำนาจในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุน ในสิ่งที่เป็นเหตุที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ตระหนักในคุณค่าแห่งตน การแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

อดิพร ทองหล่อ (2546) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการตัดสินใจ และจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ด้วยความเป็นอิสระ มีความรู้สึกรับผิดชอบและตระหนักในคุณค่าตนเอง สามารถควบคุมความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของตนเองได้

เพียงพร กันหารี (2551) กล่าวว่า iva การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบ กระตุ้นให้ทำงาน โดยกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติ ความสามารถ ของแต่ละบุคคลให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม โดยการให้อำนาจและโอกาสได้แสดงศักยภาพ

สุรารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552) กล่าวว่า iva การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการการบริหารองค์การ ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพองค์การ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับ องค์กร

กมลมาลย์ ทิพย์รัตน์ (2556) กล่าวว่า iva การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการในการสนับสนุนให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและสังคม

พรจิตา ฤทธิรอด และคณะ (2556) กล่าวว่า iva การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การ ดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถใน การทำงานให้สำเร็จ โดยการสร้างแรงจูงใจ ให้โอกาส ให้อำนาจ และสิ่งสนับสนุน จนสามารถจัด ความรู้สึกไว้อำนาจ มีความมั่นใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

มณีนรีนา โนนห้าวรอ (2557) กล่าวว่า iva การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเพิ่ม ศักยภาพของบุคคล ที่ส่งผลต่อทีมงาน และองค์กรให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาเป็น ผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของ ตนเองและองค์กร

Gibson (1991) กล่าวว่า iva การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการทางสังคม ที่แสดง ให้เห็นถึงการยอมรับ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าคุณเอง มีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้

Zimmerman (2000) กล่าวว่า iva การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ ทักษะการ ตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แบ่งความ รับผิดชอบร่วมกัน การให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน แยกเป็นระดับชุมชน ระดับบุคคล และระดับ องค์กร การสร้างเครือข่ายและทักษะการอยู่ร่วมกัน

Bertelsen; & Holland (2006) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการในการเพิ่มความสามารถของบุคคล หรือองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ได้ผลลัพธ์ตามที่หน่วยงานต้องการ

Breeding (2008) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน มีอิสระ กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

จากความหมายที่นักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้คำจำกัดความว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้หลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

## 1.2 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย

1. การให้การสนับสนุน (Support)
2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
3. การให้โอกาส (Opportunity)
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Decision Making)
5. การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership)
6. การสร้างทีมงาน (Teamwork)
7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth)

พรจิตา ฤทธิรอด และคณะ (2556) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบและแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. องค์ประกอบหลักระดับบุคคล เพราะคนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่ต้องปฏิบัติงานในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ

ค่านิยม คุณธรรมผู้เรียน ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ เคารพการตัดสินใจ กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แรงจูงใจ

2. องค์ประกอบหลักระดับทีมงาน ผู้บริหารต้องวางระบบการติดต่อประสานสัมพันธ์ การฝึกอบรม สร้างเครือข่าย สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ความรับผิดชอบ ความอิสระและอำนาจการตัดสินใจ รางวัลและผลตอบแทนที่ยุติธรรม

3. องค์ประกอบหลักระดับองค์กร ผู้บริหารต้องส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ การกระจายอำนาจ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงโครงสร้าง ให้มีความยืดหยุ่น

อภิชาติ ทองน้อย (2556) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 6 องค์ประกอบคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. สถานภาพของครู
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่
5. ความเป็นอิสระในการทำงาน
6. ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา

เนื่องจากศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการมีเจ้าอาวาสเป็นผู้บริหาร การเรียนการสอนในเรื่องศาสนพิธีและมารยาทไทย ควรให้อำนาจและความเป็นอิสระในการอบรม สั่งสอนเด็กและเยาวชนแก่ครูผู้สอน และผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน เพื่อให้มีความพร้อมและเพื่อเพิ่มความน่าสนใจ มีการพัฒนาความรู้ ทักษะโดยการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมสัมมนาในเรื่องเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านมารยาทไทย ตลอดจนต้องสร้างความพร้อมรับการตรวจสอบ จากผู้เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการประเมินทั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้วย

### 1.3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

มีผู้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร ไว้หลากหลาย ดังนี้

สมชาย บุญศิริเกสซ์ (2545) กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า ประกอบด้วย

1. การให้การสนับสนุน
2. การให้โอกาส
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
4. การสร้างภาวะผู้นำ
5. การสร้างทีมงาน
6. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
7. การสร้างแรงจูงใจ

Tebbitt (1993) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 7 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดค่านิยม ซึ่งสะท้อนให้เห็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ได้

อย่างชัดเจน

2. การกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3. การกำหนดคุณภาพผลิตภัณฑ์ หรือคุณภาพการบริการ โดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ผลิตภัณฑ์หรือคุณภาพการบริการต้องตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีระบบการตรวจสอบ การให้รางวัล การยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร มีการทบทวนให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามขอบเขตการทำงาน หรือตามตำแหน่งงานนั้น ๆ ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

5. การกำหนดองค์ประกอบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และขอบเขตการบริหารจัดการ โดยไม่มองแต่เพียงจุดประสงค์ และทิศทางขององค์กรเท่านั้น แต่ต้องมีการสรุปแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบ อย่างชัดเจน

6. การประเมินองค์กรและบุคลากร ประเมินจากความคาดหวังที่มีต่อองค์กร รางวัลหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ระบบการช่วยเหลือสนับสนุน และจำนวนทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้ได้ ส่วนการประเมินบุคลากรจะดูจากค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวังที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

6.1 การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

6.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

6.3 การทดสอบภาคทฤษฎี

6.4 การทดสอบภาคปฏิบัติ

6.5 การประเมินเจตคติ

7. การเชื่อมโยงค่านิยมขององค์การและของบุคลากรเข้าด้วยกัน

Blasé & Blasé (1994) กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูประกอบด้วย

1.การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.การให้ความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพของครู

3.การจัดโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการทำงานของครู

4.สนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของครูให้เพียงพอ

5. การสร้างบุคลิกภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

6. การสร้างกำลังใจให้ครูใช้ความเพียรฟันฝ่าอุปสรรคการทำงาน

7. การยอมรับในคุณค่าผลการทำงานของครู

8. การฝึกอบรมให้ครูมีทักษะความสามารถในการแก้ปัญหา

9. การส่งเสริมภาวะผู้นำของครู

10. การสนับสนุนให้ครูมีอิสระและใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

Kinlaw (1995) กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ได้แก่

1.การกำหนดขอบเขตและการสื่อสาร (define and communicate) ต้องมีความชัดเจนและเผยแพร่ให้คนในองค์กรรับรู้

2.การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (set goals and strategies) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร และต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.การฝึกอบรมด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงและสร้างสรรค์งานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติ

4. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มความอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการ และสิ่งครอบงำ

5. การปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์การ พิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบ ทุกคนรับรู้และต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

6. การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา โดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น แล้วนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Stone & Sachs (1995) กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย

1. การมอบอำนาจหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ ให้อำนาจการตัดสินใจได้เอง
2. การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน
3. การรับฟังความคิดเห็น เน้นสร้างความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่ายในการดำเนินงานตาม

จุดมุ่งหมายขององค์การ

4. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ ให้ประสบความสำเร็จร่วมกันในการทำงาน

5. การอบรมพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถแก่บุคลากรในการทำงาน

Berman & West;Lashley (1997) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย

1. การให้บุคลากร ทีมงาน สามารถตัดสินใจได้เองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
2. การให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ
3. การให้บุคลากรปฏิบัติด้วยความยืดหยุ่นในการสนองตอบที่ทันเวลา

Cleirbau (1998) กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย

1. การให้บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบ ในการทำงาน
2. การมอบอำนาจหน้าที่ ในการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน
3. การให้บุคลากรพร้อมรับการตรวจสอบ กระบวนการทำงานและคุณภาพผลงาน
4. การให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานระหว่างบุคลากร

หน่วยงาน และองค์การ

5. การสร้างสรรค์วิธีทำงานร่วมกัน

6. การสร้างสรรค์บรรยากาศที่สร้างเสริมพลังอำนาจการทำงาน จัดสถานะแวดล้อมการทำงานเป็นระบบ มีระเบียบ เตรียมความพร้อมของบุคลากรในการทำงาน สร้างความมีน้ำใจไมตรีต่อกัน

Day. (1999) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย

1. การสร้างความไว้วางใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และสร้างความเสมอภาคในการทำงานของครู

2. การปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การให้ครูแสดงศักยภาพ ความสามารถทางความคิดและการกระทำ

4. การให้ครูมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง

5. การให้ครูสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

6. การยอมรับ ยกย่องชมเชย ให้รางวัลในผลงานความสำเร็จ

7. การให้โอกาสพัฒนาการทำงานร่วมกัน ให้เวลา วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูล คำแนะนำในการแก้ปัญหาและพัฒนางานของครู

Kampol (1999) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย

1. การให้ครูมีอำนาจหน้าที่ มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. การให้ครูมีอิสระ ควบคุมงาน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ

3. การให้ความรู้เกี่ยวกับเพศ เชื้อชาติ ชนชั้น วัฒนธรรมเพื่อให้ครูปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน

4. การให้ครูมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น สะท้อนภาพความเป็นจริงในการทำงาน

5. การให้ครูประเมินผลงานตนเอง

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิด กระบวนการ เสริมสร้างพลังอำนาจ	ผู้เสนอ	Tebbitt 1993	Blase & Blase 1994	Kinlaw 1995	Short & Greer 1997	Berman 1997	Day 1999	Kanpol 1999	Zimmerman 2000	สมชาย บุญศิริเกตุ 2545	บุรฉัตร วิชาปัญญา และคณะ 2554	ความถี่
1. กำหนดขอบเขตและการสื่อสาร	/	/	/	/								2
2. กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์	/		/									2
3. การพัฒนาศักยภาพ			/	/	/			/			/	5
4. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ			/	/		/	/				/	5
5. การปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์การ				/								1
6. การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา	/		/					/				3
7. การให้การสนับสนุน	/	/				/	/		/	/	/	7
8. การให้โอกาส							/	/		/		3
9. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ			/			/	/	/	/	/	/	7
10.ภาวะผู้นำ			/	/						/	/	4
11. การทำงานเป็นทีม	/								/	/	/	4
12. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ										/	/	1
13. การสร้างแรงจูงใจ										/	/	2
14. กำหนดเป้าหมายและแผน การดำเนินงาน	/											1
15. กำหนดคุณภาพผลิตภัณฑ์ หรือบริการ	/											1
16. ความรับผิดชอบ					/	/						2
17. มีความยืดหยุ่น						/						1
18. การยอมรับ/ยกย่อง					/		/					2
19. การสร้างสรรค์นวัตกรรม							/					1
20.อิสระ			/					/				2

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย การให้การสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาศักยภาพ การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม

1.4 คุณลักษณะของผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ หรือ พลังอำนาจของครู

สมชาย บุญศิริเกษ (2545) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจครู ได้แก่

- 1.ความพึงพอใจในงาน
- 2.ความผูกพันต่อวิชาชีพครู
- 3.ความเป็นอิสระ
- 4.สถานภาพครู
- 5.ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 6.ความรู้สึกมีคุณค่าในตน

อดิพร ทองหล่อ (2546) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีพลังอำนาจมีดังนี้

- 1.ตระหนักในคุณค่าแห่งตน
2. รับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเอง
3. ยึดมั่นผูกพันองค์การ
4. ความพึงพอใจในงาน

เพียงพร กันหารี (2551) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจ ประกอบด้วย

1. ตระหนักในคุณค่าแห่งตน
2. การปรับปรุงงานต่อเนื่อง
3. ความรับผิดชอบในงาน
4. ปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง
5. มีภาวะผู้นำ
6. เกิดความรู้และทักษะใหม่ๆ
7. รู้สึกมั่นคงในชีวิต
8. มุ่งมั่นในการทำงาน
9. มีความภูมิใจในตนเอง
10. มีความมั่นใจ

กมลมาลย์ ทิพย์รัตน์ (2556) กล่าวว่าไว้ว่า พลังอำนาจ จะทำให้ทัศนคติเกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ มีความรับผิดชอบ มีความตระหนักในภาระหน้าที่ ความรู้สึกในเรื่องของกลุ่ม และในระดับองค์กรหรือกลุ่ม จะเกิดการปรับตัวขึ้น

ปัญญา ศรีลาภย์ (2557) กล่าวว่าไว้ว่า ตัวบ่งชี้ว่าครุมีพลังอำนาจประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของตนเอง มีสถานภาพทางสังคมที่ดี ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และความพึงพอใจในการทำงาน

มณีรัตนา โนนท้าวรอ (2557) กล่าวว่าไว้ว่า พลังอำนาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. ระดับบุคคล กล่าวไว้ว่า

บุคคลที่มีพลังอำนาจจะมีลักษณะคือ มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความพึงพอใจในงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาหรือจัดการกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้ และสามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ

2. ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจ จะมีความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน

Byham (1988) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีพลังอำนาจจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ มีจุดยืนของตนเอง สามารถควบคุมกำกับการทำงานของตนได้เอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจในงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายมีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

Manthey (1989) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีพลังอำนาจ จะทำให้เกิดคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)
2. มีอำนาจหน้าที่ (Authority)
3. ตระหนักถึงภาระหน้าที่ (Accountability)

Dobos (1990) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีพลังอำนาจ จะมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. กล้าเผชิญปัญหา
3. ตระหนักถึงภาระหน้าที่และการปรับปรุงแก้ไขตนเอง เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
4. กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Gibson (1991) กล่าวว่าไว้ว่า เมื่อบุคคลที่มีพลังอำนาจ จะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจ ในความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

Tebbitt (1993) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีพลังอำนาจ จะเป็นผู้มีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และรู้สึกยึดมั่นในองค์การ

Clutterbuck; & Kernaghan (1995) กล่าวว่าไว้ว่า เมื่อบุคคลมีพลังอำนาจ จะทำให้มีความมั่นใจมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อ สามารถบอกถึงความต้องการหรือความคิดของตนเอง สามารถตัดสินใจเมื่อประสบปัญหา มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรค จัดการกับงานของตนได้ตามลำดับก่อนหลัง เป็นผู้ที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

Smith (1996) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีพลังอำนาจ จะทำให้เป็นผู้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ พอใจที่จะติดต่อสื่อสารหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

Gutierrez, Parsons & Cox (1998) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลลัพธ์พลังอำนาจ ควรประเมินใน 3 มิติ คือ มิติภายในบุคคล มิติระหว่างบุคคล และมิติการเมือง/ชุมชน สำหรับมิติภายในบุคคลนั้น ประกอบด้วย

1. การรับรู้ความสามารถของตน
2. การตระหนักต่อตนเอง
3. การยอมรับตนเอง
4. การเป็นตัวของตัวเอง
5. ความภูมิใจในตนเอง
6. การรู้สึกถึงสิทธิของตน
7. การคิดวิเคราะห์

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับพลังอำนาจของครู

ผู้เสนอแนวคิด พลังอำนาจครู										ความถี่
	Byham 1988	Manthey 1989	Dobos 1990	Short and Rinehart 1992	Gibson 1993	Tebbit 1993	Clutter buck; & Kernaghan 1995	Smith 1996	Gutierrez,Parsons &Cox 1998	
1. ความตระหนักในคุณค่าแห่งตน			/		/				/	3
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	/		/	/					/	4
3. การยึดมั่นผูกพันองค์กร	/					/		/		3
4. ความพึงพอใจในงาน										-
5. การปรับปรุงงานต่อเนื่อง										-
6. การตัดสินใจ			/	/			/			3
7. ความรับผิดชอบในงาน	/	/	/	/	/		/			6
8. ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					/					-
9. มีภาวะผู้นำ										-
10. เกิดความรู้และทักษะใหม่ ๆ										-
11. รู้สึกมั่นคงในชีวิต										-
12. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน										-
13. ความภาคภูมิใจในตนเอง						/		/	/	3
14. ความเชื่อมั่นในตนเอง					/		/			2
15. มีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์	/				/					2
16. ทำงานบรรลุเป้าหมาย					/		/			2
17. มีความคิดสร้างสรรค์							/			1
18. ความเป็นอิสระ				/		/			/	3
19. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ				/						1
20. ด้านสถานภาพ				/						1
21. ด้านผลกระทบ				/						1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด พลังอำนาจครู	ผู้เสนอ								
	สมชาย บุญศิริเกตุฯ 2545	อติพร ทองหล่อ 2546	เพ็ญพร กันทรวิ 2551	สุจารัตน์ วัฒนพฤกษา 2552	กมลมาลย์ ทิพย์รัตน์ 2556	ปัญญา ศรีลาภย์ 2557	มณีรัตน์ โนนท้าวรอ 2557	ความดี	รวมความดี
1. ความตระหนักในคุณค่าแห่งตน	/	/	/	/	/	/	/	7	10
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง		/		/	/			3	7
3. การยึดมั่นผูกพันองค์กร	/	/					/	3	6
4. ความพึงพอใจในงาน	/	/				/	/	4	4
5. การปรับปรุงงานต่อเนื่อง			/					1	1
6. การตัดสินใจ				/				1	4
7. ความรับผิดชอบในงาน			/		/			2	8
8. ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง			/					1	1
9. มีภาวะผู้นำ			/					1	1
10. เกิดความรู้และทักษะใหม่ๆ			/					1	1
11. รู้สึกมั่นคงในชีวิต			/					1	1
12. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน			/					1	1
13. ความภาคภูมิใจในตนเอง			/	/				2	5
14. ความเชื่อมั่นในตนเอง	/		/	/		/		4	6
15. มีความสามารถในการควบคุม สถานการณ์								-	2
16. ทำงานบรรลุเป้าหมาย								-	2
17. มีความคิดสร้างสรรค์								-	1
18. ความเป็นอิสระ	/			/		/		3	6
19. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ				/		/		2	3
20. ด้านสถานภาพ				/		/		2	3
21. ด้านผลกระทบ				/				1	2

จากตารางที่ 2.2 พบว่า พลังอำนาจครู ประกอบด้วย

1. ความตระหนักในคุณค่าแห่งตน (Self-Esteem) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ครูผู้สอนมีต่อตนเองในด้านบวก ที่ประเมินตนเองว่ามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เรื่องมารยาทไทยได้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
2. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การแสดงการยอมรับและกล้าที่จะที่เผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ครูผู้สอนที่มีความเชื่อว่า ตนเองสามารถคิด เข้าใจ เรียนรู้ การเผชิญหน้ากับความท้าทาย หรืออุปสรรคต่างๆ และพึ่งพาตนเองได้
4. การยึดมั่นผูกพันองค์กร (The Organization Commitment) หมายถึง ครูผู้สอนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกและแนวทางขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป
5. ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) คือ ความรู้สึกที่ครูผู้สอนมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญมีความสามารถและใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำการสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนและผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย
6. ความเป็นอิสระ (Freedom) หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของครูผู้สอน ว่าตนสามารถดำเนินการเกี่ยวกับงานสอนหรืองานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างอิสระ
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) หมายถึง ครูผู้สอนมีความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตน ในการแสดงออกโดยการพูด หรือการกระทำใดๆ อันเป็นการบ่งบอกถึงความมั่นใจหรือกล้าที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ หรือการกระทำใดๆ ให้สำเร็จดังที่ตั้งไว้ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคเกิดขึ้น

## ตอนที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

### 2.1 ประวัติความเป็นมาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นหน่วยการเรียนรู้ การเผยแผ่ อบรม ปลูกฝัง ศีลธรรม ทางพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมไทยอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน โดยได้จัดตั้งขึ้นตามระเบียบกรมการศาสนา มีชื่อย่อว่า “ศพอ.” มีการจัดตั้งในประเทศไทยเมื่อประมาณ พ.ศ. 2496 ถึงปี พ.ศ.2500 โดย พระพิมลธรรม (อาจ อาสภมหาเถร) สังฆมนตรีว่าการองค์การปกครอง (สมัยพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484) อธิบดีสงฆ์ (เจ้าอาวาส) วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ องค์กฤษฎานายกมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสมณศักดิ์สุดท้ายเป็นสมเด็จพระพุฒาจารย์ ได้เดินทางไปดูกิจการด้านพระพุทธศาสนาที่ประเทศพม่าและศรีลังกา เห็นพระสงฆ์ ในประเทศพม่าและศรีลังกาจัดระเบียบการสอนศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนได้ผลดีมาก โดยสอนเฉพาะวันอาทิตย์ เมื่อท่านเดินทางกลับมาประเทศไทยจึงได้ปรารภแก่พระเจ้าหน้าที่บริหารและพระนิสิต ของมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย และมีดำริว่า “โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สมควรที่จะจัดให้มีขึ้นในประเทศไทยบ้าง เพราะเด็กและเยาวชนมีความสนใจในพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนาต่อไป เป็นการส่งเสริมในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และเป็นการให้โอกาสแก่เด็กและเยาวชนได้ศึกษาและรู้จักหลักธรรมในพระพุทธศาสนาได้ถูกต้องตามสมควรแก่วัยของคน” ประกอบกับในสมัยนั้น พระเจ้าหน้าที่และพระนิสิตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้นำบุตรหลานของข้าราชการ พ่อค้า และประชาชนทั่วไปที่สนใจมาฟังบรรยายธรรม ฟีกสมาธิ ในวันอาทิตย์ ซึ่งพากันวิ่งเล่นบริเวณลานอโศก วัดมหาธาตุฯ มาเล่านิทานและสอนธรรมะ นอกจากนั้น ทางโรงเรียนและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้อาราธนาพระสงฆ์ดังกล่าวไปสอนธรรมะ อบรมศีลธรรมแก่นักเรียนและนักศึกษาอีกด้วย ดังนั้น พระเจ้าหน้าที่ และพระนิสิตมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงดำเนินการขอเสนออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อเปิดสอน โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น และได้รับอนุมัติให้เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2501 จึงนับได้ว่าเป็น โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งแรกในประเทศไทย จากนั้น มีการจัดตั้งขยายไปยังวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นอกจากจะมีการจัดการเรียนการสอน ในวิชาบังคับ ได้แก่ วิชาธรรมศึกษาตรี โท เอก แล้ว ยังมีวิชาเลือกตามหลักสูตรของกรมการศาสนา ได้แก่ คนตรีไทย นาฏศิลป์ และมารยาทไทย เป็นต้น ซึ่งในบางจังหวัด มีการจัดทำโครงการศูนย์ศึกษา

พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์สัมพันธ์ โดยการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น คณะสงฆ์จังหวัดพะเยา คณะกรรมการบริหารและประสานงานศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ทุกแห่ง ในจังหวัด วัดศรีโคมคำ และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้จัดนิทรรศการผลงาน การประกวดแข่งขัน ประกอบด้วย การจัดโต๊ะหมู่บูชา การสวดมนต์หมู่สรรเสริญพระรัตนตรัยทำนองสรภัญญะ การแสดงฟ้อนเล็บ คอนเสิร์ตพื้นเมือง สะล้อ ซอ ซึง ร้องเพลงลูกทุ่ง บรรยายธรรม มารยาทไทย และตอบปัญหาธรรมะ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในจังหวัดพะเยา ได้จัดแสดงผลงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนความรู้การดำเนินงาน ของ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ได้แสดงความสามารถด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

## 2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

- 2.2.1 เพื่อส่งเสริมให้เยาวชน สนใจเข้าวัดศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
- 2.2.2 เพื่อปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนทุกระดับอายุ
- 2.2.3 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียนและชุมชน
- 2.2.4 สนับสนุนให้วัดมีบทบาทในการใช้หลักธรรมทางศาสนา อบรมสั่งสอนและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชน

## 2.3 การบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

### 2.3.1 โครงสร้างการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีโครงสร้างการบริหารในรูปคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำและควบคุมดูแลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการบริหารงาน ด้านบุคลากร และด้านการเงิน นอกจากนี้ ในการจัดการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นการเรียนการสอนแบบเป็นไปตามธรรมชาติ หรือตามความพร้อมของสถานที่นั้น ๆ แต่ที่สำคัญต้องเน้นความสะอาดและวิชาความรู้ในทางพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ

### 2.3.2 การจัดการเรียนการสอน

## 1) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ระเบียบกรมการศาสนา ว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ.2550

กำหนดไว้ว่า เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เผยแผ่หลักธรรมสู่เด็ก เยาวชน และประชาชน จึงจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2.3 การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

การจัดชั้นเรียน	ขั้นต้น	ชั้นกลาง	ขั้นสูง
หลักสูตร ก.วิชาบังคับ	ประถมศึกษาชั้นตรี	ประถมศึกษาชั้นโท	ประถมศึกษาชั้นเอก
ข.วิชาเลือก	1.สุขศึกษา และพลศึกษา 2.ทัศนศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์ 3.สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.ภาษาไทย 5.คณิตศาสตร์ 6.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 7.การทำงานและอาชีพ 8.ภาษาต่างประเทศ 9.คอมพิวเตอร์ 10.บาลีศึกษา ฯลฯ	1.สุขศึกษา และพลศึกษา 2.ทัศนศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์ 3.สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.ภาษาไทย 5.คณิตศาสตร์ 6.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 7.การทำงานและอาชีพ 8.ภาษาต่างประเทศ 9.คอมพิวเตอร์ 10.บาลีศึกษา ฯลฯ	1.สุขศึกษา และพลศึกษา 2.ทัศนศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์ 3.สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.ภาษาไทย 5.คณิตศาสตร์ 6.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 7.การทำงานและอาชีพ 8.ภาษาต่างประเทศ 9.คอมพิวเตอร์ 10.บาลีศึกษา ฯลฯ
ค.กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน	การเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์ฯ จัดขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในโอกาสวันสำคัญ คือ วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา หรือวันสำคัญอื่น ๆ การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ และกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วม และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม		

## 2) วิธีการอุดหนุน

รัฐบาล โดยกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ได้สนับสนุนงบประมาณเพื่อการดำเนินโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ดังนี้

- ก. เป็นค่าตอบแทนผู้สอนจำนวน 4,000 บาท ต่อปี ต่อนักเรียน 40 คน โดยสนับสนุนไม่เกิน 400 คน
- ข. เป็นค่าวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน 4,000 บาทต่อศูนย์ ต่อปี

## 3) อำนาจการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

- ส่วนกลาง เป็นอำนาจของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม
- ส่วนภูมิภาค เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด

2.4 ครูผู้สอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ได้มีการกำหนดไว้ในระเบียบกรมการศาสนา ว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. 2550 ว่า ต้องมีการจัดครูผู้สอนให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน โดยนักเรียน 35 คนต่อครูผู้สอน 1 คน ซึ่งในแต่ละแห่ง มีความหลากหลายในด้านสถานภาพ ซึ่งประกอบด้วย พระสงฆ์ สามเณร แม่ชี และฆราวาส สำหรับฆราวาสนั้นบางส่วนเป็นศิษย์เก่าที่เคยเข้ามาศึกษาในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้ว ได้กลับมาช่วยทำหน้าที่ครูผู้สอน ตลอดจนจิตอาสา ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่เด็ก เยาวชนที่เข้ารับการศึกษา โดยวิชาที่สอนนั้น ไม่ใช่วิชาทางพระพุทธศาสนาเท่านั้น ยังมีการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรและการจัดชั้นเรียน โดยเฉพาะในระดับชั้นต้น วิชาบังคับธรรมศึกษาชั้นตรี มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับศาสนพิธีและมารยาทไทยด้วย ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เด็กและเยาวชนที่เข้ามารับการอบรมสั่งสอน สามารถนำกลับไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องด้วย เช่น เรื่องเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตน การวางตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อลดปัญหา และเพื่อร่วมกันอนุรักษ์เอกลักษณ์อันดีงามของไทย ด้านมารยาทไทยด้วย ผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนคือ ครูผู้สอน ตามระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วย ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. 2550 กำหนดว่า ครูผู้สอน หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ครูหรืออาจารย์ ที่ทำการสอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และครูพระสอน ศีลธรรมในโรงเรียน บางศูนย์เป็นผู้บริหารหรือพระสงฆ์ บางศูนย์ เป็นฆราวาสทั้งชายและหญิง คฤหัสถ์ หรือเป็นแม่ชี เป็นต้น โดยผู้อำนวยการศูนย์มีอำนาจและหน้าที่ใน

การบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน ซึ่งครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดให้ความรู้ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ดังเช่น พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับ ผู้สอนจะปรากฏในแบบรายงานข้อมูล ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ประจำปี ซึ่งต้องมีการ รายงานภายในเดือนสิงหาคมของทุกปี

จากข้อมูลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเกี่ยวกับจำนวนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พบว่า ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 50 เขต มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จำนวน 48 เขต ยกเว้นเขตยานนาวาและเขตหนองแขมที่ไม่มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์ ในขณะที่ เขตพระนคร เขตธนบุรี และเขตภาษีเจริญ มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษา พระพุทธศาสนา วันอาทิตย์เขตละ 4 ศูนย์ เขตดุสิตมีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ 3 ศูนย์ และเขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางเขน เขตวังทองหลาง เขตหนองจอก เขต ประเวศ และเขตบางคอแหลมมีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เขตละ 2 ศูนย์ นอกเหนือจากนี้ มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์ เขตละ 1 แห่งตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.4 รายละเอียดศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	เขต	จำนวน (ศูนย์)
1	พระนคร	4
2	ธนบุรี	4
3	ภาษีเจริญ	4
4	ดุสิต	3
5	บางกอกใหญ่	2
6	บางกอกน้อย	2
7	บางเขน	2
8	วังทองหลาง	2
9	หนองจอก	2
10	ประเวศ	2
11	บางคอแหลม	2
12	บางแค	1
13	สาทร	1
14	สัมพันธวงศ์	1

## ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลำดับที่	เขต	จำนวน (ศูนย์)
15	ป้อมปราบฯ	1
16	พระโขนง	1
17	วัฒนา	1
18	คลองสาน	1
19	ดินแดง	1
20	ราชเทวี	1
21	บึงกุ่ม	1
22	สายไหม	1
23	มีนบุรี	1
24	บางพลัด	1
25	คันนายาว	1
26	หลักสี่	1
27	บางนา	1
28	บางรัก	1
29	บางขุนเทียน	1
30	ห้วยขวาง	1
31	สะพานสูง	1
32	ลาดกระบัง	1
33	พญาไท	1
34	ตลิ่งชัน	1
35	ประเวศ	1
36	คลองสามวา	1
37	สวนหลวง	1
38	ราษฎร์บูรณะ	1
39	บางบอน	1
40	บางซื่อ	1
41	ทุ่งครุ	1
42	ดอนเมือง	1

## ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลำดับที่	เขต	จำนวน (ศูนย์)
43	จอมทอง	1
44	คลองเตย	1
45	ปทุมวัน	1
46	ทวีวัฒนา	1
47	ลาดพร้าว	1
48	จตุจักร	1

กรมการศาสนา ได้สรุปข้อมูลจำนวนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นักเรียนและครูของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2557 พบว่า มีครูจำนวน 842 รูป/คน นักเรียนจำนวน 19,915 คน โดยมีที่ตั้งประกอบด้วย วัด และ โรงเรียน

จากข้อมูลพบว่า จำนวนนักเรียนที่เข้ามารับการศึกษาอบรมในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เขตกรุงเทพมหานครนั้น แต่ละแห่งมีจำนวนแตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านความพร้อมต่าง ๆ เช่น สถานที่ตั้ง ครูผู้สอน การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การมีส่วนร่วมของชุมชน บางแห่งมีนักเรียนน้อยกว่า 100 คน มีจำนวน 8 เขต โดยมีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์โรงเรียนพระราม 9 กาญจนภิเษก เขตห้วยขวาง มีนักเรียนจำนวน 40 คน ซึ่งน้อยที่สุดในเขตกรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้บางแห่งมีนักเรียนมากกว่า 500 คน สำหรับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่มีความพร้อมในหลายด้าน จะมีนักเรียนเข้ามารับการศึกษาอบรมกว่า 1,000 คน ได้แก่ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) มีจำนวน 2,212 คน โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 2,036 คน และศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดคองคาราม จำนวน 1,554 คน ตามลำดับ ผู้วิจัยได้จัดลำดับจำนวนนักเรียนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เขตกรุงเทพมหานคร โดยจัดลำดับตามจำนวนนักเรียนได้ดังนี้

ตารางที่ 2.5 แสดงจำนวนนักเรียน ขนาด และจำนวนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ลำดับที่	จำนวนนักเรียน	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	จำนวน (ศูนย์)
1	น้อยกว่า 100			/	8
2	101-200		/		26
3	201-300		/		15
4	301-400		/		7
5	401-500		/		3
6	501-2,000	/			4
7	2,000 ขึ้นไป	/			2

## 2.5 ประโยชน์ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

### 2.5.1 ประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา

เนื่องจากพระสงฆ์เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาหลักธรรมของพระพุทธองค์ เป็นผู้สร้างคุณค่า

ให้กับสถาบันพระพุทธศาสนา และได้รับการยอมรับว่าเป็นปูชนียบุคคล และมีเกียรติสูงสุดในสังคมไทย (กรมการศาสนา:2555) ทั้งนี้ เพราะพระสงฆ์เป็นผู้สืบทอดอายุพระพุทธศาสนา เช่น การสร้างคุณค่าให้สถาบันพระพุทธศาสนา ในด้านจริยศึกษา ด้านการเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของเด็กและเยาวชน ด้านการพัฒนาจิตใจ เป็นต้น

### 2.5.2 ประโยชน์ต่อสังคมชุมชน

พระสงฆ์ทำหน้าที่ช่วยพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน, ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของชุมชนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชนทั้งทางด้านจิตใจและด้านเศรษฐกิจชุมชน

### 2.5.3 ประโยชน์ต่อประเทศชาติ

พระสงฆ์ช่วยแก้ไขปัญหาสังคม โดยการนำหลักธรรมทางศาสนาไปเยียวยาจิตใจของเด็กและเยาวชนเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพเยาวชนไทยในอนาคต ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วประเทศ ช่วยขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 โดยเร่งดำเนินการให้ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีบทบาทในการร่วมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ช่วยฟื้นฟูความ

เข้มแข็งของวัดในอดีตให้กลับคืนสู่วิถีไทย เนื่องจากในอดีต วัดมีบทบาทสำคัญ เป็นทุกสิ่งทุกอย่างของชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นศูนย์รวมและเป็นที่พักทางจิตใจ เป็นที่ประกอบพิธีกรรม, ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเองตามแนวการปฏิรูป ที่เน้นความหลากหลายในการเรียนการสอน ความยืดหยุ่นของหลักสูตร ตลอดจนช่วยนำทุนทางสังคมมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า และร่วมฟื้นฟูวิถีไทย โดยการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ลดช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมตะวันตกกับวัฒนธรรมตะวันออกให้มีความสมดุลตามวิถีไทย

#### 2.5.4 ประโยชน์ต่อคนไทย

“โดยบทบัญญัติหรือหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ยังไม่ได้สั่งสอนอบรมเด็กให้ดี เพียงแต่มีความรู้เอาตัวให้รอด อย่างโลก ๆ ให้รู้หนังสือ ให้มีวิชาชีพ เพียงเท่านี้มันยังไม่พอ, คนที่รู้เพียงหนังสือหรือวิชาชีพนั้นยังเป็นอันธพาลได้โดยง่าย, มันพร้อมจะเป็นอันธพาลอยู่ เพราะไม่มีคุณธรรมที่ดี ถ้าเมื่อไหร่ในหลักสูตรมีเรื่องของศีลธรรมจริยธรรมที่ดีเข้าไปอีกเรื่องหนึ่ง นั้นจะเต็มความหมายที่ว่าครู คือผู้สร้างเด็ก สร้างเยาวชนให้ดี ...เราจะสอนหนังสือ วิชาชีพ ชนิดที่ผนวกกันเข้าไว้กับศีลธรรมและจริยธรรม อบรมให้ดี ให้เด็กมีจริยธรรมและศีลธรรมพร้อมกันไป มันจึงจะสำเร็จในประโยชน์ในข้อที่ว่าสร้างโลก...” (พุทธทาสภิกขุ พุคแก่คณะทำงาน โครงการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนจริยศึกษา ณ ลานหินโค้งสวนโมกขพลาราม อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 16 มกราคม 2538 เวลา 13.00 น. (หนังสือที่ระลึกวันครู 2554) ซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการดำเนินงานประชุมผู้บริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ 18 ภาคคณะสงฆ์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551-2554 ว่า “กรมการศาสนา ได้ยกย่องให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เสริมวัด เต็มเต็มให้วัดทุกเรื่อง นำเด็กเข้าวัด โดยใช้กิจกรรมดึงเด็กให้เข้าวัด เด็กจะได้รับความสุข เป็นพุทธทายาทสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นเสมือนสถานที่ “ตกแต่งเด็ก” คือ ตกแต่งใจให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคนโดยสมบูรณ์ มีธรรมะ รู้จักเสียสละ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา”

### ตอนที่ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมารยาทไทย

จากกระแสของความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การสื่อสารที่ไร้พรมแดน การไหลบ่าของวัฒนธรรมของชาติตะวันตกที่ส่งผ่านเข้ามาในประเทศไทย ในรูปของอินเทอร์เน็ต การส่งสารด้วยสื่อทางโทรทัศน์ หนังสือ และ นิตยสารบันเทิงต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ส่งผลให้การ

ประเพณีปฏิบัติของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนในสังคมหันไปให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ ความเอื้ออาทรเริ่มจางหายไป ขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลกระทบต่อด้านลบในสังคมปัจจุบัน เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การตั้งครรภ์ก่อนถึงวัยอันควร หรือการตั้งครรภ์โดยไม่พึงประสงค์ ขาดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ประกอบกับการเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง บทบาทของการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในการพัฒนาเยาวชน”

เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2555 ณ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปปัญหาของเยาวชนที่สำคัญ คือ ปัญหาความคิดและความประพฤติที่เบี่ยงเบนไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม ขาดสัมมาคารวะ ขาดจิตสำนึกความเป็นไทย เห็นห่างจากศาสนา มีทัศนคติที่ผิดและไม่ดีต่อศาสนา กระทำผิดกฎหมาย ก่อความรุนแรง ทะเลาะวิวาท การขาดความรัก การดูแลเอาใจใส่และการอบรมจากครอบครัว การขาดโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนในชนบท และชุมชนแออัด ทำให้ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร ปัญหาสุขภาพอนามัย ปัญหาเด็กเร่ร่อน ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ปัญหาโสเภณีเด็ก และเด็กหญิงถูกล่วงเกินทางเพศฯ

นอกจากนี้ กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้สำรวจภาพลักษณ์ ความพึงพอใจ และความคิดเห็นของคนไทยทั่วประเทศจากกรุงเทพฯ และจาก 33 จังหวัด จำนวน 1,640 คน โดยวัฒนธรรมไทยที่ประชาชนเห็นว่าเป็นปัญหาต้องการให้กระทรวงวัฒนธรรมแก้ไขอย่างเร่งด่วน 10 ปัญหา คือ

1. การแต่งกายไม่สุภาพ ส่อไปในทางขี้ขลาดของวัยรุ่นหรือดารา
2. รูปแบบชุดนักเรียน นักศึกษาที่ไม่เหมาะสม
3. คุณธรรมจริยธรรม การเสื่อมถอยของจิตสำนึกที่ดีงาม ความซื่อสัตย์ สุจริต
4. การขาดความกตัญญู ไม่เชื่อฟังบิดามารดา ขาดความสำรวมในกิริยามารยาทและการ

สัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่

5. การสืบสานวัฒนธรรมประเพณี ขาดการรณรงค์อย่างพอเพียง
6. อบายมุข การมั่วสุมของเด็กวัยรุ่น
7. การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร
8. วัฒนธรรมไทยถูกชาวต่างชาติกลืน ปัญหาสื่อต่าง ๆ
9. ปัญหาความเสื่อมโทรมทางศาสนา

## 10. การขาดระเบียบวินัย ความรับผิดชอบของประชาชน (กรมการศาสนา 2550)

ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้น มีสาเหตุมาจากความอ่อนแอของสถาบันครอบครัว ความอ่อนแอของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มากกว่าด้านจิตใจและศีลธรรม ความอ่อนแอของสถาบันศาสนา ที่วัดและพระสงฆ์มีบทบาทในการอบรมสั่งสอนด้านศีลธรรมลดน้อยลง วิธีการสอนธรรมะไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ความอ่อนแอของสังคม ความอ่อนแอของชุมชนและสถาบันของชุมชน คือ ครอบครัว (บ้าน) สถาบันการศึกษา (วัด) และสถาบันการศึกษา (โรงเรียน) ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่เยาวชนที่มีปัญหาได้ ระบบการศึกษาที่ผ่านมา เน้นเรื่องความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) ต้องการให้นักเรียนนักศึกษาเป็นคนฉลาด เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติของประเทศ โดยไม่ได้เน้นเรื่องศาสนาและคุณธรรม เท่าที่ควร ทำให้เกิดช่องว่าง เกิดปัญหาเยาวชน ความก้าวร้าวรุนแรง ขาดรากฐานทางศาสนา วัฒนธรรม เอกลักษณ์ไทย และหมกมุ่นในเรื่องเพศสัมพันธ์ (สมพร เทพสิทธิ์า 2549) นอกจากนี้ผลการวิจัย จากการสัมภาษณ์พระสงฆ์ สรุปได้ดังนี้

### 1. ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมปัจจุบัน

ในอดีตพ่อแม่จะพาลูกหลานเข้าวัด ฟังธรรม อบรมกิริยามารยาท สอนให้เคารพพ่อแม่ แต่ปัจจุบันไม่ค่อยเข้าวัด เพราะมีเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ นักเรียนบางคนกราบไหว้ไม่เป็น ก้าวร้าว เนื่องจาก พ่อแม่ผู้ปกครองไม่มีเวลาอบรมสั่งสอน ผู้ใหญ่ไม่เป็นแบบอย่าง

2. สาเหตุสำคัญที่ทำให้การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการส่งเสริมไม่ต่อเนื่อง งบประมาณไม่เพียงพอ ผู้ปกครองไม่มีเวลาอบรมสั่งสอนและไม่ปฏิบัติตามให้เป็นแบบอย่างที่ดี พระสงฆ์บางรูปมีความรู้เรื่องหลักธรรมคำสอนน้อย ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม และขาดความร่วมมือจากชุมชน

3. แนวทางการแก้ไข ครอบครัว ต้องปลูกฝังตั้งแต่เด็ก สถาบันการศึกษา เสริมกิจกรรม มีการนิมนต์พระเข้าไปสอนหรือให้เด็กมาทำกิจกรรมที่วัด ผู้นำชุมชนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณ รมรงค์ให้คนเข้าวัด

4. บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบัน พระสงฆ์ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร มีการเผยแพร่ในโรงเรียน ครูพระเป็นผู้คิดสร้างสรรค์ เป็นวิทยากรจัดค่าย เป็นเพียงที่พึ่งทางใจ

5. ความคาดหวังที่มีต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยผ่านสถาบันทางสังคม

5.1 สถาบันการปกครอง ให้พ่อแม่ หัวหน้าครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมสั่งสอน พาลูกไปวัด

5.2 สถาบันการปกครอง ต้องให้การสนับสนุน หนุนเสริมสร้างความสามัคคี

5.3 สถาบันศาสนา ต้องการให้บรรจิวชิชาศีลธรรมไว้ในหลักสูตร ส่งเสริมให้พระสงฆ์เผยแผ่คุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น

5.4 สถาบันการศึกษา โรงเรียนต้องสอนจริยธรรมมากกว่าเดิม บางแห่งไม่มีเวลาให้พระหรือเณรไปช่วยสอน ควรส่งเสริมทุกด้าน

5.5 สถาบันเศรษฐกิจ กระตุ้นให้ประชาชนรู้จักคำว่าพอเพียง

5.6 สถาบันสื่อสารมวลชน สนับสนุนพระนักเทศน์ให้ออกสื่อทุกวัน นำสิ่งที่ดีๆ เช่น พระทำประโยชน์ มาถ่ายทอด และควรเลือกสรรสิ่งที่ควรและไม่ควรเผยแพร่

5.7 สถาบันนันทนาการ ควรให้เด็กเข้าชมรมต่างๆ เพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทำกิจกรรมต่างๆ ภายในวัด

6. สิ่งที่จะช่วยส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างชุมชน พระและเณรต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้การสนับสนุนการศึกษาของพระ/เณร อำนวยความสะดวกแก่พระสงฆ์ เช่น การเดินทาง

7. สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระสงฆ์ขาดความรู้ในการใช้สื่อ งบประมาณมีจำกัด การสนับสนุนจากพระผู้ใหญ่ ตลอดจนความร่วมมือของสถาบันครอบครัว โรงเรียน ชุมชน

เพื่อเป็นการปลูกฝังให้เด็ก เยาวชนและประชาชนมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน รู้จักการวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีการ กระบวนการให้ความรู้ในเรื่องกิริยามารยาท เพื่อส่งผลให้การประพฤติตนไม่เหมาะสมลดลง สังคมอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ให้ความสำคัญต่อคนเป็นอย่างมาก และเป็นไปตามแนวทางของรัฐบาล โดยดำเนินการหาแนวทาง วิธีการ กระบวนการนำวัดกลับมาเป็น ที่พึ่งทางจิตใจของคน เป็นสถานที่สำหรับปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในชุมชน โดยน้อมนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเช่นอดีตที่ผ่านมา

การอนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีไทยด้านมารยาทไทย ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไทย เป็นสมบัติของชาติที่ควรรักษาให้มั่นคงถาวรสืบไปมิให้สูญหาย เป็นหน้าที่ของคนไทยที่จะฝึกฝนให้ทำได้ถูกต้อง ตามระเบียบและประเพณี ซึ่งเป็นการธำรงสมบัติของชาติให้คงอยู่เสมอไปชั่วกาลนาน (หม่อมหลวงปีย์ มาลากุล 2516) ประกอบกับความสำคัญของการแสดงความเคารพแบบไทย ได้รับการขึ้นทะเบียนมรดกวัฒนธรรม เมื่อปี พ.ศ. 2554 (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม 2557) ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้เรื่องมารยาทไทยในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งครูผู้สอนประกอบด้วย พระสงฆ์ แม่ชี หรือฆราวาสทั้งชายและหญิง

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้สอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับมารยาทไทย เช่น ความสำคัญ คุณค่า ประโยชน์ของมารยาทไทย ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 3.1 ความหมายของมารยาทไทย

มารยาทไทย เป็นวัฒนธรรมไทยประเภทที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ จำต้องไม่ได้ ประเภทเดียวกับ ภาษาพูด ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ส่วนวัฒนธรรมที่จำต้องได้ เป็นวัฒนธรรมทางด้านวัตถุ เช่น

อาคารบ้านเรือน วัด และศิลปกรรม ตลอดจนสิ่งของเครื่องใช้ (อมรา พงศาพิชญ์ (2537) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้คำจำกัดความมารยาทไทยไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2521) กล่าวไว้ว่า มารยาทไทย คือ ระเบียบอิริยาบถต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อม ละเมียดละไม อันเป็นคุณสมบัติของคนไทยอย่างแท้จริง นับเป็นวัฒนธรรมของชาติที่ชี้ให้เห็นว่าไทยเป็นชาติที่มีวัฒนธรรมสูง

สมจินตนา ภักดิ์ศรีวงศ์ (2538) กล่าวไว้ว่า มารยาทไทย หมายถึง กิริยาวาจาที่คนไทย เห็นว่าเรียบร้อย ถูกลักษณะนิสัยของคนไทย ที่เป็นคนอ่อนโยน มีความสงบเสงี่ยมทั้งกาย วาจา เป็นการควบคุมกายวาจา ให้อยู่ในกรอบที่สังคมยอมรับและต้องการ ดังคำกล่าวของชาวไทยแต่โบราณที่ว่า “สำเนียงส่อภาษา กิริยาส่อสกุล” ซึ่งเป็นสิ่งที่บอกความหมายของมารยาทไทยเป็นอย่างดี

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2539) กล่าวไว้ว่า มารยาท หรือ มรรยาท มีที่ใช้ในภาษาไทยได้ทั้ง 2 คำ หมายถึงกิริยาอาการที่ควรประพฤติปฏิบัติอย่างมีขอบเขตหรือมีระเบียบแบบแผนอันเหมาะสมแก่กาลเทศะและสังคม ได้แก่ การยืน เดิน นั่ง นอน การแสดงความ

เคารพ การรับของและการส่งของ ส่วนมารยาทไทยเป็นการเจาะจงชี้แจงให้ทราบถึงขอบเขตหรือระเบียบแบบแผนแห่งการประพฤติปฏิบัติแบบไทย ที่บรรพบุรุษได้พิจารณากำหนดขึ้นและดัดแปลงแก้ไขให้สืบทอดกันมา

เพ็ญศรี กัณกา (2543) กล่าวไว้ว่า มารยาทไทย หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของนักเรียนทางกาย วาจา และใจ ตามระบอบของวัฒนธรรมไทย โดยวัดตามการรับรู้และการสังเกต

เฉลิมศรี พลายพงษา (2545) กล่าวไว้ว่า มารยาทไทย หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ที่สะท้อนออกมาจากจิตใจที่ดีงาม อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติธรรม การเจริญสติปัญญา 4 ในพระพุทธศาสนา เป็นสิ่งที่สังคมยอมรับว่าถูกต้องดีงาม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2550) กล่าวไว้ว่า มารยาท หมายถึง กิริยา วาจาที่สุภาพเรียบร้อย ที่บุคคลพึงปฏิบัติในสังคม โดยมีระเบียบแบบแผนอันเหมาะสมตามกาลเทศะ มารยาทไทยครอบคลุมถึงกิริยา วาจาต่าง ๆ เช่น การแสดงความเคารพ การส่งและการรับสิ่งของ การยืน การเดิน การนั่ง การนอน การแสดงกิริยาอาการ การรับประทานอาหาร การให้และรับบริการ การทักทาย การสนทนา การใช้คำพูด การฟัง การใช้เครื่องมือสื่อสาร รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติในพิธีการต่าง ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวไว้ว่า มารยาท หมายถึง กิริยา วาจาที่ดีว่าสุภาพเรียบร้อยถูกกาลเทศะ

กฤษกร เพชรนอก (2555) กล่าวไว้ว่า มารยาทไทย เป็นเอกลักษณ์ของความเป็นไทยที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาจากคนรุ่นก่อนสู่คนรุ่นหลัง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มารยาทไทย หมายถึง กิริยา ท่าทางการประพฤติปฏิบัติ หรือแสดงออกที่มีแบบแผนด้วยความนุ่มนวล เหมาะสมกับกาลเทศะ ตามเพศตามวัย และตามสถานภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการแสดงความเคารพ การส่งและการรับสิ่งของ การยืน การเดิน การนั่ง ตลอดจนการนอน

### 3.2 ความสำคัญของมารยาทไทย

“บัณฑิตควรฝึกหัดอบรมให้มีขึ้นในตัว คือ ความมีกิริยามารยาท การดำรงตนในสังคมที่ดีการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ดี ต้องอาศัยอหฺยาศัยไมตรีและความมีมารยาทเป็นเครื่องค้ำจุน เพราะบุคคลทั่วไปนั้น มักถือว่ากิริยา วาจาเป็นสิ่งสำคัญในการคบหาสมาคม ดังนี้ คนที่มีกิริยา วาจาดี จึงได้รับความนิยมน คนที่ขาดมารยาทจึงได้รับความเฉยเมยรังเกียจ บัณฑิตได้ชื่อว่าเป็นผู้มีการศึกษาดี และมี

ความหวังตั้งใจ ที่จะมือนาคคอันรุ่งเรืองมั่นคง จึงควรต้องเอาใจใส่ และกวัดขันฝึกหัดกิริยามารยาท ของตัวเองให้มากเป็นพิเศษ จักได้เป็นคนมีความละเอียด ประณีต มีสัมมาคารวะ มีความสำรวม ระวังในกาย วาจา ประพฤติปฏิบัติตัวได้เหมาะสม ควรแก่กาลเทศะและมารยาทสังคม ความเป็นผู้มี กิริยามารยาทนี้ จะประกอบเกือความรู้ความสามารถของบัณฑิต และส่งเสริมให้บัณฑิต ดำรงอยู่ใน สังคมและหน้าที่การงาน ได้อย่างราบรื่นมั่นคง พร้อมด้วยเกียรติและความเจริญความสำเร็จทุกอย่าง”

จากพระราโชวาทสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทาน ปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารใหม่สวนอัมพร เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2532 (ภาคบ่าย) จะเห็นได้ว่า พระองค์ทรงให้ความสำคัญพระทัยในเรื่องกิริยามารยาทเป็นอย่างมาก เพราะผู้มีกิริยามารยาทที่อ่อนน้อม ปฏิบัติตนถูกต้องตามกาลเทศะ จะเป็นการส่งเสริมให้ผู้นั้น สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมและหน้าที่การงาน ได้อย่างราบรื่นมั่นคง

ชาติไทย ได้ชื่อว่า เป็นชาติที่มีมารยาทงามที่สุดใน โลก เพราะบรรพบุรุษของไทยได้วาง แบบอย่างมารยาทไว้อย่างเหมาะสม และเป็นหลักการที่ไม่มีวันล้าสมัย จึงใช้ได้ทุกโอกาสทุกสมัย และทุกสถานที่ (คุชฎี มาลากุล ณ อยุธยา, 2503) ทั้งนี้ มีการจัดการประกวดมารยาทไทยขึ้นโดย สมาคมสตรีอาสาสมัคร มีท่านผู้หญิงคุชฎี มาลากุล ณ อยุธยา เป็นนายกสมาคม โดยได้รับความ ร่วมมือจากกระทรวงศึกษาธิการ จัดประกวดเป็นครั้งแรกเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2504 และครั้งที่ 2 เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2505 เพื่อเปิด โอกาสให้นักเรียน นิสิตและนักศึกษาชาย-หญิง เข้าร่วม ประกวด ปัจจุบัน มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันการศึกษา จัดให้มีการประกวด มารยาทไทยหลายแห่ง ซึ่งบางแห่งจัดติดต่อกันมาเป็นเวลานาน เช่น

1. ธนาคารศรีนคร ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น ธนาคารนครหลวงไทย และธนาคารธนชาติ ตามลำดับ มีการจัดการประกวดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งผู้ชนะการประกวดจะได้รับ พระราชทาน ถ้วยรางวัลจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ หรือกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม เป็นคณะกรรมการตัดสินการประกวด

2. สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และสำนัก บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการราชดำเนิน ถ้วยพระราชทานจากสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

3. โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น

นอกจากนี้ มีหน่วยงาน องค์กร ที่นำเรื่องมารยาทไทย ตั้งเป็นอุดมการณ์ และคำขวัญประจำโรงเรียน เช่น โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีอุดมการณ์ของโรงเรียน คือ “มารยาทดี มีระเบียบวินัย ใฝ่ใจศึกษาธรรม นำไปปฏิบัติโดยชอบ...” คำขวัญของโรงเรียน คือ “ตั้งใจเรียนดี มีระเบียบวินัย ใฝ่คุณธรรม นำทางถูก ปลุกศรัทธา มารยาทดี เป็นศรี พอ.มจ.” เป็นต้น

นอกจากนี้ มารยาทไทยยังเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่แสดงความเป็นชนชาติไทย คำร้องสืบทอดต่อกันมา ได้รับการยกย่องว่ามีกิจกรรมมารยาทงดงาม อ่อนช้อย นุ่มนวล ซึ่งมีส่วนส่งเสริมความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันของคนไทยเป็นอย่างดีราบรื่น มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ทั้งนี้เนื่องจากมีพื้นฐานมาจากอิทธิพลของพระพุทธศาสนา (เฉลิมศรี พลายพงษา, 2545)

### 3.3 คุณค่าและประโยชน์ของมารยาทไทย

คนไทยในสังคมปัจจุบัน จะหลงลืมหรืออาจละเลยวัฒนธรรมอันดีงามที่เราเคยปฏิบัติสืบทอดกันมา ในเรื่องมารยาทที่ควรปฏิบัติซึ่งกันและกัน ในเรื่องการให้เกียรติผู้อาวุโสกว่า ผู้เสมอกัน หรือกับผู้ย่อย การอยู่ร่วมกันในสังคม คนทุกคนจำเป็นต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ กฎหมาย และมารยาท เพื่อใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิต (จิตติรัตน์ 2553) จากความหมายที่ผู้มีทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ได้ให้ไว้หลากหลายแล้ว ยังมีผู้กล่าวถึงคุณค่าและประโยชน์ของมารยาทหรือมารยาทไทย ดังนี้

หม่อมหลวงปีย์ มาลากุล (2516) กล่าวถึงคุณค่าของมารยาทว่า “ในอนาคตเยาวชนคนไทยของเราจะต้องเป็นผู้ที่มีกิจกรรมมารยาท น่ารัก ช่างช้อย อ่อน โยน งดงาม ไม่กระด้างกระเดื่อง ปฏิบัติตนได้เหมาะสมตามกาลเทศะอย่างแน่นอน”

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2524) ได้กล่าวถึงเนื้อหาสาระของหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อครูอาจารย์และพ่อแม่ ผู้ปกครอง ซึ่งต่างมีความห่วงใยในความประพฤติของลูกบุตรธิดา และเจตนาที่จะหาทางอบรมเยาวชนของชาติให้อยู่ในระเบียบวินัยและประพฤติกายเป็นคนดี เพื่อเป็นพลเมืองของชาติสืบไป และนอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ มีโครงการประกวดมารยาทเยาวชนในสถานศึกษาเป็นประจำตลอดมา

พะออบ โปษะกฤษณะ (2530) กล่าวถึงคุณค่าของมารยาทว่า คนไทยได้รับการยกย่องจากต่างชาติมาช้านานว่า เป็นผู้ที่มีมารยาทอ่อน โยน นุ่มนวล น่ารัก บางคนในสมัยนี้ คิดว่า มารยาทไทย

นั้นล้ำสมัย แต่ถ้าคิดให้ดีแล้วจะเห็นว่า ผู้ที่มีมารยาทที่ดีนั้นก็คือ ผู้ที่ปรับปรุงตนให้เหมาะกับเวลา และสถานที่ หรือกาลเทศะเป็นสำคัญ ฉะนั้น ผู้ที่มีมารยาทก็คือ ผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

### ประโยชน์ของมารยาท

1. ประโยชน์ของผู้ปฏิบัติ เพราะเป็นการเสริมบุคลิกลักษณะของตนเองให้เป็นผู้มีเสน่ห์เป็นที่ชื่นชมนิยมหรือนับถือแก่ผู้ได้พบเห็น และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีสุขภาพดี เพราะท่วงท่าที่เป็นมารยาทอันดีงามนั้น ทำให้ร่างกายมีความสมดุล ไม่เป็นสาเหตุของโรคภัยในภายหลัง

2. ประโยชน์แก่ส่วนรวม ผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน มีความสงบสุข ไม่ได้รับความเดือดร้อนหรือป้องกันมิให้เกิดการกระทบกระทั่งกัน

นอกจากนี้ เมื่อเดือนมกราคม 2504 และ 2505 สมาคมสตรีอาสาสมัคร ได้จัดให้มีการประกวดมารยาทไทย ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งการประกวดมีผลดีและประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ ประโยชน์ทางตรง ได้แก่ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าชมการประกวด เห็นการแสดงอิริยาบถ ต่าง ๆ ที่เป็นมารยาทไทยที่ถูกต้อง เช่น การทำความเคารพ ทำให้ทราบและใช้ได้มีโอกาสที่ต้องใช้ต่อไป

ประโยชน์ทางอ้อม คือ เด็กและเยาวชน ได้รับการฝึกฝนแบบฉบับมารยาทไทย และฝังอยู่ในความทรงจำ มารยาทที่ดีของไทยก็จะคงอยู่แก่คนไทย และที่สำคัญ มารยาทย่อมนับเป็นเครื่องขัดเกลาความประพฤติและนิสัยได้เป็นอย่างดี

### 3.4 ประเภทของมารยาทไทย แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

3.4.1 มารยาททางกาย หมายถึง การทำดี เป็นการกระทำทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออกด้วยกิริยา ท่าทางที่สุภาพเรียบร้อย

3.4.2 มารยาททางวาจา หมายถึง การพูดสนทนาด้วยวาจาไพเราะ ถูกกาลเทศะ และพูดตามความจริง

3.4.3 มารยาททางใจ หมายถึง สิ่งที่แสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดในจิตใจ และปรากฏให้เห็นในการแสดงออกทางกายและวาจา

### 3.5 รายละเอียดการปฏิบัติมารยาทไทย

มารยาทไทย เป็นเอกลักษณ์ของคนไทย มีการกำหนดขึ้นไว้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ คนที่มีมารยาทงดงามอย่างแท้จริง ต้องรู้จักทั้งรูปแบบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (สมจิตร สิริรัตนวิทย์, 2551) โดยเมื่อปี พ.ศ. 2549 สำนักงานคณะกรรมการ

วัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ในปัจจุบัน) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านมารยาทไทย เพื่อทำหน้าที่กำหนดค่านิยม ความหมาย ขอบข่าย มารยาทไทย จัดลำดับความสำคัญ และทบทวนปรับปรุงรายละเอียดทำการปฏิบัติมารยาทไทย รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีนายพะยอม แก้วกำเนิด อดีตเลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ และมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ โรงเรียนราชินี กรมการศาสนา มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีผู้แทนของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม เป็นฝ่ายเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดเป็นแนวทางประเพณีปฏิบัติด้านมารยาทไทย ดังนี้

### 3.5.1 การแสดงความเคารพ

คนไทยมีคุณลักษณะสุภาพอ่อนน้อม รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคม มีการแสดงความเคารพต่างจากวัฒนธรรมอื่น ลักษณะการแสดงความเคารพของไทย แตกต่างจากสังคมอื่น (ประกอบ มีโคตรทอง, 2551) มารยาทไทยที่เกี่ยวกับการแสดงเคารพ สามารถปฏิบัติได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การกราบ การไหว้ การแสดงความเคารพสถาบันพระมหากษัตริย์ ที่มีการประเพณีปฏิบัติเป็นการเฉพาะ เช่น การถวายค่านับ การแสดงความเคารพแบบสากลสำหรับสุภาพสตรี หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการถอนสายบัว ซึ่งปฏิบัติได้ 2 วิธี การถวายความเคารพแบบโบราณราชประเพณี หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การถวายบังคม การหมอบกราบ ซึ่งการแสดงความเคารพนั้น ได้มีผู้กล่าวว่า ผู้ดี ซึ่งเป็นผู้น้อยต้องเคารพผู้ใหญ่ก่อนเสมอ และผู้ดี เมื่อมีผู้ใดทำความเคารพเราก่อน เราย่อมต้องทำความเคารพตอบผู้นั้นเสมอ (นนนี่ จูติรัตน์, 2553) เป็นต้น ซึ่งแต่ละทำการปฏิบัติจะกล่าวในรายละเอียด ดังนี้

- 1) การกราบ ประกอบด้วย การกราบพระ และการกราบบุคคลทั่วไป
- 2) การไหว้

ในสังคมไทย วัฒนธรรมการไหว้ที่ถูกต้องและงดงาม คือ มารยาทสำหรับการทักทาย โดยเฉพาะเมื่อพบกันครั้งแรก ผู้ที่เราได้พบปะและทำความรู้จัก โดยการไหว้ (ศักดา ปั้นแห่งเพชร, 2552) เป็นการแสดงความสุภาพอ่อนน้อม อ่อนโยน ละมุนละม่อม เป็นการให้เกียรติแก่ผู้อื่น คนที่สุภาพอ่อนน้อมย่อมเป็นคนที่น่ารัก มีเสน่ห์แก่ผู้ที่พบเห็นหรือผู้ที่อยู่ใกล้อย่างยิ่ง เพราะทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้กลายเป็นคนสำคัญ มีเกียรติ มีหน้ามีตา เช่น ขอบคุณเมื่อผู้ใหญ่ให้ของ กราบหรือไหว้พระสงฆ์

เมื่อพบเห็น แสดงความเคารพบุคคลตามควรแก่ฐานะหรือตำแหน่ง (สมพร สุทัศน์ีย์, 2551) นอกจากนี้ การแสดงความเคารพแบบไทยที่เป็นที่รู้จักกัน โดยทั่วไปทั้งคนไทยและชาวต่างประเทศ คือ การไหว้ ซึ่งเป็นภาษาท่าทางที่อ่อนโยนและงดงาม อันแสดงถึงความเคารพ การทักทาย วัฒนธรรมประจำชาติที่ทั่วโลกต่างประทับใจ ในปี พ.ศ. 2554 ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เนื่องจาก การไหว้ เป็นการแสดงมิตรภาพ มิตรไมตรี ที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม เป็นเอกลักษณ์ของคนไทยที่แตกต่างจากคนในเอเชียอาคเนย์ เช่น กัมพูชา ลาว จีน อินเดีย เป็นต้น และคนไทยก็ได้ปรับปรุงให้การไหว้นั้นมีความประณีตและมีความหมายมากยิ่งขึ้น

ตามรูปแบบของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ได้แบ่งการไหว้แบบไทยเป็น

3 ระดับ ตามระดับของบุคคล คือ

ระดับที่ 1 การไหว้พระ

ระดับที่ 2 การไหว้ผู้มีพระคุณ และผู้ที่เราเคารพนับถือ

ระดับที่ 3 การไหว้ผู้ที่มีอายุมากกว่าเล็กน้อย หรือบุคคลทั่วไป

3) การแสดงความเคารพสถาบันพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย

ก. การถวายคำนับ

ข. การแสดงความเคารพแบบสากลสำหรับสุภาพสตรี หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การถอน

สายบัว ซึ่งปฏิบัติได้ 2 วิธี

ค. การถวายความเคารพแบบโบราณราชประเพณี หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การถวายบังคม

ง. การหมอบกราบ

3.5.2 การส่งและการรับสิ่งของ

1) การทูลเกล้าฯ ถวายสิ่งของ และการรับพระราชทานสิ่งของ

2) การประเคนสิ่งของแด่พระภิกษุและการรับสิ่งของจากพระภิกษุ

3) การส่งสิ่งของให้ผู้ใหญ่และการรับสิ่งของจากผู้ใหญ่

3.5.3 การขึ้น

1) การขึ้นเคารพธงชาติ เพลงชาติ และธงชัยเฉลิมพลในที่สาธารณะ

2) การขึ้นถวายความเคารพสมเด็จพระสังฆราช

3) การขึ้นถวายความเคารพพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์

4) การยืนในพิธีต่าง ๆ

5) การยืนในโอกาสต่าง ๆ

การยืน ควรยืนให้หลังตรงเหมือนแท่งดินสอดेमอ เหมือนมีเชือกคอยดึงผมไว้ ไหล่จะลาดลงและค่อนไปข้างหลัง ทำให้ออกผาย ดูสง่า (สมจิตร สิริรัตนวิทย์ , 2551)

#### 3.5.4 การเดิน

1) การเดินในกรณีเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์

2) การเดินในพิธีทางศาสนา

3) การเดินในพิธีต่าง ๆ

4) การเดินผ่านผู้ใหญ่

5) การเดินนำหรือเดินตามผู้ใหญ่

6) การเดินเชิญผ้าบังสุกุล

#### 3.5.5 การนั่ง

1) การนั่งพับเพียบ

2) การนั่งขัดสมาธิ

3) การนั่งหมอบ

4) การนั่งคุกเข่า

5) การนั่งเก้าอี้

6) การนั่งเล่นหรือนั่งพักผ่อน

การนั่ง ควรนั่งให้หลังตรงตั้งฉากกับพื้น ห่างจากผนัง 1 กำปั้น นั่งให้เข้าชิดและยื่นขาไปข้างหน้าเกิน 90 องศาเล็กน้อย ทำให้ขาสวย ถ้าเอียงไปด้านข้าง ไม่ควรให้ปลายเท้ายื่นเกินช่วงไหล่ ไม่ควรนั่งไขว่ห้าง จะทำให้ลำตัวส่วนบนเอียง ดูไม่ดี เสียนุคลิก และรูปขาไม่สวย (สมจิตร สิริรัตนวิทย์ , 2551)

#### 3.5.6 การนอน

1) การนอนในที่เฉพาะส่วนตัว

2) การนอนเมื่อไปพักบ้านผู้อื่น

3) การนอนในยานพาหนะขณะเดินทาง

4) การนอนเมื่อไปพักผ่อน

### 3.6 การถ่ายทอดความรู้เรื่องมารยาทไทย

พสุ เศษะรินทร์ (2548) อ้างถึงหนังสือ Deep Smart ที่เขียนโดย Dorothy Leonard และ Walter Swap ได้แบ่งขั้นตอนหรือกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การถ่ายทอดโดยการบรรยายหรือชี้แนะ (Directives/Presentations/Lectures) การถ่ายทอดวิธีการนี้พบทั่วไปในองค์กร เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน

2. การถ่ายทอดผ่านสูตรสำเร็จ (Rules of Thumb) แนวทางนี้คือ ตัวผู้สอนหรือโค้ชจะรวบรวมประสบการณ์ที่ตนเองได้เรียนรู้มา แล้วถ่ายทอดออกมาเป็นแนวทาง ประโยค หรือข้อคิดสั้นๆ บางครั้งก่อให้เกิดความสับสน เนื่องจากผู้รับจะต้องไปขยายความต่อและบางทีประโยคอาจจะยังไม่ชัดเจนเพียงพอ

3. การถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราวหรือนิทาน (Stories with a Moral) ถือเป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย เป็นการบอกเล่าประสบการณ์จากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง และทำให้เรื่องราวเหล่านั้นได้ถูกจดจำได้ง่ายขึ้น

4. การถ่ายทอดผ่านทาง การตั้งคำถาม (Socratic Questioning) เพื่อให้ผู้เรียนได้คิด ทำให้สามารถได้คำตอบนั้นมาด้วยตนเอง การตั้งคำถาม ทำให้ผู้ฟังได้ทบทวนในประโยคคำถามเหล่านั้น ได้ชัดเจนขึ้น

5. การถ่ายทอดความรู้โดยผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีผู้ที่มีประสบการณ์คอยให้คำแนะนำ (Learning by Doing / Guided Experience) เช่น การสัมมนาที่เป็นลักษณะของเชิงปฏิบัติการ

นอกจากนี้ สามารถแบ่งตามบทบาทของผู้สอนกับผู้เรียน แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

5.1 วิธีสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered Method) เป็นวิธีสอนที่ครูเป็นผู้จัดและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นการสื่อสารทางเดียว เช่น การสอนแบบบรรยาย แบบสาธิต แบบใช้คำถาม แบบใช้หนังสือเรียน เป็นต้น

5.2 วิธีสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered Method) เป็นวิธีสอนที่นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by doing) และเป็นการส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ซึ่งกรมวิชาการ (2539) เสนอรูปแบบและวิธีการสอน

ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไว้หลากหลาย เช่น เกมการศึกษา สถานการณ์จำลอง กรณีตัวอย่าง แบ่งกลุ่มทำกิจกรรม บทบาทสมมุติ แบบวิทยาศาสตร์ แบบทดลอง เป็นต้น

สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้สอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ใน การสอนมารยาทไทย ควรใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะ และการปฏิบัติที่ถูกต้องตาม รูปแบบของกระทรวงวัฒนธรรม ดังนี้

1. การสอนแบบบรรยาย เป็นวิธีสอนที่ผู้สอนพูด บอกเล่า อธิบายเนื้อหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน โดยผู้สอนเป็นผู้เตรียมการศึกษาค้นคว้าเนื้อเรื่องมาแล้วเป็นอย่างดี มักสื่อสารทางเดียว คือ จากผู้สอน ไปสู่ผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมเพียงการฟัง จดบันทึก หรือซักถามบางครั้ง เป็นวิธีที่ยึด ผู้สอนเป็นหลัก โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ความรู้หรือประสบการณ์ใหม่แก่ผู้เรียน หรือเป็น ประสบการณ์เฉพาะของผู้สอนเอง และมุ่งถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียน ได้อย่างเต็มที่ในเวลาอันจำกัด

2. วิธีการสอนแบบสาธิต เป็นวิธีการสอนที่ผู้สอน หรือวิทยากรที่ผู้สอนเชิญมา แสดงหรือ กระทำให้ดูเป็นตัวอย่าง พร้อม ๆ กับการบอก อธิบาย เพื่อให้ผู้เรียน ได้ประสบการณ์ตรงเป็น รูปธรรม ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการสังเกตกระบวนการ ขั้นตอนการสาธิตนั้น ๆ เป็นการสอนที่ ยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เพราะผู้สอนเป็นผู้วางแผนดำเนินการและลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนอาจมีส่วน ร่วมบ้าง เป็นวิธีการสอนที่เหมาะสมสำหรับการสอนที่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นขั้นตอนการปฏิบัติ เช่น วิชาพลศึกษา ศิลปศึกษา นาฏศิลป์ เป็นต้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเห็นขั้นตอนการปฏิบัติ ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้

3. การสอนแบบใช้บทบาทสมมุติ ผู้สอนจะ ใช้การสมมุติเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ใน ชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงบทบาทสมมุติ เช่น การสนทนากับผู้ใหญ่ จะต้องปฏิบัติ อย่างไร การแสดงความเคารพบุคคลในระดับต่าง ๆ เป็นต้น

เนื่องจากการกำหนดแนวประพฤติปฏิบัติทำมารยาทไทยต่างๆ ได้แก่ มารยาทการแสดง ความเคารพ มารยาทการส่งและการรับสิ่งของ มารยาทการยืน มารยาทการเดิน มารยาทการนั่ง และ มารยาทการนอน และแต่ละท่าการปฏิบัติมีขั้นตอนวิธีปฏิบัติตามบริบท โอกาส สถานที่ สถานการณ์ และกาลเทศะ จึงต้องมีการจัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่มีความชัดเจนสำหรับผู้ ที่จะปฏิบัติมารยาทไทย หรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอด เช่น วิทยากรด้านมารยาทไทย ครูผู้สอน เป็นต้น

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีการเรียนการสอนเนื้อหาวิชามารยาทไทยในหลักสูตรการเรียนการสอนขั้นต้น ในวิชาบังคับ คือ ธรรมศึกษาชั้นตรี ในเรื่อง ศาสนพิธี ดังนั้น จึงควรดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านมารยาทไทยแก่ครูผู้สอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถถ่ายทอดให้เด็ก เยาวชน ประชาชนที่เข้ามาศึกษา ในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่นเดียวกับครูในสถานศึกษา

นอกจากนี้ จากการประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา วันอาทิตย์ เพื่อเฉลิมฉลองพุทธชยันตี 2600 ปี แห่งการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า ประจำปีงบประมาณ 2555 ที่จัดโดยกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 8 ครั้งทั่วประเทศ ในส่วนของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการจัดกิจกรรมการบรรยายเรื่อง “ศาสนาพิธีและมารยาทไทย” พบว่า ในภาพรวมผู้เข้าร่วมประชุมมีความคิดเห็นในการบรรยายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยากรบรรยายได้ชัดเจนและตรงประเด็น การหยิบยกกรณีตัวอย่างที่สอดคล้องกับเนื้อหา และนำเสนอเนื้อหาได้เหมาะสมกับเวลาและเข้าใจง่าย (กรมการศาสนา 2556) จะเห็นได้ว่า การบรรยายที่ตรงประเด็นและมีการยกตัวอย่างให้ผู้เข้ารับการอบรมฟัง ตลอดจนวิธีการนำเสนอเนื้อหาที่เข้าใจง่าย จะส่งผลต่อการรับรู้ของผู้เข้ารับฟังการบรรยายอย่างมาก ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้สอนเรื่องมารยาทไทย โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. จัดทำคู่มือประกอบการปฏิบัติ
2. จัดทำสื่อนิทรรศการ (Roll Up)
3. บรรยาย อธิบาย หรือ แนะนำ โดยผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญด้านการถ่ายทอดมารยาทไทย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดทำการปฏิบัติมารยาทไทยสำหรับประเมินด้านทักษะมารยาทไทย จำนวน 9 ท่า ประกอบด้วย

1. การไหว้ระดับที่ 1 การไหว้พระ
2. การไหว้ระดับที่ 2 การไหว้ผู้มีพระคุณ ผู้ที่เคารพนับถือ
3. การไหว้ระดับที่ 3 การไหว้บุคคลทั่วไป
4. การกราบพระแบบเบญจางคประดิษฐ์
5. การกราบผู้ใหญ่

6. การประเคนสิ่งของแก่พระสงฆ์

7. การเดินผ่านผู้ใหญ่ขณะนั่งเก้าอี้

8. การนั่งพับเพียบต่อหน้าผู้ใหญ่

9. การส่งสิ่งของให้ผู้ใหญ่ขณะยืน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้กำหนดการประเมินทักษะด้านมารยาทไทย 2 ทำการปฏิบัติ คือ

1. การยืน เนื่องจากเป็นการปฏิบัติพื้นฐานของการปฏิบัติทำมารยาทอื่น ๆ เช่น การแสดงความเคารพ การเดิน การส่งสิ่งของให้ผู้ใหญ่
2. การนอน เป็นการปฏิบัติในสถานที่เฉพาะ

#### ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สมชาย บุญศิริเกษ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย

1. การให้การสนับสนุน
2. การให้โอกาส
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
4. การสร้างภาวะผู้นำ
5. การสร้างทีมงาน
6. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
7. การสร้างแรงจูงใจ

อดิพร ทองหล่อ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า คุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การ ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าแห่งตนและการรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเอง กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมชนก ขนาดกลาง และผู้อำนวยการ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล มีลักษณะที่เป็น โครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 กิจกรรมการฝึกอบรม 20 ชั่วโมง

ระยะที่ 2 กิจกรรมการฝึกทักษะ 8 สัปดาห์

ผลการวิจัย ภายหลังจากทดลองระยะที่ 1 อาจารย์พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การ คือ การยึดมั่นผูกพันองค์การ และด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง คือ การรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุม ภายหลังจากทดลองระยะที่ 2 อาจารย์กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การ ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันองค์การและความพึงพอใจในงานและด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าแห่งตนและการรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุม

เฟื่องฟ้า ภูธรักษ์, นงนุช บุญยัง และบุษดี โสคติพันธุ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยแก่บุคลากร : เปรียบเทียบโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพและโรงพยาบาลที่รอการรับรองคุณภาพในภาคใต้ ประชากรคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคใต้จำนวน 17 แห่ง ผ่านการรับรองคุณภาพ 4 แห่ง รอการรับรอง 13 แห่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 194 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 เดือนและปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน จำนวน 102 คน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร โดยใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Konger และ Kanungo มี 6 ด้าน คือ

1. ด้านบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัย
2. ด้านสร้างเป้าหมายงาน
3. ด้านสร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ ใช้การชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดี และคัดเตือนด้วยวาจาพร้อมให้คำแนะนำวิธีการที่ถูกต้องเพื่อแก้ไขปรับปรุงเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสมร เกลยกิตติ ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยแก่บุคลากร โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับต่าง ๆ ซึ่ให้เห็นจุดบกพร่องพร้อมให้คำแนะนำ จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีแรงบันดาลใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ด้านจัดระบบงานที่ทำทลาย ให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขตนเองเมื่อทำงานผิดพลาด ดึงศักยภาพในตัวบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เปิดใจกว้าง

5. ด้านจัดระบบเสริมแรง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรม สัมมนา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ซึ่งเป็นการเสริมแรงบวก

6. ด้านทำตัวเป็นแบบอย่าง เป็นตัวอย่างที่ดีในการให้บริการผู้รับบริการ การปฐมนิเทศ เป็นกิจกรรมที่สร้างความมั่นใจและเสริมพลังให้พยาบาลจบใหม่รับทราบนโยบาย แนะนำกฎระเบียบ

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเสริมสร้างพลังอำนาจของโรงพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ทั้งโครงสร้างการบริหารงาน การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพการพยาบาล การบริหารจัดการจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรายุทธ ช่างงาม (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งโครงสร้างอำนาจและโครงสร้างโอกาส รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านทรัพยากร ด้านรางวัลและการรับรองความสามารถ และด้านข้อมูลข่าวสาร เมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านข้อมูลข่าวสารมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

เพียงพร กัณหารี (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี พบว่า การดำเนินการประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ
2. การวางระบบการทำงานใหม่

3. การเพิ่มช่องทางให้อาจารย์มีอำนาจต่อรองในลักษณะสารเสวนา จดหมายข่าว วารสาร เพื่อลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจร่วมกัน

4. การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร

5. การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับอาจารย์

6. การสร้างทีมงาน

7. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

และได้นำองค์ประกอบทั้งหมด กำหนดเป็นแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ด้วยวิธีการ แทรกเสริม 6 วิธีการ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับบุคคล ใช้วิธีการฝึกทักษะการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา

2. ระดับทีมงาน ใช้วิธีการประชุมทีม เพื่อวินิจฉัยสภาพการณ์เพื่อแก้ไขปัญหา

3. ระดับองค์กร หรือวิทยาลัย ใช้วิธีการประชุมแบบปรึกษาหารือ เพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของวิทยาลัย ทั้งนี้ ผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์ พบว่าพลังอำนาจอาจารย์เพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

สุครัตน์ วัฒนพฤกษา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน (A Study of Teacher Empowerment in Private Schools) พบว่าเมื่อมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อทัศนคติและการปฏิบัติงานของครูอย่างค่อนเนื่อง เช่น ครูรับรู้ว่าคุณมีความสามารถหรือมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น สามารถขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถของตนสู่ผู้อื่น รู้สึกและรับรู้ว่าคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาทักษะในการทำงาน และการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย การให้การสนับสนุน (Support) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การให้โอกาส (Opportunity) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Decision Making) การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) การสร้างทีมงาน (Teamwork) และความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth)

ยุวธิดา ขาปัญญา, ทวีชัย บุญเต็ม และกัญญา โพธิ์วัฒน์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์ ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยแบ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูเป็น 2 ประเภท ด้วยวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ 9 วิธี ประกอบด้วย

1. การพัฒนาศักยภาพของครู โดยการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในงานที่ทำ
  2. การสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น สำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร อาคารสถานที่ การสนับสนุนด้านเวลา เช่น การอุทิศเวลา โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการมาปฏิบัติงาน
  3. การมอบหมายงาน ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
  4. การสอนแนะ ชี้แจง ให้กำลังใจ ให้ความมั่นใจในการทำงาน ช่วยเหลือครูให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง
  5. การมีส่วนร่วม ในความรับผิดชอบ การตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่
  6. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
  7. การสร้างภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ครูมีอำนาจ อิสระในการตัดสินใจ
  8. การสร้างแรงจูงใจ ด้วยงาน ด้วยผลตอบแทน
  9. การส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ จัด โครงสร้างบริหารให้เอื้อต่อการทำงาน
- กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน
1. การสร้างความตระหนัก
  2. การกำหนดเป้าหมายร่วม
  3. การมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และบุคลิกลักษณะของครูแต่ละคน

4. การติดตามการทำงาน

5. การสะท้อนผลการทำงาน

พรจิตา ฤทธิรอด และคณะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหาร และประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. องค์ประกอบระดับบุคคล มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ

1.2 การเคารพการตัดสินใจและการให้อิสราภาพ

1.3 การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

1.4 การให้แรงจูงใจ

1.5 การคาดหวังผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบระดับทีมงาน มี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.1 การให้ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

2.2 การสร้างทีมงาน

2.3 การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

2.4 การให้อิสระแก่ทีมงานในการปฏิบัติงาน

2.5 การให้ข้อมูลสารสนเทศ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และค่านิยมร่วมกัน

2.7 การสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร

3. องค์ประกอบระดับองค์กร มี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ

3.2 การกระจายอำนาจในองค์กร

3.3 การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.4 การบริหารจัดการองค์กร

3.5 การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3.6 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้มีความยืดหยุ่น

3.7 การให้ข้อมูลย้อนกลับ

คิวนาด ไชยมาศ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูประกอบด้วย

1. การสร้างวินัยตนเอง
2. การสร้างแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำ
3. การแสดงหาความรู้และสารสนเทศ
4. ให้อำนาจในการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ

ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า มี 5 องค์ประกอบคือ

1. ความผูกพันต่อวิชาชีพครู
2. การสร้างทีมงานทางวิชาการ
3. เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
4. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ
5. การเลื่อนวิทยฐานะ

องค์ประกอบของการเรียนรู้ในการพัฒนา คือ การฝึกอบรมและพัฒนาคน ซึ่งมี 3

องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้และความคิด
2. เจตคติ
3. ทักษะ

วิธีการและเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ

1. แยกเป็นการพัฒนาด้านเทคนิคการทำงาน โดยการบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองตามคู่มือ การฝึกจากเครื่องมือจำลอง การฝึกจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์
2. การพัฒนาด้านการบริหารและความคิดรวบยอด ใช้แบบฝึกหัด สถานการณ์จำลอง เกมบริหาร
3. การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ใช้การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม บทบาทสมมติ และกิจกรรมกลุ่ม

อภิชาติ ทองน้อย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. สถานภาพของครู
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่
5. ความเป็นอิสระในการทำงาน
6. ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา

Rice & Schneider (1994) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ ระหว่างปี ค.ศ. 1980-1991 ซึ่งเป็นทศวรรษแห่งการเสริมสร้างพลังอำนาจทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า การที่อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ อาจารย์มีการรับรู้ในผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพิ่มขึ้น และความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา

Russell & Rinehart (1997) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีรูปแบบการตัดสินใจโดยใช้วิทยาลัยเป็นฐาน ในรัฐเคนทักกี สหรัฐอเมริกา ซึ่งกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยอาจารย์กับกรรมการวิทยาลัย มีการพัฒนาอาจารย์ให้เกิดความเชี่ยวชาญโดยการฝึกอบรมทักษะด้านต่างๆ เช่น การตัดสินใจ การสอน และด้านอื่นๆ จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีการบริหารโดยกรรมการวิทยาลัย มีความเกี่ยวพันและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าในวิทยาลัยที่ไม่มีกรรมการวิทยาลัย

## 4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เริ่มกำเนิดขึ้นเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2496-2501 ต่อมาในปี พ.ศ. 2520 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยมีผู้ศึกษาวิจัยบ้าง ดังนี้

ประเสริฐ อำนวยเอก (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกกลางคัน ของนักเรียนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 7-12 ปี คัดสนใจมาเรียนเองเพราะสนใจธรรมะ ลักษณะการออกกลางคัน มีสาเหตุจากการไม่มีเวลาเรียนเพราะต้องทำการบ้าน อ่านหนังสือ ช่วยเหลือผู้ปกครองทำงาน แต่แม้จะออกกลางคันแล้ว ยังสามารถนำความรู้ที่เคยเรียน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ปกครองว่ามีความประพฤติดี และเนื่องจากครอบครัวมีรายได้ต่ำ นักเรียนต้องช่วยแบ่งเบาภาระผู้ปกครองด้วยการทำงานบ้าน ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ คือ ควรหาแนวทางการสอนวิชาธรรมะ ที่สามารถเข้าถึงผู้เรียน ได้ เช่น ใช้สื่อประกอบการสอน สำหรับนักเรียนที่ผลการเรียนต่ำ ครูผู้สอนควรเอาใจใส่หรือสอนพิเศษให้ ควรขอความร่วมมือจากผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการดูแลการเรียนของนักเรียน กรณีนักเรียนขาดเรียนบ่อย ควรมีหนังสือแจ้งให้ผู้ปกครองทราบเพื่อช่วยตักเตือน สำหรับสถานที่เรียน ควรทำความสะอาดห้องเรียนและห้องน้ำของศูนย์ให้แก่นักเรียนด้วย

โสภาค ภู่ออก (2541) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาเยาวชน : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ภาคที่ 16 พบว่า พระสงฆ์ที่มีการศึกษาทางแผนกธรรมระดับนักธรรมเอก มีบทบาทในการพัฒนาเยาวชนด้วยการให้การศึกษาและการอบรมมากกว่านักธรรมตรี และนักธรรมโท และพระสงฆ์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับบทบาทในการพัฒนาเยาวชนมากกว่าประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนี้ ปัญหาอุปสรรคของพระสงฆ์ในการพัฒนาเยาวชนด้วยการให้การศึกษาและฝึกอบรม ได้แก่ ขาดเอกสารในการค้นคว้า ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์ในการเรียนการสอน ขาดงบประมาณ มีภารกิจอื่นมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการดำเนินการ และมีเนื้อหาสาระมาก แต่มีเวลาสอนน้อย นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะ ให้กรมการศาสนาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดเอกสารให้ และมีการอบรมสัมมนาแก่พระสงฆ์ผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม ควรเพิ่มเวลาการเรียนการสอน จัดหาสื่อและอุปกรณ์ และเพิ่มงบประมาณ

พระมหาทักษันท์ โบราณมูล (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานของศูนย์ศึกษา พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เปิดทำการเรียนการสอนจำนวน 37 ศูนย์ จำนวนครูผู้สอน 761 รูป/คน และจำนวนนักเรียน 10,206 คน โดยศึกษาเฉพาะศูนย์ที่ดำเนินการ จัดการเรียนการสอนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นจุดศูนย์รวมในการบริหารงานของศูนย์ ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ทั่วประเทศ มีสำนักงานกลาง มีผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจในการ คัดสินใจ สั่งการ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ แก่การดำเนินงานมากกว่าในจังหวัด อื่น ๆ พบสภาพและปัญหาที่แท้จริงในการบริหารงาน เพื่อใช้ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข การ บริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและทั่วประเทศให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมแก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด

วิภาดา อังสุมาลิน และคณะ (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาและการเผยแผ่ ศาสนธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา ประเภทการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรม : กรณีศึกษาวัดอนงคาราม เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร” พบว่า การดำเนินงานที่มีอยู่ร่วมอยู่ที่ คณะผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และเลขานุการ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นผู้ดูแลในเรื่องการจัดการศึกษา การเตรียมบุคลากร การจัดหางบประมาณ ในรูปแบบทุนการศึกษาหรือเงินบริจาค คณะผู้บริหาร มีลักษณะสำคัญ ประการหนึ่งคือ มีความผูกพันด้านประวัติศาสตร์กับการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวัน อาทิตย์ และได้รับการสนับสนุนให้มีอิสระในการดำเนินงานจากฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้า อาวาส ในการจัดการศึกษามีการเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากจะให้ความร่วมมือ ในการดูแลนักเรียนแล้ว ยังช่วยบริจาคทรัพย์ และศิษย์ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว จะกลับมา ช่วยเหลือในรูปการบริจาคทรัพย์และช่วยสอน แต่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับทักษะการสอนของบุคลากร จึงมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนพระพุทธศาสนา ซึ่งผลการอบรมโดยรวมเป็นที่พึง พอใจแก่ผู้เข้าร่วมอบรม โดยมีข้อเสนอแนะในเรื่องการจัดการหาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอน ที่ทันสมัยมากขึ้น การมีมาตรการสร้างขวัญกำลังใจแก่พระบุคลากร เพื่อเป็นการจูงใจให้อาสาเข้า มาร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงหลักสูตรพระพุทธศาสนา โดยเสริม วิชาที่น่าสนใจ ให้สอดคล้องกับยุคสมัยและผู้เรียน ตลอดจนการให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุน

งบประมาณ โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนผู้สอน การจัดหาสื่อ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนแผนวิชาการ เรียนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระบบ

พระประสิทธิ์ สิริธโร และคณะ (2547) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่สอดคล้องกับเครือข่าย โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในจังหวัดเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย) พบว่า แนวทางการจัดการเรียนการสอนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ได้ยึดกรอบการเรียนการสอนในโรงเรียน มีรูปแบบตายตัว ทำให้ไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย ส่งผลให้ เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ ปัญหาด้านบุคลากร หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การจัดระบบข้อมูล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้แนวโน้มของจำนวนศูนย์ที่เปิดสอนลดลง จำนวนนักเรียนลดลง แต่บางแห่งมีศักยภาพในปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น บุคลากร สถานที่ การมีจิตอาสาของผู้เกี่ยวข้อง รูปแบบการเรียนการสอน ควรยึดปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเป็นสำคัญ

สุภาพร มากแจ้ง (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการ การศาสนากับการศึกษาของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีการจัดการศึกษาในระบบ พบว่า วัดเป็นสถาบันหลักในชุมชนที่ให้การอบรมกล่อมเกล่าจิตใจ ให้ความรู้พื้นฐานจนถึงวิชาชีพ รวมทั้งเป็นศูนย์อนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมไทยมาช้านาน ภารกิจสำคัญของวัดคือ การจัดการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร และการให้การศึกษาแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย เรียกว่า การศึกษาสงเคราะห์ รวมทั้งการเผยแผ่ศาสนาธรรม เพื่อให้ประชาชนคนไทยเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของวัด ได้แก่ ทำเลที่ตั้ง ความร่วมมือของชุมชน และความสามารถของเจ้าอาวาส หรือผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารจัดการ และการระดมทรัพยากรทางการศึกษา แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบของวัดและพระสงฆ์ในระดับนโยบาย ประกอบด้วย ด้านรูปแบบ โดยสนับสนุนให้เข้าสู่ระบบ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ด้านการบริหารจัดการ โดยจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ การศาสนากับการศึกษาในสถานศึกษาทั่วไป โดยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การจัดสถานศึกษาในรูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธ บูรณาการโดยหลักสูตร ได้แก่ การเรียนการสอนหลักสูตรสามัญศึกษา

ร่วมกับหลักสูตรธรรมศึกษาและบาลีศึกษา บูรณาการโดยเนื้อหาสาระและกิจกรรม โดยบูรณาการ สาระทางพระพุทธศาสนากับรายวิชาต่าง ๆ และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

บุปผา พูลทาจกร (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินการดำเนินงานศูนย์ศึกษา พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ จัดระดับ คุณภาพได้ 2 ระดับ คือ ระดับคุณภาพดี 3 ศูนย์ และระดับพอใช้ 5 ศูนย์ ผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากร พบว่า ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาตรงวิชาที่สอน มีประสบการณ์ มากกว่า 1 ปี ด้านอาคารสถานที่ มีการจัดห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ มีบริเวณพักผ่อน จัดเตรียม แบบเรียนและคู่มือครู มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ดี งบประมาณเพียงพอ
2. ด้านกระบวนการ มีการกำหนด แผน โครงสร้างการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ คำสั่ง แบ่งงานชัดเจน บริการข่าวสารต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาครูมีแผนกำกับติดตาม รายงานผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านผลผลิตและผลกระทบ นักเรียนสามารถนำความรู้ในหลักธรรมคำสอน การปฏิบัติศาสนพิธีไปใช้ในชีวิตประจำวัน แนะนำ บุคคลอื่นได้ มีพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น มีลักษณะอันพึงประสงค์
4. ด้านปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารขาดทักษะความรู้ในการบริหาร ขาดการวางแผน ขาดสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาด การประชาสัมพันธ์กับชุมชน ครูผู้สอนที่เป็นบรรพชิต ส่วนใหญ่ไม่ใช่ครูอาชีพ การเรียนการสอน ไม่หลากหลาย ไม่สอดคล้องกับความต้องการของเด็ก

พระมหาบรรจง จนทศุโต (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและ เยาวชนตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า ด้านบริบท (Context) มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการกำหนดหลักปรัชญาการศึกษา การทำแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดวิสัยทัศน์ แต่ขาดการประชาสัมพันธ์และประกาศให้ทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง มีเอกสารการประเมินและการสรุปผลโครงการแต่ละปี มีการเสนอแนะ การปรับปรุงพัฒนาโครงการ แต่ไม่มีการประกาศแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบ ด้านปัจจัย นำเข้า (Input) พบว่ามีอาคารสถานที่เพียงพอ โดยใช้เรียนร่วมกับกลุ่มนักเรียนและนิสิต การดูแล รักษาความสะอาดเรียบร้อย เนื่องจากมีการใช้งานตลอดสัปดาห์ บุคลากรมีการทำงานที่ทุ่มเท เสียสละ แต่เป็นพระนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ มีภาระงานหน้าที่อื่น ๆ ภายในวัด ทำให้ไม่มีเวลาในการ บริหารงานและทำการสอนอย่างเต็มที่ มีหลักสูตรชัดเจน แต่การควบคุมความประพฤติ ระเบียบ วินัยยังไม่เป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ และไม่ทั่วถึง เนื่องจากครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล งานด้านปกครองด้วย วัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอน ไม่สามารถจัดซื้อจัดหาที่มีความทันสมัย เนื่องจาก

ขาดแคลนงบประมาณ งบประมาณมีที่มาหลายแหล่งทั้งภายในและภายนอกศูนย์ แต่มีจำนวนจำกัดและไม่แน่นอน ทำให้ไม่สามารถวางแผนระยะยาวได้ ด้านกระบวนการ การบริหารจัดการ มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาแบบไตรสิกขา มีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่เปิดโอกาสให้มีระบบตรวจสอบและเสนอแนะค่อนข้างน้อย กิจกรรมการเรียนการสอน มีจุดเด่นในการบริหารจัดการเจริญปัญญา แต่มีสื่อการเรียนรู้น้อย ไม่มีการวัดประเมินผลด้านพฤติกรรมและไม่ครอบคลุมหลักไตรสิกขา กิจกรรมสนับสนุนมีความหลากหลาย สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ขาดการยอมรับและสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การพัฒนาตนเองของเด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมโดยรวมดีขึ้น แต่การพัฒนาด้านจิตใจประเมินยากและต้องใช้เวลาานาน นอกจากนี้ ยังได้รับความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธาและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย (บ้าน วัด โรงเรียน) แต่ยังไม่ได้ขยายกิจกรรมให้เชื่อมโยงกับกิจกรรมพัฒนาของชุมชน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเด็กและเยาวชนในการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกิจกรรมชุมชนมีไม่มากนัก

พระครูภากรวิหารกิจ (ปกากโร) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียน ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้านตามลำดับดังนี้

- 1.ด้านความกตัญญู พบว่า นักเรียนมีจิตสำนึกในบุญคุณครูผู้ให้ความรู้ ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีสัมมาคารวะต่อครูและญาติผู้ใหญ่ การแสดงความเคารพนับถือ เชิดชูผู้มีพระคุณ
- 2.ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า นักเรียนมีการยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ไม่หยิบสิ่งของผู้อื่น โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่กล่าวโทษคนอื่นเพื่อให้ตนพ้นผิด
- 3.ด้านความมีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ พบว่า นักเรียนไม่ทะเลาะวิวาทกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แต่งกายเหมาะสม เข้าแถวตามลำดับ ทิ้งขยะในที่ที่จัดไว้ เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนของครู
- 4.ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีการเคารพเชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของบิดามารดาช่วยเหลือภารกิจงานบ้านตามความสามารถ รักษาความสะอาดร่างกายด้วยตนเอง

5. ด้านความขยันหมั่นเพียร พบว่า นักเรียนค้นหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เสมอร่วมมือร่วมใจจัดกิจกรรมของโรงเรียน ทบทวนบทเรียนเสมอ หากไม่เข้าใจจะสอบถามครูผู้สอนทันที

6. ด้านความเสียสละ พบว่า นักเรียนเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อช่วยเหลือครอบครัวทำงานมากที่สุด อาสาช่วยงานเพื่อน ทำความสะอาดห้องเรียน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ผู้วิจัย ได้ค้นคว้า พบว่ามีบทความของพระธรรมโกศาจารย์ (2550) ปัจจุบันคือ พระพรหมบัณฑิต อธิการบดีมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส กรรมการมหาเถรสมาคม โดยพระพรหมบัณฑิต ได้เดินทางไปเยือนประเทศศรีลังกาอย่างเป็นทางการ โดยการเชิญของรัฐบาลศรีลังกา กระทรวงพัฒนาพระนครและสถานที่ศักดิ์สิทธิ์แห่งศรีลังกา และได้เขียนบรรยายถึงโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ของประเทศศรีลังกา โดยสรุปได้ดังนี้

โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีลังกา มีชื่อว่า ศรีวัชรญาณ (Buddhist Sunday School) เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 โดยการแนะนำของพันเอก เฮนรี ออลชอค (Henry S. Olcott) ชาวอเมริกัน ที่หันมานับถือพระพุทธศาสนา และมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการฟื้นฟูพระพุทธศาสนาในศรีลังกา ชาวศรีลังกาเรียกโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ว่า Dhamma School หรือโรงเรียนธรรมะ ซึ่งเป็นโรงเรียนใหญ่ที่สุด มีนักเรียน 6,000 คน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ครูและนักเรียนแต่งชุดขาวเหมือนกันทั้งโรงเรียน โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งนี้ ตั้งมา 36 ปี (ในปีพ.ศ. 2550) มีครูและเจ้าหน้าที่ดังนี้ 1) ครูประจำ 250 คน 2) เจ้าหน้าที่ 150 คน 3) ครูประจำการ 250 คน เป็นพระสงฆ์ 12 รูป และ 4) ผู้ช่วยผู้สนับสนุน 150 คน ทั้งนี้ โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวัชรญาณ กำหนดคุณวุฒิพระสงฆ์ที่จะเป็นครูสอนต้องจบปริญญาโทขึ้นไป ครูที่สอนในโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวัชรญาณ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) ครูกิตติมศักดิ์ 2) ครูประจำ และ 3) ครูช่วยสอน โดยส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ที่อาสาสมัครมาทำหน้าที่ ประกอบด้วย ข้าราชการครูบำนาญ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องผ่านการคัดเลือก คุณสมบัติที่สำคัญคือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี ครูประจำการที่จะสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนทั่วไปได้ ต้องจบปริญญาสาขาพระพุทธศาสนา หรือ สอบได้ประกาศนียบัตรชั้นธรรมาจารย์

ประเทศศรีลังกาจะจัดให้มีการสอบเทียบความรู้ด้านพระพุทธศาสนาในระดับชาติ เรียกว่า Dhamma Exam ขึ้นทุกปี เทียบได้กับการสอบธรรมศึกษาของประเทศไทย แต่ละปีมีเยาวชนเข้าสอบประมาณ 3 ล้านคน เพื่อให้ผ่านธรรมศึกษาก่อนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เนื่องจาก เมื่อสอบธรรมศึกษาได้แล้ว จะสามารถเรียนเรื่องการสอนพระพุทธศาสนา เพื่อสมัครสอบในระดับชาติ ในชั้นที่สูงขึ้นไป ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวิจิตรญาณ ประสบความสำเร็จอย่างดี คือ การคัดเลือกครูประจำการ ที่ต้องจบปริญญา สาขาพระพุทธศาสนาหรือสอบได้ประกาศนียบัตรชั้นธรรมา จริยะ นอกจากนี้ โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวิจิตรญาณ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เด็กทุกคนรักษาเบญจศีลหรือศีล 5 ในชีวิตประจำวัน และรักษาศีล 8 ในวัน

อุโบสถ

2. อบรมเด็กให้เคารพพระสงฆ์ และกตัญญูต่อบิดามารดา

3. ฝึกหัดเด็กให้กินอยู่อย่างเรียบง่ายแบบวิถีพุทธ

4. สอนให้เด็กมีระเบียบ วินัย และใฝ่เรียนธรรมะ

5. สอนให้เด็กมีศรัทธาในพระพุทธศาสนา รักษาดี และภาษาของตน

การบริหารจัดการของโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวิจิตรญาณ

1. การจัดห้องเรียน โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวิจิตรญาณ ไม่มีการแบ่งเป็นห้องแบบมีผนังกัน เด็กอยู่รวมกันในห้องโถงใหญ่ มีครูรับผิดชอบแบ่งเป็นกลุ่มชั้นต้น ชั้นกลาง ชั้นปลาย และชั้นสูง

2. จำนวนนักเรียน มีการแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 10-15 คน ต่อครู 1 คน ซึ่งแต่ละกลุ่มเรียนอยู่ใกล้กัน เด็กสนใจเรียนโดยไม่รบกวนกัน มีสมาธิในการเรียน เป็นการฝึกเด็กให้มีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี

3. การประเมินผลพฤติกรรม

โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวิจิตรญาณ มีการประเมินพฤติกรรมการเรียนของเด็กทุกคนในทุกภาคการศึกษา ตั้งแต่เริ่มเข้าโรงเรียน ในเรื่องเจตคติ ความศรัทธาในพระศาสนา และมีพฤติกรรมอย่างไร และบันทึกโดยละเอียดลงเครื่องคอมพิวเตอร์ สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ 5 ปี และนำผลการบันทึกพฤติกรรมมาศึกษาวิจัย เพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน

นอกจากนี้โรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ศรีวชิรญาณ มีงานวิจัยเพื่อการพัฒนา (Research and Development) คือ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน นอกจากนี้ คณะครูแบ่งเป็นกลุ่มย่อย มีการประชุมประจำเดือน ในวันเกิดของครู มีการนิมนต์พระมาเทศน์สอนธรรมะ ครูทุกคนต้องท่องบทสวดมนต์ได้เหตุผลสำคัญที่โรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ศรีวชิรญาณ เป็นที่นิยมของเด็กจำนวนมาก คือการจัดการเรียนการสอน มีคุณภาพ และผู้ปกครองมีศรัทธาต่อพระสงฆ์

ประเทศศรีลังกา เป็นประเทศที่ประชาชนมีความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก โดย วันพระ 15 ค่ำ เป็นวันหยุดราชการของศรีลังกา ประชาชนจะไปถือศีลอุโบสถที่วัด คณะสงฆ์ศรีลังกา ถือเป็นการสำคัญร่วมกันที่จะต้องนำเยาวชนเข้ามาศึกษาพุทธธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดสอบธรรมศึกษาระดับชาติ เพื่อรักษาสืบทอดพระพุทธศาสนา ประชาชนศรีลังกามีความรักและหวงแหนพระพุทธศาสนายิ่งกว่าชีวิต แม้ว่าจะเคยอยู่ภายใต้การปกครองของชาวต่างชาติ ต่างศาสนามานานหลายร้อยปี

#### 4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับมารยาทไทย

มารยาทไทย เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตประจำวันของคนในสังคม และมีความสำคัญตามที่ได้นำเสนอไปแล้วเบื้องต้น โดยมีผู้ศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

เพ็ญศรี กันกา (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลการใช้หนังสืออ่านประกอบ ชุดงามมารยาทไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม เพื่อติดตามผลการใช้หนังสืออ่านประกอบชุดงามมารยาทไทย โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมารยาทไทยระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการให้ผู้ปกครองประเมินพฤติกรรมก่อนและหลังจากใช้หนังสืออ่านประกอบ เก็บข้อมูลทั้งภาคต้นและภาคปลายของปีการศึกษา 2540 นอกจากนี้ ผู้วิจัยหรือครูในห้องจะเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้ด้านมารยาทของนักเรียนชายและหญิง ในกลุ่มทดลอง ไม่มีความแตกต่าง ทั้งก่อนและหลังการทดลองในทุกด้าน 2) ความรู้ด้านมารยาทระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมารยาทด้านวาจาและใจ (การแสดงออกทางกาย) ซึ่งแตกต่างกัน และหลังการทดลอง พบว่าไม่แตกต่างกันในทุกด้าน 3) ความ

คิดเห็นของผู้ปกครองในเรื่องมารยาท ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นมารยาทด้านวาจา เรื่องการรู้จักพูด ขอโทษ ขอบคุณใน โอกาสอันควร ซึ่งผู้ปกครองทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนหลังการทดลองไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นมารยาทในด้านวาจา เรื่องการรู้จักพูดขอโทษ ขอบคุณใน โอกาสอันควร และการรู้จักไหว้ผู้ใหญ่ในเวลาอันควรซึ่งผู้ปกครองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 4) ความรู้ด้านมารยาทของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน 5) นักเรียนที่ได้ใช้หนังสืออ่านประกอบ ชุดงามมารยาทไทยมีความคิดเห็นที่ดีต่อหนังสือเล่มนี้ทั้งในด้านเนื้อหาและรูปแบบของหนังสือ โดยให้ความคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ ให้สาระความรู้เกี่ยวกับมารยาทไทยในชีวิตประจำวัน อ่านแล้วทำให้มีความรู้เกี่ยวกับมารยาทไทยดีขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติด้วยตนเองได้ และมีรูปแบบหนังสือที่ดี นักเรียนชอบ ไม่ว่าจะเป็นการวาง โครงเรื่อง/เนื้อเรื่อง เป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียนและในชีวิตประจำวันทั่วไป ภาพประกอบที่มีความชัดเจน สวยงาม มีทั้งที่เป็นภาพการ์ตูนและภาพถ่ายจริง การใช้คำที่อ่านง่าย ไม่ยากจนเกินไป และตัวหนังสือมีขนาดโต ชัดเจนดี

เฉลิมศรี พลายพงษา (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง มารยาทไทย:วัฒนธรรมบนรากฐานของพระพุทธศาสนา โดยศึกษาถึงรากฐานที่มาของเอกลักษณ์แห่งมารยาทไทยทางกาย มารยาททางวาจา มารยาททางใจ ซึ่งมีรากฐานจากพระพุทธศาสนาดังปรากฏในพระไตรปิฎก ผลการวิจัยพบว่าในพระวินัยปิฎก หมวดเสขียวัตถ์ มีข้อบัญญัติเกี่ยวกับมารยาทที่ภิกษุสงฆ์ต้องศึกษาทั้งมารยาททางกาย และมารยาททางวาจา ได้แก่ การยืน การเดิน การนั่ง การพูด การรับประทานอาหาร และในพระสุตตันตปิฎก เป็นเรื่องราวที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนแก่พุทธสาวก พุทธสาวิกาและผู้ที่น่าับถือเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ให้ปฏิบัติตนถูกต้อง ถูกกาลเทศะ ซึ่งให้เห็นถึงคุณ โทษของการปฏิบัติตนไม่ถูกต้องทั้งมารยาททางกาย มารยาททางวาจา และมารยาททางใจ พระพุทธศาสนาเข้ามามีบทบาทในการกล่อมเกลาคิดใจและสร้างสำนึกทางศีลธรรม โดยมีวัดและพระสงฆ์เป็นกลไกสำคัญในการอบรมสั่งสอนให้ประชาชนเป็นผู้ที่ประพฤติดี มีศีลธรรม จรรยา มารยาท และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ช่วยลดการกระทบกระทั่ง การขัดแย้งในสังคม นอกจากนี้ ยังพบว่า การเจริญสติปัญญา 4 ช่วยให้การปฏิบัติตนอยู่ในอาการสำรวม ไม่แสดงอาการอันเป็นที่ไม่พอใจแก่ผู้ที่พบเห็น การเจริญสติในชีวิตประจำวัน จึงจำเป็นอย่างมากในการรักษาตนให้เป็นผู้ที่มีมารยาททางกาย มารยาททางวาจา และมารยาททางใจที่ดีได้

รุ่งฤทัย จตุรภูษพรพงศ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมการแสดงมารยาทไทยของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับมารยาทไทย การอบรมสั่งสอน ครอบครัว และการอบรมสั่งสอนจากโรงเรียนอยู่ในระดับมาก การได้รับอิทธิพลจากสื่อและการได้รับอิทธิพลจากเพื่อนอยู่ในระดับปานกลาง นักเรียนที่มีเพศและโอกาสการพูดคุยกับพ่อแม่ต่างกัน มีมารยาทต่างกัน ครอบครัว เพื่อน และความรู้เกี่ยวกับมารยาทไทย สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการแสดงมารยาทไทยได้

จากงานวิจัยที่ได้พบทวนเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอน ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อทำให้เกิดคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการถ่ายทอดความรู้ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง รับผิดชอบต่อความสามารถของตนเองที่มีอยู่ และเกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจ ในการถ่ายทอดความรู้เรื่องมารยาทไทย เพื่อให้เด็ก เยาวชน และผู้เข้ามารับความรู้มีแนวทางการปฏิบัติมารยาทไทยที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นแนวทางเดียวกัน